



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert versjon av uttalelse - språkkrav for flymekanikere**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 2. september 2009 fra A.

A hevder at han ble forskjellsbehandlet på grunn av språk da han ikke fikk tilbud om stilling som flymekaniker i Widerøe's Flyveselskap AS. Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at Widerøe ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 ved ikke å ansette A som flymekaniker.

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

### **OMBUDETS UTTALELSE**

#### **Sakens bakgrunn**

A søkte i juli 2009 en stilling som flymekaniker i Widerøe's Flyveselskap AS (Widerøe). Han ble innkalt til intervju i Bodø. Han ble ikke ansatt i stillingen. Begrunnelsen var at Widerøe mente at A hadde mangelfulle kunnskaper i norsk sammenliknet med de krav Widerøe stiller til norskkunnskaper. Widerøe har norsk som arbeidsspråk.

A klaget den 2. september 2009 forholdet inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet med påstand om at Widerøe diskriminerte ham på grunn av språk da han ikke fikk tilbud om stilling som flymekaniker.

#### **Partenes syn på saken**

A har i hovedsak anført følgende:

A hevder at Widerøe har stilt ulovlige krav til kunnskap i norsk ved ansettelse som flymekaniker.

Han mener for det første at Widerøe er et internasjonalt selskap og at det derfor ikke har anledning til å kreve at ansatte skal beherske norsk. Et slikt krav vil stride mot regelverk for internasjonale flyselskap, hvor arbeidsspråket skal være engelsk. I denne forbindelse viser A til at SAS Technical Services AB har engelsk som daglig arbeidsspråk, jf. erklæring av 4. september 2009 fra selskapet:

*"Vårt daglige arbeidsspråk er engelsk, alle våre manualer og dokumentasjon er engelsk. De nødvendige kursene i regi av Sas Tech er gjennomført på engelsk."*

Etter A sin vurdering, må det samme gjelde for Widerøe.

For det andre bestrider han at hans norskkunnskaper ikke er gode nok til stillingen som flymekaniker. Han viser videre til at han i intervjuet tilbød seg å ta norskkurs hvis de mente at hans norskkunnskaper ikke var tilfredsstillende til stillingen. Han viste også til at han oppfordret Widerøe til å kontakte referanser for å få bekreftet hans norskferdigheter.

For det tredje hevder A at hans øvrige kvalifikasjoner (veldig erfaren og dyktig flymekaniker med variert arbeidserfaring) uansett oppveier eventuelle språklige svakheter.

A bemerker også at kravet til norskkunnskaper ikke ble nevnt i stillingsutlysningen, og at det derfor ikke kan stilles et slikt krav ved ansettelsen. A påstår videre at allerede ut ifra hans søknad og CV burde Widerøe ha skjønnet at han var engelsktalende og ikke norsktalende. For å unngå at han fikk falske forventninger om å kunne bli tilsatt i stillingen, burde han derfor ikke blitt innkalt til intervju.

#### Widerøe:

Widerøe avviser at A er blitt diskriminert på grunn av språk. Widerøe viser til at selskapet er et norsk selskap, og ikke et internasjonalt selskap. De internasjonale reglene om at arbeidsspråket skal være engelsk, kommer derfor ikke til anvendelse. Arbeidsspråket i selskapet, og dokumentasjonen som de ansatte bruker, er norsk. Selskapet fastholder derfor at kravet om at de ansatte behersker norsk, er saklig, både av hensyn til nødvendig kommunikasjonen mellom de ansatte, og av hensyn til flysikkerheten.

Widerøe stiller uansett ikke krav om at de ansatte må snakke norsk flytende, men at de behersker norsk, og begrunner sine krav til norskkunnskaper slik:

*"I samtlige ansettelse i selskapet stilles det krav om at den som blir ansatt må forstå og kunne kommunisere på minst ett skandinavisk språk. Begrunnelsen for dette er flysikkerhet, ved at det meste av skoleringen foregår på norsk, samt at en del håndbøker og manualer er på norsk. I tillegg er kommunikasjon mellom de ansatte viktig fordi de er ansvarlige for sikkerheten både på arbeidsplassen og i forhold til jobben som blir gjort på flyene."*

Widerøes inntrykk etter intervjuet var at A ikke kunne godt nok norsk til å kunne bli ansatt i denne stillingen. Widerøe avviser at A under intervjuet ga uttrykk for at han ville gå på norskkurs hvis dette var nødvendig.

