



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Webversjon av uttalelse i sak om trukket jobbtilbud grunnet alder

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 21. august 2007 fra A.

A mener X AS (Selskapet) trakk tilbake et tilbud om stilling som nestleder ved Selskapet på grunn av hans alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Selskapet har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf arbeidsmiljøloven § 13-1, da de trakk tilbake tilbud om stilling.

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

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

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

A klaget til Likestillings- og diskrimineringsombudet 21. august 2007 fordi han mente Selskapet hadde lagt ulovlig vekt på hans alder da de trakk tilbake tilbud om stilling. A opplyser at han i juni 2007 ble oppringt av daglig leder ved Selskapet, B, og fikk et tilbud om jobb som daglig leders "høyre hånd" i Selskapet. A hevder han ble tilbudt 40 000,- mer i lønn i året enn han hadde i sin daværende stilling.

A hadde møte med Selskapet 12. juli 2007. Han ble der vist rundt, og leverte sin CV til B. As alder fremgikk av denne. A hevder han på møtet ba om et skriftlig jobbtilbud. I etterkant av møtet mottok A 27. juli, et brev fra Selskapet der det sto at B trakk tilbudet på grunn av As alder. B opplyste i brevet at han trodde A var flere år yngre enn han var. A mener på bakgrunn av dette at han har blitt diskriminert grunnet sin alder.

Selskapet v/B avviser at A er diskriminert på grunn av alder. For det første mener B at A ikke ble tilbudt noen stilling som nestleder hos Selskapet over telefon. B opplyser at han inviterte A til en prat ved Selskapet, og at han på dette møtet skisserte sine tanker rundt en eventuell nestlederjobb. Å ansette en nestleder var en av flere muligheter Selskapet så for seg for å få til en myk overgang mellom nåværende og fremtidig daglig leder ved bedriften. B skal gå av med pensjon om 2-3 år. Selskapet v/B opplyser at stillingen som nestleder ikke har vært utlyst og heller ikke vil bli det. B opplyser at han etter møtet skulle kontakte A om hva utfallet ble. B mener A uansett ikke var aktuell for jobben, men medgir at han kunne ha begrunnet sin avgjørelse bedre.

Ombudet har ikke fått noen konkret begrunnelse for hva som lå til grunn for at Selskapet uansett ikke anså A som aktuell for jobben som nestleder.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven kapittel 13 gir nærmere angitte grupper vern mot diskriminering. Utgangspunktet er at direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder er forbudt, jf arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering.

Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av for eksempel alder behandles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder ansettelse, jf arbeidsmiljøloven § 13-2 bokstav a).

Fra hovedregelen om forbud mot diskriminering er det gitt enkelte unntak i arbeidsmiljøloven § 13-3. Det regnes ikke som diskriminering på grunn av alder hvis forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd.

Arbeidsmiljøloven fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde, jf arbeidsmiljøloven § 13-8. Dette betyr at den som hevder å være diskriminert, i utgangspunktet har bevisbyrden for at han eller 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. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering bevise at diskriminering ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vurdering

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd at ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven kapittel 13. Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ta stilling til om Selskapet ulovlig la vekt på alder i forbindelse med tilbaketrekking av tilbud om nestlederstilling.

Ombudet vil først ta stilling til om A har blitt tilbudt stilling som nestleder i Selskapet. Selskapet avviser at de ga ham et slikt tilbud i møtet 12. juli 2007. A fastholder at han ble tilbudt en stilling i dette møtet. Prosessen har vært uklar. Det fremgår av sakens dokumenter at A var i Trondheim jobbintervju. På den annen side fremgår det av brevet A mottok fra Selskapet av 27. juli 2007 at *"Jeg har etter nøye overveielse kommet til at jeg trekker tilbudet (ombudets understreking)."*, Overskriften er dessuten: *"Vedrørende jobb ved Selskapet"*. Ombudet legger derfor til grunn at det forelå et reelt *tilbud* fra Selskapet til A om en stilling som nestleder i Selskapet. Selskapet har ikke vist til andre omstendigheter som underbygger at de i møtet kun diskuterte muligheten for en stilling. Det har formodningen mot seg at Selskapet skulle formulere seg slik dersom det ikke allerede forelå et reelt tilbud.

Spørsmålet om Selskapet ulovlig har lagt vekt på As alder, er ikke betinget av at Selskapet hadde gitt A et reelt tilbud om stilling. Dersom Selskapet etter et jobbintervju hadde meddelt A at han ikke lenger var aktuell til en stilling ved Selskapet på grunn av hans alder, vil dette like fullt være i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf arbeidsmiljøloven § 13-1.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om Selskapet trakk tilbake tilbudet om stilling som nestleder på grunn av As alder. I brevet fra Selskapet fremgår det at *"[...] dessverre, på grunn av din alder, tror jeg vi lar det bli med dette."* Videre står det i brevet at B ble overrasket over As alder, og at B trodde A var flere år yngre.

Selskapet v/B bekrefter at det ble gitt uttrykk for at det er As alder som er begrunnelsen for avgjørelsen. Det går også frem av brevet at B ikke tviler på As faglige dyktighet. B har i senere korrespondanse med ombudet gitt uttrykk for at A uansett ikke ville ha vært den rette til den eventuelle nestlederstillingen. Til tross for at ombudet har bedt om redegjørelse fra Selskapet om hvilke andre vurderinger som *ble* lagt til grunn da tilbudet ble trukket, har Selskapet ikke fremlagt slike opplysninger.

Ombudet mener det på bakgrunn av de opplysningene som er fremlagt i saken, er åpenbart at Selskapet har lagt vekt på As alder da de trakk tilbake tilbudet om stilling som nestleder. Ombudet kan ikke se at Selskapet har sannsynliggjort at det var andre årsaker enn As alder som førte til at de trakk tilbake jobbtilbudet. Likestillings- og diskrimineringsombudet legger derfor til grunn at A har blitt utsatt for forskjellsbehandling grunnet alder.

Forskjellsbehandlingen kan likevel være tillatt etter arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd hvis forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke er uforholdsmessig inngripende for den som forskjellsbehandles.

En slik vurdering er skjønnsmessig, og må bygge på det konkrete forholdet.

Utgangspunktet for vurderingen vil være formålet med aldersdiskrimineringsforbudet, som er likebehandling i arbeidslivet, jf Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Det fremgår av forarbeidene at unntaket skal tolkes strengt og at *"[b]egrunnelsen må bygge på konkrete forhold knyttet til den enkelte arbeidstaker eller typen arbeid det dreier seg om"*, s. 194.

Selskapet anfører at de så på ulike muligheter for den videre driften av Selskapet. Driftmessige vurderinger kan i utgangspunktet ansees som saklige formål.

Selskapet hevder at opprettelse av en stilling som nestleder hos dem var en av flere muligheter for å sikre en forsvarlig overgang mellom nåværende og fremtidig daglig leder. Selskapet ønsket at den eventuelle nestlederen skulle være en støttespiller for bedriften i mange år. På oppfordring har Selskapet uttalt at dette kan dreie seg om minst fem år etter at daglig leder har gått av med pensjon om to-tre år, altså minst sju-åtte år. A har uttalt at han vil jobbe til nådd pensjonsalder. A er 61 år, og vil dermed fortsatt kunne jobbe i fem-seks år. Ombudet mener imidlertid man ikke alene kan vektlegge forventninger om at ansatte forblir i en bedrift over en periode på flere år, selv om dette ansees som det beste for bedriften. For A sin del hadde alderen hans en slik virkning at han ble utelatt fra en eventuell videre vurdering hos Selskapet.

Ombudet ser samlet sett ikke at Selskapet har sannsynliggjort at de har hatt tilstrekkelige saklige grunner for den forskjellsbehandlingen som her har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har etter dette kommet til at Selskapet handlet i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder, jf arbeidsmiljøloven § 13-1, da de trakk tilbake tilbud om stilling som nestleder ved Selskapet.

I saker der ombudet kommer til at det foreligger brudd på forbudet mot diskriminering, kan arbeidstaker kreve erstatning eller oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver, jf arbeidsmiljøloven § 13-9 (1) og (2). Det ligger utenfor ombudets mandat å pålegge arbeidsgiver å betale erstatning. Erstatningskrav må fremmes for domstolene. Ombudet vil likevel oppfordre Selskapet til å komme frem til en minnelig løsning og betale A et passende erstatningsbeløp.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ber om å bli holdt orientert, og ber om deres tilbakemelding innen fire uker.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud