



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

09/1535

Dato:

18.03.2013

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A er opprinnelig fra Irak. Han var i perioden 2007-2009 ansatt som lærer (adjunkt) i arabisk ved Sentrum skole i Horten. A fikk godkjent sin utenlandske utdanning som faglærer i kjemi ved Fylkesmannen i Vestfold i mars 2005.

A arbeidet først i 100 % stilling som lærer i fremmedspråk. Stillingen ble i 2008 kortet ned til 62,3 %. Grunnet bortfall av undervisningstimer i fremmedspråk arabisk, ble arbeidsforholdet til A i Horten kommune avsluttet den 17. mars 2009. A klaget på oppsigelsen, da han mente den var ulovlig. Den 6. april 2009 trakk B skole tilbake oppsigelsen av A. Hans arbeidsavtale ble etter dette opprettholdt til og med 31. juli 2009.

Den 6. juni 2009 skrev A et brev til koordinator for lærere i fremmedspråk i Horten kommune, hvor han ba om sluttattest.

I sin korrespondanse til ombudet har A kommet med en rekke påstander om forskjellsbehandling av lærere i fremmedspråk. Han har vist til svært mange omstendigheter som han mener viser dette. Ombudet vil i det følgende drøfte de mest sentrale påstandene.

A

A hevder at B skole i Horten kommune diskriminerer lærere i fremmedspråk. Han hevder også at han er blitt utsatt for hevn og diskriminering av rektor ved B skole, C. Han viser til en rekke forhold.

Manglende seniortiltak:

A hevder B skole presser lærere i fremmedspråk til ikke å kreve seniortiltak, som flere i utgangspunktet har krav på. Han viser til at dette skjedde ham to ganger, i august 2007 og i august 2008. Etter flere diskusjoner og møter med rektor C, fikk han seniortiltakene. Som en følge av denne konflikten mener han at rektor C ville hevne seg på ham.

Bortfall av stilling uten grunn:

A hevder at stillingen hans skoleåret 2007/2008 ble redusert fra 100 % til 62,3 % for skoleåret 2008-2009, uten grunn. Han ble tildelt 13 timer i uken, mens en annen lærer i arabisk, E, fikk 15 timer i uken. A mener han er bedre kvalifisert som morsmåslærer i arabisk enn E. Han viser blant annet til at han har fått godkjent sin lærerutdannelse, noe E ikke har. A har lagt ved en oversikt som viser antall timer til elevene skoleåret 2007/2008 og 2008/2009. Selv om oversikten viser at han hadde 28 timer i uken skoleåret 2008/2009, hevder han at han bare hadde 13 timer i uken.

Han viser også til at da skolen utlyste ledig stilling for lærere i fremmedspråk til skoleåret 2009-2010 var det ikke et tilbud om arabisk til elevene, selv om det fortsatt var to elever som hadde behov for undervisning i arabisk. A mener dette er fordi kommunen ikke lenger ønsket ham som lærer i fremmedspråk i kommunen.

Manglende dekning av reiseutgifter, medarbeidersamtale, arbeidstidsavtale og sluttattest :

Videre viser han til at B skole ikke betaler reiseregningene til morsmåslærere, selv om de har rett på det. Han viser til at han ikke har fått dekket reisekostnader. A viser også til at ledelsen på skolen gjennomfører medarbeidersamtale med alle lærerne på skolen, bortsett fra morsmåslærere. Han viser til at han som morsmåslærer heller ikke fikk medarbeidersamtale før flyttingen i 2007/2008. Morsmåslærere får heller ikke, ifølge ham, arbeidstidsavtale. Han avviser anførselen fra Horten kommune om at alle morsmåslærere per 1. august 2009 skal ha fått arbeidstidsavtale.

Videre anfører A at lærere i fremmedspråk ikke får delta på planleggingsdager, og at dette går utover antall timer de må undervise sammenlignet med andre lærere i kommunen.

Han viser også til at B skole og Horten kommune har laget møtereferater som ikke er korrekte. Han viser blant annet til et møtereferat av 16. oktober 2009 som han mener ikke har et riktig innhold. Han viser også til at skolen nektet å utstede sluttattest til ham.

Påstand om trakassering og hevn fra rektor C:

Videre hevder A at rektor C vil hevne seg på ham, og at hun har trakassert ham. Han viser til at konflikten begynte da han fremsatte krav om seniortiltak. Stikler skal da ha blitt sint. Han viser videre til at det etter dette ble fremsatt flere negative sanksjoner mot ham. Rektor skal ha advart andre mot å være hans referanse når han søkte på andre stillinger. Ved et tilfelle skal rektor også ha unnlatt å presentere ham for de andre kollegaer, da nye lærere ble presentert. A opplevde dette som krenkende. Han viser også til at han valgte D som referanse, men at rektor ikke tillot dette. A viser til at rektor var hans referanse da han søkte jobb i Nøtterøy kommune i 2008, og at han ikke fikk jobben. Han mener det er diskriminering at C uttalte seg negativt om ham til andre arbeidsgivere.

