



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## NOTAT

Til:

Fra:  
Maren Anna Lervik Dam

**Vår ref.**  
09/1369-17/SF-411, SF-414, SF-  
512.1, SF-514.4//MLD

**Dato:**  
02.07.2010

### **Anonymisert versjon av ombudets uttalelse**

#### **Uttalelse i klagesak – spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 29. juni 2009 fra advokat B på vegne av A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at hun ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingslovens §3, jf. § 4 andre ledd da X avsluttet hennes oppdrag som kundebehandler i X den 15. juni 2009. A mener at årsaken til at X avsluttet hennes oppdrag var at hun var gravid.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at X handlet i strid med likestillingsloven § 3, jf. § 4 annet ledd da de avsluttet As oppdrag som kundebehandler.

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**

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

A ble ansatt som vikar i Vikarbyrå Y den 28. mai 2009. Vikarbyrå Y inngikk samme dag oppdragsavtale med X om utleie av A som midlertidig arbeidskraft, i første omgang for perioden 28. mai 2009 til 12. juni 2009.

I oppdragsavtalen som er inngått mellom vikarbyrå Y og X avtales det at oppdraget er av midlertidig varighet, men at oppdraget forlenges automatisk for to uker av gangen inntil skriftlig oppsigelse foreligger. Oppsigelsestid er avtalt til 14 dager.

A hadde oppfølgingsmøte med vikarbyrå Y den 12. juni 2009, og fikk på dette møtet beskjed om at hennes oppdrag i Xvvar forlenget med to uker frem til 27. juni 2009.

Den 15. juni var A på møte med daglig leder i X, C. Partene er uenige om hva som ble diskutert på dette møtet. Samme dag sendte X brev til Vikarbyrå Y med beskjed om at de ikke ønsket å forlenge As engasjement ut over 26. juni 2009.

Av sakens dokumenter fremgår det at X ikke umiddelbart engasjerte noen ny vikar etter at A sluttet.

A ble tilbudt et nytt engasjement gjennom Vikarbyrå Y kort tid etter at engasjementet hos X utløp. Hun toket nei til dette tilbudet av ferieavviklingshensyn.

### **Partenes syn på saken**

#### A:

A hevder at X sa opp oppdragsavtalen med Vikarbyrå Y fordi de fikk vite at A var gravid.

A hevder at hun ble forespeilet et lengre engasjement da hun ble engasjert som kundebehandler i X via vikarbyrå Y. I samtale med ombudet opplyser hun om at hun tidlig fikk beskjed om at hun i første omgang var engasjert i en 50% stilling, som senere ville utvides til en 100% stilling i oktober. Grunnen til dette var at X hadde en arbeidstaker som skulle ut i fødselspermisjon i oktober.

A påstår at dette ble gjentatt i møtet mellom A og X den 15. juni 2009. A hevder at hun deretter opplyste C om at hun var gravid. Det er litt uklart om dette skjedde i

møtet den 15. juni eller i telefonsamtale dagen etter. A fikk deretter beskjed om, den 16. juni, at X hadde sagt opp oppdragsavtalen med vikarbyrå Y, slik at hennes engasjement ikke ville forlenges etter 27. juni 2009.

A hevder at X begrunnet oppsigelsen av engasjementet med at hun var gravid, og derfor ikke ville kunne tre inn i en 100% stilling i oktober. De ville derfor prioritere å ta inn en vikar som kunne fungere i jobben i en lengre periode.

#### X / Z:

X avviser at de avsluttet As videre engasjement i X på grunn av As graviditet.

X bekrefter, i brev av 27. oktober 2009, at de så for seg et lengre engasjement i bedriften for A. I brevet uttaler X at de så for seg et engasjement på 50 %, som senere kunne utvides til 100 % dersom etterspørselen etter kundesenterets tjenester skulle fortsette å øke. X viser imidlertid til at de hadde en nedgang i inntjeningen i juni, juli og august, og at de derfor valgte å si opp oppdragsavtalen med vikarbyrå Y. Ombudet har mottatt utskrift av regnskap for X som viser en nedgang i bedriftens omsetning på rundt 20 % i månedene juni, juli og august. Det fremgår samtidig av brevene fra X at bedriftens inntjening og bemanningsbehov vanligvis varierer fra sesong til sesong, og at bedriften forventet en stille periode i juli og august.

I brev av 20. april opplyser daglig leder i X at opplæringsansvarlige hos X, D, hadde gitt uttrykk for at A "virket lite interessert", og at bedriften derfor ikke fant det hensiktsmessig å bruke den ledige tiden som nedgangen i omsetningen medførte til ytterligere opplæring av A.

### **Rettslig grunnlag**

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

#### Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, eller setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot

direkte diskriminering er svært begrenset. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

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 sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

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 Xs oppsigelse av oppdragsavtale for A er i strid med likestillingslovens forbud mot direkte diskriminering på grunn av kjønn.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at graviditet har hatt betydning for oppsigelse av oppdragsavtalen, går bevisbyrden over på X. Innklagede må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Det første spørsmålet er om A er blitt satt i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært ved at hennes engasjement i X ble avsluttet. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har, i sak nr. 18/2009, vurdert om en arbeidstaker som er ansatt i et vikarbyrå settes i en dårligere stilling ved at et oppdrag bortfaller slik at vedkommende må bytte oppdrag og arbeidssted. I den nevnte saken opprettholdt arbeidstaker sin ansettelse i vikarbyrået og fikk beholde lønnen som ansatt i vikarbyrået selv om hun ikke var engasjert i et oppdrag på vegne av vikarbyrået. Likestillings- og diskrimineringsnemnda konkluderte med at ulempen med å skifte oppdrag og arbeidssted alene ikke var tilstrekkelig til å konkludere med at arbeidstaker stilles dårligere i likestillingslovens forstand. Det ble lagt vekt på at det er påregnelig med hyppige skifter av oppdrag og arbeidssted når man tar jobb i et vikarbyrå.

I den aktuelle saken er arbeidsoppdragenes midlertidige karakter understreket i arbeidsavtalen som A har inngått med vikarbyrå Y. I oppdragsbekreftelsen mellom vikarbyrå Y og A står det at oppdragets varighet i utgangpunktet er to uker. A var derfor gjort kjent med at hun måtte forvente hyppige skift av arbeidsplass og oppdrag da hun tok jobb i vikarbyrå Y. Den særlige arbeidssituasjonen man har som ansatt i et vikarbyrå vil derfor ikke i seg selv ikke kunne påberopes som en ulempe i ettertid.

A jobbet kun to uker i X før hun fikk beskjed om opphør av arbeidsforholdet. Hun har derfor ikke etablert noen stabil tilknytning verken sosialt eller faglig til oppdragsgiver. På den annen side opplyste X på et tidlig tidspunkt at de så for seg et lengre engasjement for A enn det som er nedfelt i oppdragsbekreftelsen. I følge A ble dette gjentatt i samtale med daglig leder i X den 15. juni 2009. X har derfor skapt en berettiget forventning om en mer varig arbeidssituasjon for oppdragstaker.

Av arbeidsavtalen med Vikarbyrå Y fremgår det at A bare har rett til lønn for utført arbeid. As advokat og Vikarbyrå Y opplyser at A fikk tilbud om et nytt engasjement kort tid etter at engasjementet hos X bortfalt. A takket nei til dette engasjementet på grunn av planlagt ferie. Selv om A fikk tilbud om et nytt engasjement etter kort tid er det klart at A ville hatt et begrenset lønnstap i påvente av nytt oppdrag.

Selv om A var ansatt i et vikarbyrå og derfor måtte forvente hyppige skift av oppdrag og arbeidsplass mener ombudet at A ble stilt dårligere ved at oppdraget i X ble avsluttet. Ombudet vil vise til at oppdragsgiver selv har skapt en berettiget forventning om et engasjement av mer varig karakter, og at A hadde et lønnstap som følge av at oppdraget ble avsluttet.

Ombudet må deretter vurdere om det foreligger årsakssammenheng mellom graviditeten og at oppdraget hos X ble avsluttet. Spørsmålet er om As graviditet ble vektlagt da X valgte å si opp oppdragsavtalen med Vikarbyrå Y.

X har opplyst at grunnen til at de valgte å si opp avtalen med Vikarbyrå Y var en nedgang i inntjeningen i sommermånedene. Dette er dokumentert i bedriftens regnskap for 2009. X opplyser at det vanligvis er sesongvariasjoner i virksomhetens omsetning, og at de på bakgrunn av dette forventet redusert omsetning i sommermånedene. I brev til ombudet sier X at sesongvariasjoner i omsetning og inntjening er en av grunnene til at de kjøper tjenester av vikarbyrå Y, da dette gir muligheter for fleksible bemanningsløsninger.

