

UTTALELSE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 5. februar 2008 fra A.

A hevder at han er blitt trakassert og diskriminert av sin arbeidsgiver X på grunn av språk og nasjonal opprinnelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og finner ikke at det er grunn til å tro at X har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med arbeidsvilkår for A mens han var ansatt, eller ved å ha avskjediget ham.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottagelse av dette brevet, se vedlagte orientering om klageadgang.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

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

Høsten 2007 søkte A på en jobb hos selskapet. Daglig leder ved X (arbeidsgiver) tilbød ham å jobbe 50 % som rengjørere. Da A sa at han var avhengig av å jobbe 100 % for å få arbeidstillatelse, ble han tilbudt full stilling. Stillingen besto i rengjøring og varepåfylling.

A arbeidet på selskapet X fra 1. november til 12. desember 2007. Den 12. desember 2007 ble han avskjediget og anmeldt til politiet for å ha medvirket til butikktveri. A tok umiddelbart kontakt med en advokat. Advokaten sendte 13. desember 2007 et

brev til X. I brevet bes det om utbetaling av utestående lønn. Det bes også om et forhandlingsmøte for å diskutere As avskjedigelse.

Den 23. januar 2008 møtte partene med sine respektive advokater. Under møtet ble A presentert for en skriftlig avskjedigelse. Straks etter det fremmet A en klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet. I sin klage hevder A at han var blitt utsatt for trakassering og diskriminering på grunn av sine manglende kunnskaper i norsk, og sin polske opprinnelse.

I løpet av høst 2009 opplyste A for ombudet at politiet hadde henlagt anmeldelsen.

Følgende forhold er påberopt av klager:

A mener at han har vært utsatt for trakassering ved at arbeidsgiver stadig ydmyket ham, kritiserte ham for det arbeidet han gjorde, og ba ham regelmessig om å gjøre det om igjen. Videre skal arbeidsgiver ha nektet ham å ta pauser. Arbeidsgiver skal ha anklaget A for å holde seg skjult og skal ha overvåket hvor mye tid A brukte på toalettet. A hevder at han arbeidet stort sett 9 timer per døgn, og at han ofte ikke fikk lov til å dra hjem etterpå. Han måtte arbeide flere timer i tillegg til vanlig arbeidstid. A hevder at den arbeidsplanen som var satt opp, ikke hadde noen verdi fordi arbeidsgiver ikke fulgte den når det gjaldt ham. Dette skal ha ført til at A arbeidet 54 timer pr uke i november 2007, herunder lørdager, og 60 timer pr uke fra 1. desember til 12. desember 2007, herunder lørdager og søndager.

A hevder at de andre arbeidstakerne ikke ble behandlet på samme måte. Arbeidsgiver skal ha gitt uttrykk for at denne forskjellsbehandlingen hadde sin årsak i at A' arbeid var *mindre verdt enn de andre ansattes arbeid fordi han ikke mestret norsk*. A viser også til en konkret episode hvor arbeidsgiver skal ha bedt ham om å arbeide en søndag. Arbeidsgiver skal da ha gitt uttrykk for at *A ikke hadde rett til fridager siden han var polsk og hadde kommet til Norge kun for å arbeide*. A har gitt ombudet en oversikt over sine daværende kollegaer, men opplyser at det ikke er mulig å komme i kontakt med dem eller å få noen vitnebevis fra dem. Ombudet har snakket med ett av vitnene og sendt brev til to av dem, uten at det har avstedkommet ytterligere opplysninger i saken.

A hevder at han ikke ble betalt for det pålagte overtidssarbeidet som han utførte. Han hevder å ha fått utbetalt kroner 14.998,- for lite i lønn.

Videre hevder A at han er blitt avskjediget og anmeldt på falske premisser, som gjengjeld for at han hadde forlangt betaling av utestående lønn.

Arbeidsgiver avviser A sine anførsler på samtlige punkter:

Arbeidsgiver nekter å ha trakassert A på grunn av språk. Arbeidsgiver hevder at han tvert imot valgte å ansette A til tross for at han ikke kunne norsk. Arbeidsgiver bekrefter at A ikke klarte å utføre enkelte av sine oppgaver på lik linje med andre ansatte som snakket norsk. Arbeidsgiver mener likevel at det var feil av A å tolke dette dit hen at han ble betraktet som "*mindre verdt*" enn de andre.

Når det gjelder pålegg om å arbeide overtid, viser arbeidsgiver til at A var ansatt 37,5 timer pr uke, og hevder at A ikke ble pålagt ekstra arbeid nettopp på grunn av at han ikke mestret norsk. Arbeidsgiver viser til at utbetaling av lønn foregår på etterskudd og at A ikke var klar over dette. Arbeidsgiver har vedlagt betalingsutslippene til A for november og desember månedene.

Når det gjelder avskjedigelsen og anmeldelsen for naskeri, viser arbeidsgiver til at A ble konfrontert med at ledelsen hadde funnet en del varer i butikkens søppelcontainer. Arbeidsgiver viser til at A innrømmet at han hadde kastet varene. Arbeidsgiver har fremlagt oversikt over disse varene. Arbeidsgiver viser til at en nabo hadde vært vitne til at en bil med polsk registreringsnummer hadde blitt observert ved butikkens søppelcontainere på kveldene mens A var ansatt ved X. Arbeidsgiver ble derfor mistenksom overfor A og mente at han hadde grunn til å avskjedige ham og anmelde ham til politiet for tyveri.

Rettslig grunnlag

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet diskrimineringsloven. Diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse eller språk jf lovens § 4. Etter lovens § 5 er trakassering på samme grunnlag også forbudt. Med direkte diskriminering menes at en person, i dette tilfellet på grunn av sin nasjonale opprinnelse, eller på grunn av språk, behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering.

Forbudet mot diskriminering og trakassering på grunn av nasjonal opprinnelse og språk gjelder på alle samfunnsområder, også arbeidslivet. Forbudet gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, herunder arbeids- og lønnsvilkår.

I saker om diskriminering gjelder regelen om delt bevisbyrde. Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering eller

trakassering, er det innklagede som må sannsynliggjøre at dette likevel ikke har skjedd, jf diskrimineringsloven § 10. Kravet er ikke strengt. Det er tilstrekkelig at klager fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om ulovlig forskjellsbehandling.

Sak 08/160 Anonymiserte versjon av LDOs uttalelse Likestillings- og diskrimineringsombudets vurderinger

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal først ta stilling til om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at A er blitt utsatt for trakassering og diskriminering på grunn av sin polske opprinnelse og sine manglende kunnskaper i det norske språket.

Ombudet har vurdert alle opplysninger og all dokumentasjon som partene har fremlagt i saken og kommet til følgende:

Når det gjelder anførselen om daglig trakassering, konstaterer ombudet at det foreligger påstand mot påstand. Arbeidsgiver avviser at han har uttrykt seg på den måten som A hevder. A har ikke vist til ytterligere forhold som gir grunn til å fastslå at han ble utsatt for den trakasseringen han beskriver i klagen. Ombudet erkjenner at det forholdet at A tok kontakt med en advokat, underbygger at han følte seg krenket og behandlet på en diskriminerende måte. Likevel mener ombudet at dette forholdet ikke er tilstrekkelig til å kunne konstatere at det foreligger grunn til å tro at A ble trakassert.

A har ellers gitt ombudet en liste over sine daværende kollegaer, i den hensikt at ombudet kunne innhente vitneforklaringer fra disse. Ombudet har funnet frem til tre av A' tidligere kollegaer. Ombudet har vært i muntlig kontakt med en av disse tre personer. Vedkommende har opplyst til ombudet at hun ikke hadde vært vitne til noe, og at hun ikke kunne bidra med informasjon i saken. Ombudet har også sendt brev til to av de andre som A opplyste navnet på. Disse to personer er blitt bedt om å bidra til opplysning av saken. Ett av brevene er kommet i retur, og det andre er pr i dag ikke blitt besvart. Det har derfor ikke ha vært mulig å få bekreftet As forklaring. Slik saken står hos ombudet i dag, foreligger det ikke omstendigheter som gir grunn til å tro at A ble trakassert av sin arbeidsgiver på grunn av sin nasjonale opprinnelse eller språk.

A hevder videre at han ble pålagt å arbeide overtid uten at de andre kollegene måtte det, og at han heller ikke fikk betalt for overtidarbeidet. Han mener at dette hadde sin årsak i hans polske opprinnelse. Arbeidsgiver bestrider at A ble pålagt å arbeide overtid uten betaling. Arbeidsgiver har lagt frem kopier av utbetalingsslippene.

Opplysningene i utbetalingslippene samsvarer med arbeidsgivers redegjørelse til ombudet. I den perioden da A var ansatt i X var det 30 ordinære arbeidsdager. Det fremgår av lønsslippene at A ble betalt for 100 ordinære timer i november, og 130 timer i desember, hvilket tilsvarer 30.6 ukearbeidsdager med vanlig arbeidstid. I tillegg ble han betalt for tre timer med overtidsarbeid. Ombudet finner derfor ikke at A har dokumentert i tilstrekkelig grad at han utførte overtidsarbeid som han ikke ble betalt for. Ombudet finner derfor heller ikke grunn til å tro at A ble forskjellsbehandlet i forbindelse med arbeidstid og godtgjørelse for utført arbeid.

Når det gjelder anførselen om at avskjedigelsen og politianmeldelsen var motivert av A sin polske bakgrunn, viser ombudet til at det forelå mistanke mot ham om tyveri basert på at en del varer hadde forsvunnet, samt en episode hvor en polsk bil hadde "hentet" poser i søppelkontaineren. Ombudet kan ikke ta stilling til om mistanken mot A var berettiget og om arbeidsgiver hadde saklig grunn til å avskjedige ham. Det ombudet har vurdert, er om det er grunn til å tro at As nasjonale opprinnelse har hatt en betydning for arbeidsgivers beslutning. Ombudet har ikke funnet holdepunkter for at A nasjonale opprinnelse eller språk var årsaken til at arbeidsgiver besluttet å avskjedige ham og politianmelde ham. Ombudet finner derfor ikke grunn til å tro at A ble utsatt for diskriminering på grunn av hans nasjonale opprinnelse. At politisaken etter hvert ble henlagt, har ingen betydning for ombudets vurdering på dette punktet.

Ombudet legger derfor til grunn at A ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at han, på grunn av sin polske opprinnelse og manglende kunnskaper i norsk, er blitt utsatt for trakassering, pålagt ulønnet overtidsarbeid, avskjediget og politianmeldt.

Konklusjon:

Ombudet finner at X ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 eller § 5 i forbindelse med arbeidsvilkårene eller avskjedigelse.