Han viser også til at hans arbeidsforhold ble avsluttet i brev av 17. mars 2009, for så å bli trukket tilbake den 6. april 2009. A opplevde også dette som krenkende. Videre hevder han at B skole har lagt frem søknader fra foreldrene til hans tidligere elever, med falske datoer.

Horten kommune

Horten kommune avviser at A, eller andre lærere i fremmedspråk på skolen blir diskriminert. Kommunen mener det er beklagelig at ansatte ved skolen føler seg diskriminert, men viser til at lærere i fremmedspråk ved skolen er ansatt i Horten kommune på samme vilkår som alle andre medarbeidere. Kommunen sier at den ikke er kjent med at lærere i fremmedspråk som gruppe har klaget. Kommunen viser til at dialogen med A har vært vanskelig grunnet store kommunikasjonsproblemer med rot i språkvansker og ulik kulturbakgrunn.

Kommunens kommentarer til de enkelte påstandene:

Seniortiltakene:

Kommunen viser til at kriterier for seniortiltak er nedfelt i sentrale avtaler mellom staten og lærerorganisasjonene. Kommunen har lagt frem disse avtalene for ombudet. Kommunen viser til at morsmålslærere automatisk skal få seniortiltak. Dette skjedde ikke med A, da rektor ikke var klar over at A var over 60 år. Dette ble rettet på da feilen ble oppdaget. Kommunen viser

videre til at rektor C har fulgt gjeldende regelverk ved å gi en redusert leseplikt i forhold til stillingstørrelse for engasjerte og ansatte i aldersgruppen 55-59 og over 60 år. Kommunen viser til at A hadde 62,3 % stilling, men underviste 50 % etter den sentrale avtalen.

Manglende dekning av reiseutgifter, medarbeidersamtale, arbeidstidsavtale og sluttattest:

Kommunen viser til at den fører lik praksis for alle ansatte ved B skole. Kommunen uttaler at det ikke er vanlig praksis å tilstå kompensasjon for transport til arbeidsstedet. For lærere i fremmedspråk legges timeplanen slik at det er færrest mulig eller ingen forflytninger i løpet av arbeidsdagen.

Kommunen erkjenner at det ikke er gjennomført medarbeidersamtale med A med referat. Kommunen begrunner dette med stenging og flytting av hele skolen til midlertidige lokaler. Kommunen presiserer at det kollegiet A var en del av, hadde jevnlig møter, og at det flere ganger ble gjennomført møter og samtaler. Kommunen viser til at rutinene rundt medarbeidersamtale med tospråklige lærere nå er endret, og alle skal nå ha medarbeidersamtale.

Kommunen viser også til at det ikke er riktig at morsmåslærere ikke har planleggingsdager. De fleste morsmåslærerne forholder seg til flere skoler, og har derfor ikke deltatt på alle planleggingsdagene på skolen. Kommunen opplyser at all informasjon om planleggingsdager legges ut på Fronter. A ble invitert til skolens seminar på Langesund høsten 2007, men han valgte selv ikke å delta.

Kommunen viser til at arbeidstidsavtale har vært laget for tospråklige lærere. Det ble ikke laget arbeidstidsavtale for A. Dette skyldes en misforståelse. A har ved flere anledninger brukt ordet arbeidsavtale, når han har ment arbeidstidsavtale. Kommunen opplyser videre at det nå er gjort endring i skolens rutiner, slik at alle morsmåslærere per 1. august 2009 har arbeidstidsavtale.

Når det gjelder sluttattest, viser kommunen til at ansatte har kun krav på en arbeidsbekreftelse etter arbeidsmiljøloven. Dette har A fått. Kommunen har ikke praksis for å skrive utfyllende attester utover dette.

Horten kommune har ikke kommentert påstandene om hevn og diskriminering fra rektor C utover å vise til at dialogen med A i flere møter har vært preget av store kommunikasjonsproblemer p.g.a språkvansker og ulik kulturbakgrunn. Kommunen mener at As beskrivelse av en gave til rektor som fredsbrev, understreker dette. Når det gjelder referanse for A, viser kommunen til at det ikke var rektor C som var referanse for A. Det ble gitt referanse om A på bakgrunn av oppfatningen ledelsen hadde av ham. Det var D som var referanse, fordi hun har ansvar for tospråklig opplæring. D uttaler at hun svarte på spørsmål som ble stilt, men ikke på spørsmål om hvorvidt A er egnet som lærer, da hun ikke har kunnskap på dette området. D refererte til at tre foreldre hadde sagt opp undervisningen i morsmål fordi foreldrene til en elev hadde gitt uttrykk for at elevene kunne mer norsk enn læreren. Horten kommune tilbakeviser at referansen var diskriminerende.

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 arbeidstakere 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.

Trakassering på grunnlag av for eksempel etnisitet er forbudt, jf. diskrimineringsloven § 5. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

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 vil innledningsvis bemerke at A, i sin korrespondanse til ombudet, har kommet med en rekke påstander om diskriminering på grunn av etnisitet. Ombudet vil i det følgende drøfte spørsmålet om diskriminering i forhold til de enkelte påstander. Ombudet understreker at A har kommet med svært mange anførsler. Ombudet har ikke funnet grunn til å ta stilling til alle anførselene fra A. A har også anført at Horten kommune har brutt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven på en rekke punkter. Ombudet håndhever ikke arbeidsmiljøloven, og vil således ikke ta stilling til dette.

A anfører at B skole diskriminerer lærere i fremmedspråk generelt. Han viser til at disse lærerne ikke har de samme rettighetene som andre lærere. For å underbygge påstanden om at Horten kommune diskriminerer lærere i fremmedspråk, har A brukt sin egen sak som eksempel. A viser til at lærere i fremmedspråk ikke får delta på planleggingsdager, og dermed ikke får reduksjon i undervisningstimer. Videre viser han til at de ikke får kompensasjon for reisekostnader, at de ikke får tildelt seniortiltak automatisk, samt ikke får delta på medarbeidersamtaler. Ombudet kan ikke se at A har vist til konkrete forhold som underbygger at B skole på generelt grunnlag diskriminerer lærere i fremmedspråk. Ombudet vil i det følgende derfor kun ta stilling til om A selv er blitt diskriminert av kommunen på grunn av etnisitet.

Spørsmålet er om A er blitt behandlet dårligere enn andre lærere var/ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, og om forskjellsbehandlingen i så fall hadde sammenheng med etnisitet. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at etnisitet har hatt betydning for behandlingen av A i hans tidligere arbeidsforhold, går bevisbyrden over på B skole. B skole ved Horten kommune må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Seniortiltak:

A viser for det første til at han ikke fikk seniortiltak i august 2008 og 2007, til tross for at dette er noe også morsmåslærere har krav på. Kommunen har forklart dette med at en misforståelse førte til at A ikke fikk seniortiltakene da han først ble ansatt. Stillingsstørrelsen skal i ettertid ha blitt justert opp, for å kompensere for redusert leseplikt. Ombudet har ikke grunn til å tvile på disse opplysningene. Det er også på det rene at A også senere skal ha fått tildelt seniortiltak. Ombudet går derfor ikke videre inn på dette.

Reduksjon og bortfall av stilling som lærer i fremmedspråk:

A anfører videre at stillingen hans som lærer i fremmedspråk ble redusert skoleåret 2008-2009 uten grunn. Han viser til at han kun ble tildelt 13 timer i uken, mens en kvinnelig lærer i arabisk fikk 15 timer. Spørsmålet er om det er grunn til å tro at A ble forskjellsbehandlet ved endring av stillingen, og om forskjellsbehandlingen i så fall har sammenheng med etnisitet.

Kommunen har erkjent at As stilling ble redusert. Ombudet ser også at kommunen avsluttet As arbeidsforhold den 17. mars 2009. Avslutningen av arbeidsforholdet ble så trukket tilbake, og han fikk fortsette frem til 31. juli 2009. Ombudet mener kommunen her har opptrådt på en måte som har vært uheldig for A, og skapt usikkerhet for ham i hans arbeidssituasjon. Kommunen har imidlertid forklart at A var engasjert for ett skoleår om gangen. Videre har kommunen forklart at behovet for lærere i arabisk kan endres fra år til år, og at redusert behov for lærer i arabisk var årsaken til at stillingen til A ble redusert. Kommunen har forklart at det faktisk at det finnes elever med en spesifikk språkbakgrunn i en kommune, ikke alene er grunnlag for å ha opplæring i samme kommune, så lenge retten til morsmålsundervisning oppfylles.

Ombudet har ikke grunn til å tvile på disse opplysningene fra kommunen. Kommunen har også lagt frem dokumentasjon på at elevens foresatte i kommunen har sagt opp språktilbudet. A viser til at en annen lærer i arabisk ble valgt fremfor ham. Ombudet har forståelse for at dette kan oppleves som urettferdig overfor A. Ombudet understreker likevel at det skal mer til enn påstander for å vinne frem i en sak om diskriminering. Slik ombudet ser det, har A kun kommet med påstander om at det er hans etnisitet som er årsak til at hans stilling ble redusert, og etter hvert falt bort. Det står således påstand mot påstand mellom partene om dette. En påstand om diskriminering er ikke nok til å konstatere brudd på diskrimineringsloven. Ombudet finner derfor at det ikke er grunn til å tro at reduksjonen, og etter hvert bortfall, av As stilling, hadde sammenheng med hans etnisitet.

