

NOTAT

«Sdo_Tittel»

Sakens bakgrunn

A begynte å jobbe hos butikk B i Bodø i august 2010. Hun skrev under en arbeidskontrakt som ekstrahjelp 19. august 2010, men fikk etter kort tid ekstra vikariat timer i butikken. Hun har jobbet fra 50 % stilling og oppover, etter butikkens behov.

B bestemte seg for å utvide butikken etter nyttår 2011, og hadde derfor behov for å ansette en person i heltidsstilling. Stillingen ble lyst ut 24. september 2010 på Bs nettside og i Avis Nordland med søknadsfrist 11. oktober.

A ble gravid og informerte sin arbeidsgiver om dette. Partene er uenig om hvorvidt A muntlig ble lovet den ledige stillingen før den ble lyst ut. A leverte søknad og var inne til jobbintervju som ble foretatt av daglig leder og daglig leder ved butikk B Narvik. A fikk 2. november 2010 beskjed om at hun ikke ville få jobben.

Partenes syn på saken

A

A hevder at hun ble forbigått til stillingen på grunn av at hun var gravid og fortalte arbeidsgiver at hun ønsket å beholde barnet. Til støtte for sitt syn hevder hun at hun muntlig ble lovet heltidsstillingen som ville bli ledig da butikken skulle utvides over nyttår. Hun hevder at daglig leder gjorde det klart og tydelig at hun var ønsket i heltidsstillingen fordi de var fornøyd med arbeidet hennes, men at stillingen likevel måtte utlyses på grunn av reglene. A ba om å få til et møte for å ordnet det formelle med arbeidskontrakt, men møtet ble utsatt gang på gang.

A hevder at arbeidsgiver har kommet med uttalelser som at hun ikke har bruk for henne fordi hun er gravid og at hun kommer til å bli tykk og ikke vil klare arbeidsoppgavene.

A oppdaget at stillingen var lyst ut da søkere kom innom butikken for å levere søknad. Daglig leder hadde ikke fortalt henne at stillingen nå var utlyst. A hadde møte med arbeidsgiver 11. oktober, og leverte samme dag søknad til stillingen. Arbeidsgiver sa hun hadde gode sjanser, at hun bare kunne ta det med ro og at dette sikkert kom til å gå hennes vei.

B

B avviser at A ble forbigått til stillingen på grunn av graviditet. De viser til at A ikke ble lovet heltidsstillingen verken muntlig eller skriftlig. Det ble besluttet på regionsmøte 22. , 23. september 2010 at heltidsstillingen skulle utlyses. A ble informert om dette av butikksjefen 24. september 2010 og hun fikk beskjed om at hun kunne søke på stillingen. Hun ble på bakgrunn av sin søknad innkalt til intervju.

B viser videre til at de hadde 13 personer inne til førstegangsintervju, og at 4 gikk videre til andregangsintervju. A ble vurdert på lik linje med de øvrige søkerne, men de fant henne ikke aktuell til å gå videre til andregangsintervju.

B vurderte at personen som fikk jobben har langt mer relevant erfaring enn de øvrige søkerne, inkludert A.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 4 annet ledd forbyr forskjellsbehandling i strid med § 3 ved ansettelser. Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Handlinger som setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært på grunn av graviditet eller fødsel regnes som direkte diskriminering, jf. § 3 annet ledd nr. 2

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. I arbeidslivet er vernet mot diskriminering på grunn av graviditet tilnærmet absolutt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering har skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet vil innledningsvis bemerke at en muntlig avtale er like bindende som en skriftlig. Dersom A muntlig er blitt lovet stillingen har hun avtalerettslig krav på den.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om B handlet i strid med likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet da A ikke ble tilbudt stillingen. Reglene om bevisbyrde er avgjørende for denne vurderingen.

Det første spørsmålet for ombudet blir om det er "grunn til å tro" at As graviditet ble vektlagt da hun ikke ble tilbudt heltidsstillingen. Hvis ombudet finner at det er grunn til å tro at graviditeten ble vektlagt ved ansettelsen går bevisbyrden

over på B, og B må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd. Hvis ombudet derimot ikke finner omstendigheter i saken som gir grunn til å tro at A ikke ble tilbudt stillingen fordi hun var gravid, anses klager for ikke å ha oppfylt sin bevisbyrde. Ombudet vil da konkludere med at B ikke har handlet i strid med likestillingsloven.

A hevder daglig leder muntlig lovet henne heltidsstillingen før den ble utlyst eksternt. Hun viser til at hun har fått skryt av daglig leder for arbeidet hun har gjort, og at hun har fått opplæring ved returoverføringer som er en del av de administrative arbeidsoppgavene. Dette har flere av ekstrahjelpene ved bedriften ikke fått opplæring i enda. A hevder også at butikksjefen har uttalt at hun vil bli tykk og sliten og at det ville være til bry for butikksjefen å måtte ha to medarbeidere på opplæring.

Ombudet understreker at dersom A ble lovet stillingen, og arbeidsgiver deretter lyste den ut fordi de fikk vite at hun var gravid, er dette en omstendighet som kunne gitt grunn til å tro at A ble forbigått på grunn av graviditet. B avviser imidlertid at A ble lovet stillingen, og anfører at det ble besluttet på regionsmøte at stillingen skulle utlyses. Slik ombudet ser det står det her påstand mot påstand, og ombudet har derfor ikke på bakgrunn av disse påstandene grunn til å tro at stillingen ble lyst ut fordi A var gravid.

Som ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering ved en ansettelse er det også relevant å foreta en sammenlikning av kvalifikasjonene til den som ble ansatt i stillingen og den som mener seg forbigått. Det følger av ombudets praksis at dersom klager etter en slik sammenligning fremstår som bedre kvalifisert enn den som ble ansatt, er det en omstendighet som kan gi "grunn til å tro" at det har skjedd forbigåelse i strid med diskrimineringslovgivningen.

Ombudet ser at begge kandidatene har flere års erfaring fra servicebransjen gjennom arbeid i butikker. A har arbeidserfaring som vaskehjelp i tillegg til relevant erfaring fra bensinstasjon, og et halvt års arbeid i klesbutikk, samt ca 5 måneders intern ansiennitet. Kandidaten som ble ansatt har 4,5 års relevant erfaring fra ulike butikker, hvorav ett år har vært heltid. I tillegg har hun ett års intern ansiennitet. Ombudet mener at arbeidsgivers vektlegging av heltidsstilling, intern ansiennitet og vektlegging av jobb i klesbutikk foran vaskehjelp er relevant for heltidsstillingen. Etter sammenligningen av søkerens kvalifikasjoner kan ikke ombudet se at A er bedre kvalifisert enn den som fikk stillingen. Ombudet mener derfor at en sammenligning av kvalifikasjonene ikke underbygger påstanden om forbigåelse slik at det er grunn til å tro at graviditet ble vektlagt.

A viser til at hun ikke ble informert om hvilken dato stillingen ble utlyst. Butikksjefen informerte om at stillingen ville bli utlyst, og dette ble gjort allerede dagen etter at A ble informert om det. Ombudet mener derfor at det må være arbeidstakers ansvar å holde seg videre orientert.

Slik ombudet ser det står det påstand mot påstand i denne saken. Det er i første omgang A som har bevisbyrden for at diskriminering har skjedd, og må peke på omstendigheter som gir "grunn til å tro" at diskriminering har skjedd. En påstand om at diskriminering har skjedd er ikke nok til at ombudet kan legge dette til grunn.

Ombudet finner at omstendigheter og hendelsesforløpet i saken ikke i tilstrekkelig grad underbygger påstanden om diskriminering slik at det er grunn til å tro at graviditet ble vektlagt i strid med likestillingsloven.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at butikk B i Bodø ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 da A ikke ble ansatt i heltidsstillingen.