Widerøe har redegjort for at kravet til norskkunnskaper ikke ble tatt inn i utlysningsteksten fordi de tidligere ikke har hatt arbeidssøkende som ikke behersker minst ett av de skandinaviske språkene på det nivået som Widerøe krever. Widerøe har bekreftet at de heretter vil innta et slik vilkår i sine stillingsannonser som også gjelder teknisk personell.

### **Rettslig grunnlag**

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

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. § 4 første ledd.

*"Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløstelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon", jf. diskrimineringsloven § 4 annet ledd.*

*"Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering", jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.*

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 den som er ansvarlig for handlingen, unnlattelsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering”, jf. diskrimineringsloven § 10.*

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 skal ta stilling til om A er blitt lovstridig forskjellsbehandlet ved ansettelse på grunn av krav til språkkunnskaper i norsk.

Det er uomstridt at kravet til norskkunnskaper har hatt betydning for ansettelsen. Det er heller ikke omstridt at det var Widerøe sin vurdering av A sine språkferdigheter som var utslagsgivende for at han ikke fikk stillingen. Widerøe hadde ikke innvendinger mot As øvrige kvalifikasjoner, men forklarer at A ikke ble ansatt fordi han hadde for dårlige kunnskaper i norsk. Widerøe sin beslutning om ikke å tilby A stilling som flymekaniker på grunn av manglende ferdigheter i norsk, er derfor i utgangspunktet en direkte forskjellsbehandling på grunn av språk, jf. diskrimineringsloven § 4 første ledd, jf. annet ledd.

Spørsmålet som ombudet skal ta stilling til, er om vektleggingen av språk i denne saken var nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke var uforholdsmessig inngripende overfor A, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

Det er fastslått i forarbeidene til diskrimineringsloven at det i mange tilfeller vil være lovlig å stille krav til at arbeidstaker behersker norsk i varierende grad, avhengig av stillingen karakter. Det følger også av forvaltningspraksis, se ombudets uttalelse i sak 08/1222. Det er Widerøe som må sannsynliggjøre at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling på grunn av språk i denne saken er oppfylt.

### **Har språkkravet et saklig formål?**

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om det er saklig å stille krav til at arbeidstakere må beherske norsk eller et annet skandinavisk språk for å kunne arbeide som flytekniker i Widerøe.

Ombudet ser at partene er uenige i om Widerøe har adgang til å stille krav om at de ansatte behersker norsk, eller et annet skandinavisk språk i det hele tatt. A hevder at Widerøe er et internasjonalt flyselskap og derfor underlagt internasjonale krav til at arbeidsspråket skal være engelsk. Dette avviser Widerøe. Ombudet har ikke grunnlag for å tilbakevise Widerøe sin egen redegjørelse i denne sammenhengen, og legger til grunn at Widerøe er et norsk flyselskap, med krav til skandinavisk, herunder norsk, som arbeidsspråk. Manualer og nødvendig dokumentasjon er dessuten utformet på norsk.

Widerøe har redegjort for at kravet til at de ansatte behersker minst ett av de skandinaviske språkene er begrunnet i hensynet til flysikkerheten, og til kommunikasjonen mellom de ansatte, som er en forutsetning for sikkerhet i selskapet. Etter ombudets vurdering er hensynet til sikkerhet et saklig formål, og et krav om at arbeidstakere behersker norsk eller et annet skandinavisk språk, oppfyller derfor et saklig formål.

#### Er krav til norskkunnskaper nødvendig?

Selv om krav til språkferdigheter oppfyller et saklig formål, vil det ikke nødvendigvis anses som et lovlig krav dersom det saklige formålet kan oppnås med andre, mindre inngripende tiltak. Det skal ikke stilles strengere språkkrav enn det som er nødvendig for å oppnå forsvarlig utførelse av arbeidet. I enkelte sammenhenger vil samme formål for eksempel kunne oppnås med enkle språklig tilpasninger.

Widerøe framhever at hensynet til flysikkerheten nødvendiggjør at man i selskapet har et felles arbeidsspråk. Widerøe har norsk som arbeidsspråk. De begrunner dette med at selskapet er et norsk selskap, som trafikkerer norske flyruter, hvor de aller fleste som er ansatt, er norske, og hvor det aller meste av kommunikasjonen, både skriftlig og muntlig foregår på norsk. Av hensyn til flysikkerheten er det derfor nødvendig for Widerøe å stille strengere krav til norskkunnskaper enn det er for SAS. Widerøes språkkrav har derfor etter ombudets vurdering både et saklig formål og er nødvendige av hensynet til flysikkerheten.

#### Er det uforholdsmessig inngripende å stille krav til norskkunnskaper?

Det ombudet så må ta stilling til, er om et slikt krav likevel er uforholdsmessig inngripende overfor A, som på grunn av språkkravene ikke fyller vilkårene for ansettelse i selskapet. Det vil alltid oppleves som inngripende ikke å få tilbud om en stilling man har søkt på. Det i seg selv er imidlertid ikke tilstrekkelig til å

si at arbeidsgivers krav til språklige ferdigheter er uforholdsmessig inngripende overfor en søker som ikke fyller kravene. Vurderingen av om et krav om norskkunnskaper er uforholdsmessig, henger nøye sammen med om kravet anses nødvendig. I de fleste tilfeller vil ombudet komme til at et slikt krav ikke er uforholdsmessig inngripende dersom arbeidsgiver har dokumentert både et saklig formål og nødvendigheten av kravet.

Ombudet foretar likevel en selvstendig vurdering av om kravet til norskkunnskaper i denne saken er uforholdsmessig inngripende overfor A. Et tema er om Widerøe hadde et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere A sine språkkunnskaper opp mot de kravene stillingen fordrer.

Widerøe understreker i sin redegjørelse til ombudet at:

*"Vi krever ikke at en ansatt hos oss kan snakke flytende norsk, men at vedkommende behersker et skandinavisk språk slik at han/hun er i stand til å forstå arbeidsprosedyrer og kommunikasjon mellom medarbeiderne, spesielt sett i relasjon til flysikkerhet."*

Widerøe har selv gjort tiltak for å sikre at kravene til norskferdigheter ikke er strengere enn nødvendig, nemlig å kunne forstå dokumentasjon og annet skriftlig materiale, og kommunisere med medarbeidere i utførelsen av arbeidsoppgaver. Ombudet mener derfor at Widerøe ikke har stilt strengere krav til hvilke språklige ferdigheter de ansatte skal ha enn det som er nødvendig av hensyn til sikkerheten.

Ombudet ser at partene er uenige i hvor godt A behersket norsk. A selv mener at han hadde de nødvendige kunnskapene, og at han uansett hadde gitt uttrykk for at han var villig til å ta norskkurs for å bedre norskferdighetene. Dette avviser Widerøe, som både mener at A ikke behersket norsk godt nok, og at mulig etterfølgende opplæring i norsk ikke var noe tema under intervjuet.

A hevder at Widerøe lett kunne få informasjon om hans norskkunnskaper ved å ringe en av de oppførte referansene. Ombudet ser at Widerøe ikke kontaktet referansene. Ombudet legger imidlertid til grunn at Widerøe hadde godt nok grunnlag fra intervjusituasjonen for å konstatere at han ikke behersket norsk i den grad som var nødvendig. Dette er vurderinger som ombudet ikke har forutsetning for å overprøve.

A kritiserer Widerøe for at kravet til at de ansatte skal beherske minst ett

av de skandinaviske språkene ikke var tatt inn i utlysningsteksten. Han mener at Widerøe derfor ikke kan legge vekt på dette forholdet. Widerøe har forklart at de tidligere ikke har hatt søkere som ikke behersker norsk eller et annet skandinavisk språk på det nivået de krever, og at de derfor heller ikke har tenkt på å ta inn språkkrav i stillingsannonser. Widerøe har opplyst at de heretter vil ta inn et slikt krav i alle stillingsannonser.

Etter ombudets vurdering er det uheldig at et så sentralt vilkår som språkkrav ikke kommer til uttrykk i utlysningsteksten til ledige stillinger. Det er derfor bra at Widerøe heretter vil innta kravet i stillingsannonnene. Ombudet vil imidlertid understreke at en arbeidssøker som søker stilling i et norsk selskap, må forvente at det stilles visse krav til norskkunnskaper. Arbeidsgiver må ha anledning til å legge vekt på åpenbare mangelfulle språkferdigheter som vil føre til at arbeidstakeren ikke vil kunne utføre arbeidet på en betryggende måte, selv om kravet til språklige ferdigheter ikke kom til uttrykk i stillingsannonnen.

Det var dermed ikke uforholdsmessig inngripende for A at Widerøe la vekt på hans manglende norskkunnskaper da Widerøe valgte å ikke ansette ham.

### **Konklusjon**

Widerøe Flyselskap AS handlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 da de ikke ansatt A som flymekaniker.