Samtidig opplyser X at de i utgangspunktet så for seg at As engasjement kunne bli av lengre varighet, med et engasjement på 50 % frem til oktober, og deretter 100 % fra oktober. I brev til ombudet skriver X at det ikke var hensiktsmessig å bruke ledig tid som redusert oppdragsmengde i juli og august medførte til ytterligere opplæring av A fordi hun virket lite interessert. Ombudet forstår dette slik at virksomheten i utgangspunktet hadde vurdert å bruke sommermånedene til ytterligere opplæring av A med tanke på et mulig lengre engasjement ut over høsten. X har ikke fremlagt noen dokumentasjon på at A ble oppfattet som lite interessert i arbeidet, og heller ikke begrunnet oppsigelsen av oppdraget med dette.

As engasjement i X ble forlenget den 12. juni 2009. Etter det ombudet forstår hadde A et møte med vikarbyrå Y den 12. juni, der hun fikk beskjed om at oppdraget ville bli forlenget. Hun hadde senere møte med daglig leder i X den 15. juni der videre engasjement ble diskutert. Sakens parter er ikke enige om hva som ble diskutert på dette møtet. X uttaler at de varslet om mulig opphør av oppdrag på grunn av redusert omsetning. Det er noe uklart om den reduserte omsetningen allerede var dokumentert før møtet, eller om ledelsen i X antok at det ville bli redusert omsetning ut i fra en erfaring med tidligere sesongvariasjoner.

A hevder at X, på møtet den 15. juni, gjentok at de ville forlenge engasjementet frem til oktober, og at hun da ville få mulighet til å jobbe i 100 % stilling. A opplyser at hun da informerte X om at hun var gravid, og derfor ikke ville kunne tre inn i 100 % stilling fra oktober.

Oppdragsavtalen med vikarbyrå Y ble sagt opp i brev av 15. juni 2009.

I vurderingen av om det har skjedd diskriminering i strid med likestillingslovens § 3 er det opp til innklagede å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, jf. likestillingsloven § 16. I den aktuelle saken mener ombudet at As påstand om at oppdraget hos X ble avsluttet på grunn av at hun var gravid støttes av at oppsigelsen av oppdraget ble sendt umiddelbart etter at virksomheten hadde mottatt opplysninger om As graviditet, og at avslutningen av oppdraget ikke er i samsvar med at oppdraget i utgangspunktet var tenkt å være av lengre varighet.

Det vil derfor være opp til innklagede å sannsynliggjøre at As graviditet ikke er et forhold som ble vektlagt når X besluttet å avslutte As oppdrag. Slik ombudet ser det er det klart at nedgangen i oppdragsmengde og inntjening var en sentral grunn til at As oppdrag ble avsluttet. Av opplysningene i saken fremgår det imidlertid at dette var en forventet og sesongavhengig nedgang i omsetningen. Det må derfor legges til grunn at X allerede kjente til dette da A fikk oppdraget. X informerte allikevel A om at de så for seg et oppdrag av lengre varighet.

På bakgrunn av dette er ombudet av den oppfatning at X, i tillegg til nedgangen i omsetningen, la avgjørende vekt på at A var blitt gravid da de besluttet å si opp oppdragsavtalen med Vikarbyrå Y den 15. juni. Det er klart at X mottok opplysninger om As graviditet den 15. juni 2009. Innklagede har ikke opplyst om andre forhold av betydning for As engasjement som virksomheten fikk kjennskap til på møtet den 15. juni eller forutfor dette møtet. Slik ombudet ser det har derfor ikke X sannsynliggjort at de ikke la vekt på at A var gravid da de besluttet å endre planene i forhold til As videre engasjement i X.

Ombudet finner at As graviditet ble vektlagt da X valgte å si opp oppdragsavtalen med Vikarbyrå Y.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at X handlet i strid med likestillingsloven § 3, jf. § 4 annet ledd da de avsluttet As oppdrag som kundebehandler.

\*\*\*

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. likestillingsloven § 9, jf. § 17.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding innen 1. august om hvordan X / Z foreslår å løse saken, dersom virksomheten velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Med vennlig hilsen

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet