



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

**ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE I SAK 08/911**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse fra A av 6. juni 2008.

A mener Nortura BA X forskjellsbehandlet henne i strid med likestillingsloven § 3, da Nortura BA X avsluttet hennes vikariat den 25. mai 2008. Hun mener at opphøret av vikariatet skyldes at hun ble sykemeldt som følge av graviditeten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Nortura BA X handlet i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av graviditet og/eller graviditetsrelatert fravær i likestillingsloven § 3 andre ledd, nr. 2., da selskapet avsluttet vikariatet til A den 25. mai 2008.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra det tidspunktet partene mottar ombudets brev, se vedlagte orientering.

## **Sakens bakgrunn**

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelser i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

A ble ansatt som vikar på ferdigmatavdelingen til Nortura BA X 3. november 2006. I første omgang ble hun gitt en arbeidskontrakt til 31. desember 2006. A ble imidlertid forespurt i løpet av februar 2007 om hun var interessert i å arbeide mer hos Nortura BA.

Både A og Nortura BA er således enig i at ansettelsesforholdet har vært mer eller mindre sammenhengende fra 19. februar 2007 til 25. mai 2008. Arbeidskontraktene i tidsrommet har vært som følger:

- 19. 02. 2007 – 30. 03. 2007
- 31. 03. 2007 – 29. 04. 2007
- 30. 04. 2007 – 31. 08. 2007
- 24. 09. 2007 – 31. 12. 2007
- 07. 01. 2008 – 30. 03. 2008
- 31. 03. 2008 – 25. 05. 2008

A har forklart at årsaken til at det er et opphør i ansettelsesforholdet fra 31. august 2007 til 24. september 2007, er at hun i det tidsrommet hadde ferie.

I januar 2008 oppdaget A at hun var gravid. Hun holdt dette for seg selv, idet hun håpet å få tilbud om en fast stilling. Tilbudet kom aldri, så etter en stund følte A at hun måtte informere arbeidsgiveren. Hun begynte også å få noen plager i forbindelse med graviditeten.

Under en treningsøkt med pilates fikk A en brist i en muskel i ryggen. Dette resulterte i at hun ble sykemeldt i noen uker. Den siste kontrakten hennes gikk ut 25. mai 2008. På dette tidspunktet var hun sykemeldt på grunn av ryggvondt og bekkenløsning.

A har opplyst at hun fikk beskjed fra Nortura BA om at grunnlaget for at hun ikke fikk ny kontrakt var at hun var sykemeldt. Det ville derfor ikke være gunstig for bedriften å ha henne ansatt.

A har også fremlagt brev fra Nortura BA av den 10. juni 2008 som dokumentasjon. I brevet *"Opphør av vikariat"* fremgår det at *"[s]iden du har vært vikar, og selv har begynt å få et relativt høyt fravær, kan vi dessverre ikke forlenge ditt vikariat"*. Hun mener dette beviser at hun er blitt utsatt for ulovlig forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3.

Nortura BA X avviser at de la vekt på at A var gravid da vikariatet hennes ikke ble forlenget. Nortura BA har inngitt redegjørelse i saken i brev av 25. juni 2008. Arbeidsgiveren gir uttrykk for at de *"ikke har unnlatt å forlenge As arbeidskontrakt"*

*fordi hun er gravid, men snarere fordi hun i slutten av sin vikarperiode hadde begynt å få relativt høyt fravær”.*

Nortura BA fremhever at A skulle ha *”vært tilstede [...] 288 timer, men grunnet fravær på 151,2 timer var hun kun tilstede 133,8 timer i løpet av den siste kontraktperioden”* (31. 03. 2008 – 25. 05. 2008).

På direkte spørsmål fra ombudet på om Nortura BA har erstattet A, gis det uttrykk for at Nortura BA har en rekke sommervikarer som dekker opp bemanningsbehov i ferieavviklingstiden. Disse vil også eventuelt dekke opp et behov etter A.

Nortura BA opplyser videre at det har vært utlyst ledige stillinger i vinter/vår, både til faste stillinger og sommervikariater. Disse stillingene hadde Nortura BA intervjurunder på mens A arbeidet hos dem. Totalt ansatte Nortura BA 4 personer i faste stillinger på *”Ferdigmatlinje kveld”*, samt 6 vikarer. Nortura BA påpeker at A ikke søkte på disse faste stillingene.

### **Likestillingsloven**

Likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 første ledd forbyr *”[d]irekte og indirekte diskriminering av kvinner og menn”* ved ansettelser. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet *”handlinger som [...] setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel [...]”*, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd, nummer 2, første alternativ.

Det følger av Likestillings- og diskrimineringsnemndas uttalelse i sak nr. 24/2006 av 21. desember 2006 at forskjellsbehandling som skyldes graviditetsrelatert fravær faller inn under likestillingsloven § 3 andre ledd, nummer 2. I nemndas uttalelse er det gitt uttrykk for at *”[d]et følger av likestillingslovens forarbeider at også forskjellsbehandling på grunn av fravær som igjen er begrunnet i fødsel rammes av forbudet i § 3 andre ledd nr. 2 (se Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 29)”*. Nemnda fremhever videre at *” [d]et er ikke tilstrekkelig å behandle denne typen fravær på samme måte som fravær på grunn av sykdom. Fravær på grunn av fødsel er gitt et særskilt vern både i norsk lovgivning og innen EØS-retten.”*

Ombudet finner grunn til å påpeke at en gravid arbeidstaker ikke har et ubetinget vern mot avslutning av et arbeidsforhold. Graviditet eller utnyttelse av retten til foreldrepermisjon gir i seg selv ikke beskyttelse mot at en tidsbegrenset kontrakt ikke blir forlenget. Det avgjørende er hvorvidt den manglende forlengelsen skyldes graviditeten eller graviditetsrelatert fravær, eller om arbeidsgiver kan dokumentere andre kjønnsnøytrale årsaker.

Ombudet presiserer at vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet er sterkt, særlig innen arbeidsliv, da forskjellsbehandling på dette området kan true viktige rettigheter for kvinner, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas uttalelse i sak nr. 5/2006.

Likestillingsloven fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16. Dette betyr at den som hevder å være diskriminert, i utgangspunktet har bevisbyrden for at hun er diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Ombudet kan uttale seg om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd, nummer 1.

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om det er *"grunn til å tro"* at A har blitt diskriminert av Nortura BA X på grunn av graviditet, jf. likestillingsloven § 3, jf. § 4 annet ledd, jf. § 16. Som det fremgår av redegjørelsen for likestillingsloven, vil forskjellsbehandling på grunn av graviditetsrelatert fravær være omfattet av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet.

A har arbeidet mer eller mindre kontinuerlig hos Nortura fra 19. februar 2007 til 25. mai 2008. At hun ikke fikk forlenget arbeidsforholdet etter at hun opplyste om graviditeten, sammenholdt med at arbeidsgiver fremdeles hadde behov for arbeidskraft, tyder i seg selv på at graviditeten ble vektlagt.

Av avslutningsbrevet fra Nortura BA X av 10. juni 2008 fremgår det at årsaken til at arbeidsforholdet opphører, er at A *"[...] har begynt å få et relativt høyt fravær, [...]"*. I tillegg har Nortura BA i redegjørelsen til ombudet gitt uttrykk for at *"[...] ikke [unnlot] å forlenge As arbeidskontrakt fordi hun var gravid, men snarere fordi hun i slutten av sin vikarperiode hadde begynt å få relativt høyt fravær"*. Ombudet understreker igjen at arbeidsgivers argumentasjon knyttet til arbeidstakers fravær ikke er en kjønnsnøytral begrunnelse, dersom fravær er grunnet i graviditeten.

A har opplyst at hun ble sykemeldt på grunn av ryggproblemer og bekkenløsning, og videre at dette er sykdommer som skyldes graviditeten hennes.

I det Nortura BA begrunner opphøret med begynnende høyt fravær, og fraværet skyldes graviditet, mener ombudet det er grunn til å tro at Nortura BA har forskjellsbehandlet A i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd, nr. 2.

Spørsmålet blir da om Nortura BA har sannsynliggjort at det var andre forhold enn As graviditet, som førte til at Nortura BA besluttet å ikke tilby A kontrakt ut over 25. mai 2008.

Nortura BA har gitt uttrykk for at A unnlot å søke på stillinger som var utlyst vinter 2007/vår 2008. Her ansatte Nortura 4 faste stillinger på ferdigmatlinje kveld, samt 6 vikariater. Dersom Nortura BA har hatt ledige stillinger som A har unnlatt å søke på,

kan dette være et moment som taler for at Nortura BA ikke har forskjellsbehandlet A i strid med likestillingslovens forbud.

A har i e-postbrev til ombudet av 29. juni 2008 gitt uttrykk for at årsaken til at hun ikke søkte på de faste stillingene var at de utlyste stillingene kun var stillinger med arbeidstid på kvelden, og dette passet henne dårlig. I denne forbindelse gir A også uttrykk for at den personen hun gikk som vikar for, gikk ut i foreldrepermisjon i februar 2008. A mener derfor at det ikke er sannsynligvis at den ansatte hun vikarierte for, ville komme tilbake før til neste år.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil fremheve at Nortura BA ikke har fremlagt noen dokumentasjon som tilsier at de var misfornøyd med arbeidsutførelsen til A. Den eneste dokumentasjonen Nortura BA har fremlagt er at A hadde fått et relativt høyt fravær i sin siste vikariatperiode. Videre har Nortura BA bekreftet at det vil være sommervikarer også i den stillingen A vikarierte i.

A har påpekt at fraværet skyldes graviditet. Dette har Nortura BA ikke bestridt. Det er derfor klart at As fravær ble vektlagt, da de ikke forlenget vikariatet. Ombudet mener videre det blir irrelevant at A ikke søkte på de faste stillingene i ferdigmatlinje kveld. A ønsket å arbeide på dagtid, og Nortura BA har bekreftet at de hadde behov for noen i stillingen til A etter at de avsluttet hennes ansettelsesforhold.

Nortura BA X har etter dette ikke sannsynliggjort at det var andre grunner enn As graviditet som begrunnet opphøret i ansettelsesforholdet.

### **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at Nortura BA X handlet i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av graviditet og/eller graviditetsrelatert fravær i likestillingsloven § 3 andre ledd, nr. 2., da selskapet avsluttet vikariatet til A.

\* \* \*

Etter likestillingsloven § 17 kan *"arbeidstaker som er blitt behandlet i strid med bestemmelsene i denne loven av arbeidsgiver [...] kreve erstatning og oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld"*.

Den som er blitt utsatt for diskriminering har krav på oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. likestillingsloven § 17. Ombudet håndhever ikke likestillingslovens bestemmelser om oppreisning og erstatning.

Dersom A ønsker å kreve erstatning, må hun reise søksmål for de alminnelige domstolene. Ombudet vil allikevel oppfordre Nortura BA X til å komme fram til en minnelig ordning med A om et passende erstatningsbeløp.

Ombudet ber om Nortura BA X sin tilbakemelding på om de vil følge ombudets oppfordring om å betale erstatning og oppreisning til A, innen **10. september 2008**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Kopi: A.

Saksbehandler: Åsulv Solstad.