

## **Kvinne ble diskriminert på grunn av graviditet da arbeidsgiver ikke ønsket å inngå skriftlig arbeidskontrakt og arbeidsforholdet opphørte**

---

En kvinne mente seg diskriminert på grunn av graviditet da arbeidsgiver ikke ville inngå skriftlig arbeidskontrakt etter at hun fortalte om sin graviditet. Kvinnen hadde jobbet som ekstravakt i virksomheten, men det var ikke inngått en skriftlig arbeidskontrakt. Partene var enige om at intensjonen var å underskrive arbeidskontrakt i et konkret møte. Det er også enighet om at kvinnen fortalte om graviditeten i dette møtet, og at møtet ble avsluttet uten at arbeidskontrakt ble inngått. Virksomheten bestrider imidlertid at de ikke tilbød henne kontrakt på grunn av hennes graviditet.

Ombudet fant at det var grunn til å tro at kvinnen ikke lenger var ønsket som ekstrahjelp, og at graviditeten ble vektlagt da det ikke ble underskrevet skriftlig kontrakt på det avtalte møtet. Ombudet fant videre at virksomheten ikke har sannsynliggjort at det var andre årsaker til at kvinnen ikke ble tilbudt arbeidskontrakt.

### **Behandling hos Likestillings- og diskrimineringsnemnda:**

Ombudets uttalelse ble påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Nemnda har i vedtak 30/2011 opprettholdt ombudets konklusjon. Nemndas konklusjon er følgelig at virksomheten opptrådte i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd jf. § 3 overfor kvinnen ved at skriftlig arbeidskontrakt ikke ble undertegnet og arbeidsforholdet opphørte. Se Nemndas vedtak på Likestillings- og diskrimineringsnemndas nettsider:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/sites/d/diskrimineringsnemnda.no/files/99825866.pdf>

**Lovgrunnlag: likestillingsloven § 4 (2), jf. § 3 (2)**

**Saksnr: 10/1944**

**Dato: 29.04.2011**

# OMBUDETS UTTALELSE

## Sakens bakgrunn

Klager A begynte å jobbe som ekstrahjelp i butikken B i starten av september 2010. Arbeidsforholdet var i utgangspunktet kun muntlig avtalt. B hadde imidlertid uttalt at de ønsket å kontraktsfeste arbeidsforholdet i slutten av oktober, og de ble enige om et møte for å signere kontrakten. B og A møttes som avtalt i oktober for å signere kontrakten. Før de underskrev kontrakten opplyste A at hun var gravid, og det oppstod en diskusjon mellom partene. Det er uenighet om hva som nærmere ble sagt, men det er enighet om at møtet ble avsluttet uten at det ble inngått kontrakt mellom B og A.

A klaget til ombudet den 29. november 2010. Etter at ombudet ba om en redegjørelse fra B, sendte B et rekommandert brev til A den 28. januar 2011. I brevet skriver B at de ønsker å oppklare eventuelle misforståelser som skjedde i møtet i oktober, og at de ønsker at A skal fortsette som ekstrahjelp i butikken. De foreslår å møtes 1. februar 2011 kl. 09.00. A har ikke svart på denne henvendelsen, og har opprettholdt sin klage hos ombudet.

## Partenes syn på saken

### Klager A:

Klager A hevder B handlet i strid med likestillingsloven da de ikke ville inngå skriftlig arbeidskontrakt etter at hun fortalte om sin graviditet.

Hun hevder de hadde avtalt muntlig at de skulle underskrive arbeidskontrakt i slutten av oktober, altså to måneder etter at hun begynte. Da hun ankom møtet var kontrakts papirene lagt frem for signering. Det var kun ti minutter til hennes skift skulle starte, og leder av B ba henne om å signere kontrakten før hun startet sitt skift kl. 16.00. A opplyste innledningsvis at hun var gravid. B skal da ha tatt til seg kontrakten umiddelbart, og sagt at hun ikke var egnet til å jobbe for dem. B uttalte at de ville få et dårlig rykte av å ha en så ung gravid jente på arbeidsplassen. B skal deretter ha gitt beskjed om at hun måtte slutte. Daglig leder skal ha anbefalt henne å dra til Russland eller Sverige for å ta abort på grunn av hennes lave alder.

A hevder at hun gjentatte ganger uttrykte at hun ikke ønsket å avslutte sitt arbeidsforhold på grunn av graviditeten, men så for seg å tiltre stillingen etter endt permisjon. B ga uttrykk for at det var uheldig at hun var blitt gravid i så ung alder, og at en gravid ung kvinne ikke var representativt for deres bedrift.

A opplyste i e-post til ombudet av 31. januar 2011 at hun hadde mottatt en sint og truende telefon fra B. B skal ha sagt at oppsigelsesgrunnlaget var at A stadig kom for sent på jobb, at hun var nebbete mot kunder og at hun aldri stilte opp. A mener hun kun har fått positive tilbakemeldinger på sine arbeidsprestasjoner. Hun viser til at hun allerede etter tre uker fikk tilbakemelding fra daglig leder, at ledelsen var strålende fornøyd med henne. Hun fikk mye skryt og positive bemerkninger. Ved flere anledninger solgte hun klær for store summer, og på kort tid hadde hun samme omsetningsnivå som sine kollegaer med lengre ansiennitet.

A understreker at det er en vanskelig situasjon å miste jobben, sett hen til at hun mister inntekt, foreldrepenger og at det blir vanskelig for å henne å få en ny jobb. Hun har i etterkant også spurt om hun kan få attest fra B, men dette har hun fortsatt ikke fått.

A ba opprinnelig ombudet avvente avslutning av saken frem til vi mottar et brev fra As tidligere kollega i B. .A har bedt kollegaen om å avgi en uttalelse på hvordan hun opplevde A i butikken. A har i telefonsamtale med ombudets saksbehandler den 26. april 2011 opplyst at kollegaen på bakgrunn av en telefonsamtale med B, ikke lenger ønsker å avgi en uttalelse om A.

## **B:**

B bestriker .As påstand om at de ikke tilbød henne kontrakt på grunn av hennes graviditet.

B er uenig i As fremstilling av samtalen som fant sted i oktober da kontrakten skulle underskrives. I redegjørelse av 28. januar 2011 skriver B at A grunnet misforståelser har trodd at hun måtte fratre sin stilling i B. Det vises til at misforståelsen kan ha skjedd i møte i oktober 2010, da kontrakten mellom B og A skulle signeres. Før kontraktene ble signert fortalte A at hun var gravid. På bakgrunn av at A er meget ung ble hennes nye situasjon nærmere drøftet i møtet. B viser til at de ønsket å bidra til å gjøre situasjonen lettere for A. B fikk i løpet av samtalen forståelse av at A på grunn av sin nye situasjon, ikke var interessert i å fortsette som ekstrahjelp. De etterkom derfor dette ønsket. B oppfattet det slik at begge parter var enige om dette. De hevder at A skal ha uttalt at hun følte at hele verden hadde falt sammen for henne. Hun vurderte å ta abort, men kjæresten som er mye eldre enn henne ønsket ikke dette. Hun var 3 ½ måned på vei, og det var for seint å ta abort. På bakgrunn av at A var lei seg, skal de ha spurt om hun ønsket å slutte

som ekstrahjelp, og A skal da ha svart ja til dette. A skal ha blitt spurt om hun likevel ville jobbe ut vaktene sine den måneden eller ikke, altså noen få timer. Dette skal hun ha svart bekreftende til. B var derfor veldig overrasket da brevet fra ombudet kom den 22. desember 2010.

B viser videre til at de i møtet i oktober hadde forberedt seg på å ta opp en del forbedringspunkter med A. Dette ble likevel ikke gjort fordi nyheten om at A var gravid tok all oppmerksomheten i møtet. A har ikke blitt konfrontert med disse forbedringspunktene før i telefonsamtalen i januar 2011. De viser til at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å gi ansatte tilbakemeldinger på deres arbeidsprestasjoner med påfølgende råd og veiledninger. B hevder de ikke kan lastes for at A etter eget ønske valgte å ikke fortsette som ekstrahjelp i B.

B har i telefonsamtale med saksbehandler hos ombudet den 13. april 2011 opplyst at de ansatte X som daglig leder i desember 2010. X forsøker å få sitt andre barn, og B mener det faktisk at hun ansatte X støtter hennes påstand om at B ikke har diskriminert A på grunn av graviditet.

B hevder videre at hun har mottatt en kopi av brevet fra kollegaen som A har vist til i sin redegjørelse. B påpeker at kollegaen skriver i brevet at det er en misforståelse at A trodde hun måtte slutte på grunn av hennes graviditet. B har ikke dokumentert dette brevet til tross for purringer fra ombudet.

## **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 arbeidsgiver 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 vil innledningsvis understreke at en muntlig avtale er like bindende som en skriftlig avtale. Dersom A muntlig ble lovet stillingen som ekstrahjelp, har hun avtalerettslig krav på den.

Ombudet skal vurdere om B handlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering i likestillingsloven § 4 (2), jf. § 3 (2), da Klager A ikke fikk skriftlig kontrakt som ekstravakt i B, til tross for at dette var muntlig avtalt.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om det er grunn til å tro at As graviditet ble vektlagt da hun ikke fikk arbeidskontrakt som hun var forespeilet. Hvis ombudet finner at det er grunn til å tro at graviditeten ble vektlagt, går bevisbyrden over på B. Arbeidsgiver må da "*sannsynliggjøre*" at graviditeten likevel ikke ble vektlagt.

For at det skal foreligge omstendigheter som gir "*grunn til å tro*" at det har funnet sted en direkte forskjellsbehandling på grunn av graviditet, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering. En påstand fra klager, eller den omstendighet at hun var gravid på det tidspunktet en eventuell forskjellsbehandling skal ha funnet sted, er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. mindretallets uttalelse i Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006, som senere er lagt til grunn av en samlet nemnd i lignende saker.

Partene er enige om at intensjonen med møtet i oktober 2010 var å underskrive arbeidskontrakt. Det er også enighet om at A fortalte arbeidsgiver om graviditeten i dette møtet, og at møtet ble avsluttet uten at arbeidskontrakt ble inngått. B og A er imidlertid uenige om hva som konkret ble sagt på møtet og hva som var årsaken til at kontrakten likevel ikke ble underskrevet.

I følge A ønsket B ikke å tilby henne arbeidskontrakt etter at hun fortalte om graviditeten. B hevder på sin side at det var A selv som ønsket å avslutte arbeidsforholdet, fordi hun var blitt gravid og det var en vanskelig situasjon for henne. A mener hun klart ga uttrykk for at hun ikke ønsket å avslutte sitt arbeidsforhold. B viser til at kollega av A, skal ha skrevet i et brev at det var en misforståelse at A trodde hun måtte slutte. B har imidlertid ikke dokumentert dette. Etter ombudets mening ville en slik erklæring uansett måtte tillegges begrenset vekt, da kollegaen ikke var til stede på møtet.

A opplyser at B ga uttrykk for at det var uheldig at hun var blitt gravid i så ung alder, og at en gravid ung kvinne ikke er representativt for deres bedrift. Et slikt utsagn reiser spørsmål om forskjellsbehandling ikke bare på grunn av graviditet, men også på grunn av alder. Imidlertid står det påstand mot påstand når det gjelder hva som faktisk ble sagt i møtet, og ombudet har ikke godt nok grunnlag for å fastlegge dette nærmere.

Ombudet mener imidlertid at det faktum at kontrakten ikke ble underskrevet etter at A opplyste om sin graviditet, trekker i retning av at graviditeten ble vektlagt. Partene er enige om at hensikten med møtet var at kontrakten skulle underskrives. B har ikke lagt frem noen forklaring på hvorfor dette likevel ikke skjedde, annet enn at A ikke ønsket å fortsette arbeidsforholdet. Denne påstanden er ikke dokumentert med protokoll eller lignende fra møtet. Slik ombudet ser det, er det lite sannsynlig at A ville klaget saken inn for ombudet dersom hun etter møtet i oktober opplevde at hun fortsatt var ønsket som ekstrahjelp i B.

Ombudet merker seg at det var først i januar, etter at klagen var fremsatt for ombudet, at B skrev til A at det var en misforståelse at hun trodde at hun måtte fratse sin stilling, og at de ville gi henne stillingen tilbake.

Ombudet finner etter dette at det er grunn til å tro at A ikke lenger var ønsket som ekstrahjelp, og at graviditeten ble vektlagt da det ikke ble underskrevet skriftlig kontrakt i oktober. Bevisbyrden går dermed

over på B, som må sannsynliggjøre at forskjellsbehandlingen skyldes andre omstendigheter enn graviditeten.

A hevder hun kun har fått positive tilbakemelding på sine arbeidsprestasjoner. B har ikke bestridt dette, men opplyser at de hadde tenkt å ta opp noen forbedringspunkter med A på kontraktsmøtet. Dette ble imidlertid ikke gjort fordi As graviditet ble et tema. B ser uansett ikke ut til å mene at det var mangler ved As arbeidsutførelse som skulle tilsi at hun ikke fikk fortsette som ekstrahjelp. Dette underbygges av at de tilbød A å gjenoppta arbeidsforholdet i januar 2011.

Etter ombudets vurdering har B ikke sannsynliggjort at graviditeten ikke ble vektlagt, eller at det var andre årsaker til at A ikke ble tilbudt arbeidskontrakt i B i oktober 2010.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at B handlet i strid med likestillingsloven § 3, da de ikke tilbød A arbeidskontrakt i B, til tross for at det var muntlig avtalt.