



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## NOTAT

Til:

Fra:  
Margrethe Søbstad

Unntatt Offentlighet  
Offhl §5a jf fvl §13

**Dok. ref.**  
06/809-12/LDO-//MSOE

**Dato:**  
23.04.2008

### UTTALELSE - ANONYMISERT VERSJON

#### UTTALELSE - ANONYMISERT VERSJON

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra Yngre legers forening på vegne av A av x.x. 2007. Ombudet beklager den lange saksbehandlingstiden.

A mener hun er blitt forskjellsbehandlet ved at hun ikke fikk forlenget sitt vikariat som lege under spesialisering ved et sykehus i B, og at dette skyldtes at hun var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er kommet til at sykehuset har handlet i strid med likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2, da de besluttet å ikke gi A vikarstilling mens hun var i foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, jf. vedlagte orientering.

## **BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn i det følgende bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

A har vært ansatt som lege under spesialisering ved øre-, nese-, hals-avdelingen (ØNH) ved sykehuset i B siden april 2005. Hele ansettelsesforholdet har bestått av vikariater av kortere varighet, som har blitt fornyet fortløpende. Hennes siste vikariat startet 22. februar 2006, og utløp 31. august 2006, som var datoen da hun gikk ut i foreldrepermisjon.

Da en 4-års stilling som lege under spesialisering ved ØNH-avdelingen ble lyst ut, søkte A på denne, i likhet med andre interesserte. Hun fikk ikke stillingen. Sykehuset har opplyst at et nytt vikariat ble utlyst, men at en annen lege ble tilsatt, under henvisning til at han hadde kortere tid igjen til fullført ØNH-spesialitet.

Yngre legers forening (Ylf) hevder at vanlig praksis er at leger under spesialisering får sine vikariater fornyet/forlenget. A vikarierte for C, som skulle komme tilbake 30. april 2007, dvs lenge etter at As vikariat utløp. Arbeidsgiver var kjent med As termin på det tidspunktet hun fikk sitt siste vikariat. Ylf påstår også at man etter den aktuelle utlysningen foretok 4-5 ansettelser, hvoretter A etter fortrinnsretsreglene burde blitt vurdert for ansettelse ved tilsetting nr. 3, og tilsatt senest ved den fjerde tilsettingen.

Sykehuset hevder at lengden på As siste vikariat var tilfeldig, og den ikke hadde sammenheng med hennes termindato. Det følger av § 6.2 i overenskomsten mellom NAVO Helse og Den norske lægeforening at ansettelse av leger under spesialisering foretas etter rangering basert på faglige kvalifikasjoner. De tre søkere som har minst tellende tjeneste igjen til spesialiteten skal ha rangeres foran øvrige søkere (fortrinnsrett).

Tilsetting skjer etter konkurranse, og i henhold til de lover og avtaler sykehuset er bundet av. Tilsetting i vikariater benyttes når faste stillinger/utdanningsstillinger ikke er tilgjengelige. En konkret tilsettingssak – slik som i dette tilfellet – kan få den konsekvens at det samtidig ”ryddes” i tilgjengelige vikariatstillinger, slik at søkerne plasseres iht fortrinnsretsreglene.

Sykehuset uttaler videre at det er sykehusets politikk at kommende foreldrepermisjoner ikke skal vektlegges negativt, men heller ikke gi særfordeler, ved tilsetting i stillinger. At denne politikken følges, støttes av at sykehuset er en kvinnedominert arbeidsplass med 3000 ansatte, hvorav mange er i fruktbar alder. Likevel har man aldri hatt en tilsvarende sak ved sykehuset.

Det er beklagelig overfor A at tilsettingene medførte en uforutsigbarhet overfor henne. Dette tok sykehuset konsekvensen av da det i mars 2007 på nytt ble aktuelt å tilsette i vikariat ved samme avdeling. Man kontaktet A for å informere om dette, men hun var da i foreldrepermisjon og hadde flyttet til en annen by. Hun meldte at hun ønsket å bli der, og at det ikke var aktuelt for henne å søke på det ledige vikariatet. Avslutningsvis uttaler sykehuset at det ikke har vært hensikten å opptre diskriminerende overfor A, og at det ikke er slik man ønsker å behandle sine gravide ansatte.

Ylf skriver i sitt siste brev til ombudet, et brev sykehuset har fått kopi av direkte fra Ylf, at A bestrider å ha blitt kontaktet vedrørende ledige stillinger mens hun var i permisjon. Hun ringte selv for å få referanser til søknader på andre jobber, og i den forbindelse nevnte avdelingsoverlegen at det var ledige vikariater ved avdelingen. A ønsker ikke noe nytt vikariat ved sykehuset, men krever sitt økonomiske tap som følge av forskjellsbehandlingen dekket av tidligere arbeidsgiver.

## **Likestillingsloven**

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven. Direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelse er ikke tillatt, jf. likestillingsloven § 4, jf § 3. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet en handling som setter en person i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon.

Forbudet mot forskjellsbehandling er absolutt under graviditeten og den lovpålagte delen av foreldrepermisjonen, altså tre uker før fødselen og seks uker etter fødselen, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2. Når det gjelder den resterende delen av permisjonen, anses forskjellsbehandling i denne perioden som indirekte. Ved spørsmål om slik forskjellsbehandling er lovlig, må det foretas en avveining mellom arbeidsgivers og ansattes interesser.

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

## **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil først ta stilling til om det er grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2, jf. bevisbyrderegelen i § 16.

As siste vikariat gikk fra 22. februar 2006 og til 31. august 2006, som var tre uker før hennes termin. For ombudet er det ikke helt klart hvor mange stillinger som ble besatt etter utlysningen vinteren 2006, og om As klage både gjelder ansettelsen i den 4-årige utdanningsstillingen og eventuelle andre vikariater. Det som imidlertid er uomtvistet er at A mener at hun har lidt et økonomisk tap ved at hun var uten arbeidskontrakt under foreldrepermisjonen, siden hun da ikke fikk dekket mellomlegget mellom folketrygdens ytelser og egen lønn. For ombudet er det da tilstrekkelig å vurdere om A ville ha fått et vikariat av lengre varighet, det vil si med varighet utover 31. august, dersom hun ikke var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon.

På direkte spørsmål fra ombudet til sykehuset om man kjente til As termin dato da hun fikk sitt siste vikariat, skriver sykehuset at man kjente til As termin på et tidlig tidspunkt. En naturlig forståelse av uttalelsen er at dette er et bekræftende svar på ombudets spørsmål.

Ylf har opplyst at det er vanlig praksis at vikariater fornyes/forlenges, og at man ikke har eksempler på at dette ikke har skjedd. Ombudet har bedt sykehuset kommentere dette, men ikke fått direkte svar på det, utover hvilke fortrinnsrettsregler som gjelder ved ansettelse. Ombudet legger etter dette Ylfs opplysninger om vanlig praksis til grunn for den videre vurderingen.

At A fikk et vikariat som utløp samme dag som hun etter termin dato skulle gå ut i foreldrepermisjon, og at arbeidsgiver visste dette på tidspunktet for tildeling av vikariatet, samt at det må legges til grunn at fornyelse/forlengelse av vikariater er vanlig praksis ved sykehuset, gir etter ombudets mening grunn til å tro at den forestående foreldrepermisjonen var årsaken til at A ikke fikk et vikariat av lengre varighet, eller et nytt vikariat fra denne dato. Bevisbyrden går etter dette over på sykehuset, som da må sannsynliggjøre at det var andre grunner enn graviditet/foreldrepermisjon som var årsaken til at A ikke fikk tilbud om vikariat ved sykehuset utover 31. august 2006.

Det er ikke bestridt at A gikk i et vikariat for C. Ylf har opplyst at C ikke skulle komme tilbake før 30. april 2007. Ombudet har bedt sykehuset bekrefte om dette medfører riktighet, men ikke fått svar på dette. Det er heller ikke svart konkret på hva som var bakgrunnen for at As vikariat utløp 31. august 2006, og ikke 30. april 2007. Ombudet ba sykehuset redegjøre for hvor mange ansettelser som ble gjort i forbindelse med utlysningen vinteren 2006, ut fra at Ylf opplyste at 4-5 ansettelser ble gjort. Sykehuset har ikke svart på dette, utover å skrive at det ble lyst ut et nytt vikariat og at en annen søker ble tilsatt i dette, fordi han hadde kortest tid igjen til avsluttet ØNH-spesialitet.

Sykehuset har redegjort generelt for ansettelsespolitikken og fortrinnsrettsreglene, uten å besvare ombudets detaljerte spørsmål som knyttet seg til denne saken og Ylfs påstander i den anledning. Ut fra en helhetsvurdering av Ylfs redegjørelse, ombudets

spørsmål til sykehuset og sykehusets svarbrev, kan ombudet ikke se at sykehuset har sannsynliggjort at det var andre årsaker enn As forestående foreldrepermisjon som var grunnen til at hun ikke fikk vikariat med varighet ut over 31. august 2006. Som nevnt ovenfor, legger ombudet til grunn at vanlig praksis ved sykehuset er at vikariater forlenges/fornytes ved utløp, og at sykehuset ikke har kommet med eksempler på at ansatte leger som er reelle søkere til slike vikariater ikke har fått disse forlenget/fornyet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner etter dette at sykehuset har handlet i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2 da A ikke fikk tilbud om vikariat i perioden hun skulle være i foreldrepermisjon.

Det fremgår av likestillingsloven § 17 at arbeidssøker eller arbeidstaker som er blitt behandlet i strid med likestillingsloven av arbeidsgiver kan kreve erstatning og oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Det er domstolene som håndhever denne bestemmelsen. Ombudet vil allikevel oppfordre sykehuset til å komme frem til en minnelig ordning med A som gir henne dekning for økonomisk tap, samt en oppreisning som kan oppveie de ulemper saken måtte ha påført henne.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
likestillings- og diskrimineringsombud

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