

NOTAT

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

X jobbet som bussjåfør hos Y i Trondheim. I selskapets internavis ble det i mai 2010 lyst ut stillinger som opplæringsjåfør/faddere. I utlysningsteksten stod følgende om kvalifikasjoner:

- det kreves at du kjenner hele rutenettet vårt
- kjenner din egen bedrift
- har en positiv holdning
- gjør en utmerket jobb til daglig
- er innstilt på å drive god opplæring

X søkte på stillingen, men fikk avslag på søknaden. Han ble heller ikke innkalt til intervju.

X har nå sagt opp sin stilling i Y, med virkning fra 15. november 2010.

Partenes syn på saken

X:

X hevder at han ble forbigått til stillingen på grunn av at han er muslim. Han viser til at han har jobbet lenger i selskapet, og at han er bedre kvalifisert til jobben, enn de som fikk slike stillinger.

X viser også til at bedriften ringte personer som ikke hadde søkt for å spørre om de var interesserte.

Y:

Y avviser Xs påstander om at han ble forbigått på grunn av sin religion. De viser til at opplæringssjåfør ikke er en egen stilling, men en sporadisk rolle spesielt kvalifiserte sjåfører etter eget ønske tar på seg. De får et utvidet ansvarsområde i tillegg til ordinær stilling. Det var 35 søkere. Vurderingen av disse skjedde uavhengig av ansiennitet, mens skikkethet og evne til å overlevere kunnskap var viktig. Kriteriene som ble vektlagt var formell kompetanse, personlig egnethet knyttet til formidlingsevne, evne til å lære bort (pedagogisk talent), holdninger og atferd knyttet til kundekontakt og service.

Y viser videre til at bedriften er en rasismefri sone, og at uønskede handlinger eller ytringer knyttet til blant annet etnisk opphav og tro raskt blir tatt tak i.

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. 2.

Diskrimineringsloven:

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

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

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

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. diskrimineringsloven § 10.

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

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om X ble forbigått til stillingen som opplæringssjåfør på grunn av sin religion.

Ombudet vil innledningsvis understreke at diskrimineringsvernet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, herunder også ved forfremmelse og kompetansehevingstiltak. Det å bli opplæringssjåfør innebærer at den opprinnelige stillingen som sjåfør får tilleggsoppgaver og ansvar. Det har derfor ikke hatt noen betydning for ombudets vurdering av diskrimineringsspørsmålet hvorvidt dette er å anse som en egen stilling.

Det første spørsmålet for ombudet blir om det er *grunn til å tro* at religion hadde betydning for at X ikke ble tilbudt stilling som opplæringssjåfør. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at religion hadde betydning, går bevisbyrden over på Y, og Y må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

En påstand om at X ble utsatt for diskriminering er ikke tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på Y. X mener han var bedre kvalifisert til stillingen enn de som fikk slike stillinger, og mener derfor slik ombudet forstår ham at dette viser at han er blitt diskriminert.

Som ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering er det relevant å foreta en sammenlikning av kvalifikasjonene til de som fikk stilling

som opplærings sjåfør og den som mener seg forbigått. Det følger av ombudets praksis at dersom klager etter en slik sammenligning fremstår som bedre kvalifisert, er det en omstendighet som kan gi "grunn til å tro" at det har skjedd forbigåelse i strid med diskrimineringslovgivningen.

Det fremgår av den innsendte søkerlisten at 11 personer ble utvalgt til å være fadder/opplærings sjåfør. Vurderingen av søkerne viser at følgende parametere ble brukt i prosessen med å velge sjåfører: bransjemoduler, oppkjøring buss, ansiennitet, fagbrev for tunge kjøretøy, ped.utdanning, opplærings erfaring, trafikkuhell, skader, klager, tidligere fadder, egen kjørestil og service/kundebehandling.

Slik ombudet ser det, har arbeidsgiver særlig vektlagt parametrene ped. utdanning, opplærings erfaring og tidligere erfaring som fadder. Blant de søkerne som er valgt ut til oppgaven som opplærings sjåfør, oppfyller alle unntatt to sjåfører to eller tre av disse parametrene. X har ifølge oversikten ombudet har mottatt ikke ped. utdanning, ikke opplærings erfaring og han har ikke tidligere vært fadder.

To av de som fikk stilling som opplærings sjåfør scorer som X ikke på noen av de tre nevnte parametrene. Ombudet har derfor sammenlignet deres score på flere av parametrene opp mot X sin score. Oversikten viser to parametre kalt egen kjørestil og service/kundebehandling. Sammen med de andre som ble valgt ut til å være opplærings sjåfør har de to nevnte kandidater blitt bedømt som god på dette. X er blitt bedømt som svak på disse punktene. Det fremgår også av oversikten at X har fått klager, noe som ikke er tilfelle for de to nevnte kandidatene.

X skriver at han ikke tidligere er blitt gjort oppmerksom på at han har en svak kjørestil og svak kundebehandling. Y viser til at søkerne personlige egnethet og holdninger og atferd knyttet til kundekontakt og service var viktig i utvelgelsen. Personlige egenskaper og egnethet er skjønnsmessige kriterier som ombudet vil ha begrenset kompetanse til å overprøve.

Etter denne sammenligningen kan ombudet ikke se at X fremstår som bedre kvalifisert enn de som ble valgt ut til å være opplærings sjåfører. X har heller ikke vist til andre omstendigheter som underbygger påstanden om at hans religion var grunnen til at han ikke ble valgt ut til en av stillingene som opplærings sjåfør.

Ombudet finner derfor at det ikke er grunn til å tro at X ble forbigått til stilling som opplærings sjåfør.

Konklusjon

Y Trondheim handlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 da X ikke ble tilbudt stilling som opplærings sjåfør.

Med vennlig hilsen,

Sunniva Ørstavik

Likestilling- og diskrimineringsombud