Manglende dekning av reiseutgifter, medarbeidersamtale, arbeidstidsavtale og sluttattest:

A hevder videre at han, som morsmåslærer på B skole, ikke har fått dekket reiseutgifter han har hatt i arbeidstiden. Kommunen forklarer dette med at det ikke er vanlig praksis å gi kompensasjon for transport til arbeidsstedet, men uttaler at praksisen rundt dette nå skal gjennomgås.

Ombudet ser at dersom A har reist mellom flere arbeidssteder i løpet av arbeidsdagen, kan det virke urimelig at han selv skal betale for reiseutgiftene. Ombudet kan imidlertid ikke se at dette har sammenheng med As etnisitet. A har ikke vist til andre omstendigheter som viser at det er hans etnisitet som er årsak til at han ikke har fått dekket reisekostnader. Ombudet går derfor ikke videre inn på dette.

A viser også til at han ikke har fått tilbud om medarbeidersamtale, på lik linje med andre lærere på skolen. Kommunen har erkjent at medarbeidersamtale med A ikke ble gjennomført grunnet flytting av skolen til andre lokaler. Skolen har imidlertid vist til at det kollegiet A var en del av, hadde jevnlige møter. Horten kommune uttaler at det i fremtiden skal sørges for at alle ansatte får delta på medarbeidersamtaler. A har ikke vist til andre omstendigheter som underbygger hans påstander om at det var hans etnisitet som gjorde at han ikke fikk medarbeidersamtale. Ombudet har således ikke grunn til å tro at det var As etnisitet som er årsaken til at han ikke fikk delta på medarbeidersamtale.

Når det gjelder påstandene om manglende arbeidstidsavtale, erkjenner kommunen at A ikke fikk dette. Kommunen viser til at arbeidstidsavtale i vekslende grad har vært laget for tospråklige lærere, men at alle lærere i fremmedspråk nå skal ha slik avtale. Kommunen har også lagt frem en slik avtale for ombudet. Kommunen viser også til at den oppfattet det som at A etterlyste arbeidsavtale, når han egentlig mente arbeidstidsavtale. Ombudet mener det er uheldig at A ikke fikk arbeidstidsavtale, på lik linje med andre lærere, i perioden han arbeidet på B skole. Ombudet har imidlertid ikke grunn til å tro at dette skyldes hans etnisitet. Ombudet understreker igjen at en påstand aldri er nok til å konstatere at det har skjedd diskriminering. A har heller ikke lagt frem dokumentasjon på at andre lærere i fremmedspråk på skolen, ikke fikk arbeidstidsavtale.

Heller ikke når det gjelder As påstand om at han ikke fikk sluttattest på grunn av sin etnisitet, har han vist til konkrete forhold som underbygger det. Horten kommune har også vist til at A

fikk en arbeidsbekreftelse i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Ombudet går derfor ikke nærmere inn på dette.

Etter en vurdering av saken, ser ombudet at A er kommet dårligere ut enn andre lærere i kommunen på en del punkter. Ombudet mener imidlertid det ikke er grunn til å tro at dette har sammenheng med hans etnisitet, men snarere er en følge av generelt dårlige rutiner ved skolen. På bakgrunn av dette finner ombudet at Horten kommune ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Påstått diskriminering fra rektor C:

A har også anført at rektor C har diskriminert ham på grunn av etnisitet, for å hevne seg på ham. Han viser blant annet til at C ikke ville være referanse for ham, da han søkte på andre jobber, samt at hun uttalte seg negativt om ham til andre, og ikke presenterte ham for andre kollegaer på avslutninger.

Horten kommune har svart på vegne av C, og har avvist disse påstandene. Kommunen viser til at det var undervisningsinspektør og koordinator for lærere i fremmedspråk, D, som var referanse for A, da det kom telefon fra Nøtterøy kommune. Det ble gitt en referanse på bakgrunn av den oppfatning ledelsen hadde av A. Kommunen avviser også påstandene om at C skal ha hatt et ønske om å hevne seg på A.

Ombudet ser at det her står påstand mot påstand mellom partene om hva som er blitt sagt i referansene, samt hvordan C har opptrådt overfor A. Siden A ikke har vist til konkrete forhold som underbygger påstanden om at C har diskriminert ham, har ombudet ikke grunn til å tro at rektor C har diskriminert ham på grunn av etnisitet.

Konklusjon

Ombudet konkluderer med at Horten kommune ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4. Ombudet finner heller ikke grunn til å tro at rektor C ved B skole, har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Oslo, 30. september 2010

-Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud

Saksnummer: 09/1535

Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4

Dato for uttalelse: 30. september 2010