

Anonymisert versjon av uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 27. januar 2010 fra Fellesorganisasjonen (FO) C på vegne av deres medlem A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at B kommune har handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å gi henne endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon og ved ikke å gi henne tilstrekkelig informasjon om omorganisering av virksomheten.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B kommune ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å gi A endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Ombudet finner at kommunen handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved ikke å gi A tilstrekkelig informasjon og mulighet for å øve innflytelse i forbindelse med omorganiseringsprosessen.

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

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Cathrine Sørлие

rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 24. november 2010
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: Fellesorganisasjonen (FO) C

Saksbehandler: Cathrine Sørli

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

Saken gjelder spørsmål om B kommune har handlet i strid med likestillingsloven ved å gi A endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon og ved ikke å gi henne tilstrekkelig informasjon i forbindelse med omorganisering av virksomheten.

A var tilsatt i vikariat som ruskonsulent i B kommune fra 16. oktober 2007 til 31. januar 2008. A ble fast ansatt som ruskonsulent 1. februar 2008.

A var i foreldrepermisjon fra november 2008 til 5. november 2009.

Det ble holdt møte mellom A og leder den 13. oktober 2009 om omorganisering av Tiltaksavdelingen.

Partene er uenige om i hvilken grad A har fått endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon, og hva som eventuelt er årsaken til endringene.

I brev av 27. november 2009 fra B kommune til A står det:

"B kommune er uenig i FO sitt syn om at A er fratatt sin stilling. De endringer i arbeidsoppgaver som er foretatt ligger innenfor den arbeidsavtalen som er inngått.

Viser til vedlagt oppsummeringsnotat fra møtet 17.11.2009, organisasjonskart og en stikkordsmessig oversikt over endringer ved Nav B kommune i 2009.”

I den stikkordsmessige oversikten det er vist til står det:

”Endringer i arbeidsoppgaver ved Nav B kommune i 2009;

Saksbehandler bakland til Front

Fagkonsulentfront fra permisjon, til saksbehandling bakland

Saksbehandler front oppfølging, fra permisjon til saksbehandling bakland

Stab redusert ett årsverk, oppgaver fordelt

Deler av ledig årsverk benyttet til saksbehandler bakland

Vikar saksbehandler i botjenesten tilbake til saksbehandling bakland og videre til KVP

Saksbehandler front oppfølging, tilbake fra permisjon til saksbehandling bakland”

I notat av 17. november 2009 står det blant annet:

”FO mener at årsaken til at A får endrede oppgaver er at hun har vært i permisjon. Det er ikke B kommune enig i.

Det ble fra avdelingens side gitt en kort redegjørelse i forhold til dette med omorganisering v/avdelingen.

A er av den oppfatning at det ikke har vært noen dialog i forhold til endrede arbeidsoppgaver. Hun mener at hun har fått presentert noe som allerede var bestemt. Hun skjønner ikke hvorfor hun skal få endrede arbeidsoppgaver. Det er ikke klargjort hvorfor dette er til det beste for avdelingen. Saken sett fra hennes side oppleves som degradering. Hun ønsker ikke å dele kontor med andre. Synes det er

et privilegium å ha eget kontor. Hun uttaler at på tross av om dette hadde vært en god prosess fra starten av, så ville hun ikke gått over i den andre stillingen. Hun ville da heller ha søkt seg mot andre stillinger.

Det blir trukket frem at det fra arbeidsgivers side har vært prøvd å få i gang en dialog med tillitsvalgte, men at det over en lengre periode har vært vanskelig grunnet manglende tillitsvalgt fra FO.

Det blir trukket frem et ønske har vært å kunne løse denne saken via en dialog med tillitsvalgte.

FO trekker frem at stillingen fortsatt skal bestå, men at andre kommer inne og overtar ruskonsulentens oppgaver.

B kommune erkjenner at dialogen i forhold til tillitsvalgte må bedres og praksis må endres.”

FO brakte på vegne av A saken inn for ombudet til vurdering den 27. januar 2010.

Partenes syn på saken

A v/Fellesorganisasjonen C:

A hevder at hun har blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven ved at hun fikk endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon. Endringene i stillingens innhold er betydelige. I tillegg mener A at hun ikke har fått god nok informasjon om omorganiseringen på grunn av foreldrepermisjon.

Under permisjonen fikk A melding fra B kommune om at arbeidsoppgavene hennes var endret, slik at hun ville få nye oppgaver etter endt permisjon. A ble verken invitert til samtale eller gitt informasjon i forkant.

Etter møte mellom FO og B kommune, ble det klart at personen som vikarierte for A mens hun var i foreldrepermisjon, skulle fortsette med hennes oppgaver. Kommunen hevder endringene var en del av en større organisasjonsendring etter etablering av et

Nav-kontor i B. Endringene var ifølge kommunen innenfor dens styringsrett. Endringstidspunktet ble imidlertid endret til 1. desember 2010 på grunn av kort frist.

FO ser at kommunen har vært gjennom organisasjonsendringer for å tilrettelegge tjenestene etter Nav-oppgaver. FO er imidlertid kritisk til måten endringene skjer på. Tillitsvalgte er ikke orientert om endringsplanene, og de ansatte har verken fått informasjon eller blitt spurt til råds.

I møte fikk FO informasjon om at endringene omfatter mange på kontoret. Da FO ba om en oversikt over hvem dette gjelder, fikk FO tilsendt en liste som summarisk lister opp en del av endringene, uten nærmere identifisering. Etter nærmere undersøkelser fant FO ut at dette var avtaler om endringer som var gjort individuelt med den enkelte i tiden A var i permisjon. Som ansatt i foreldrepermisjon ble man ikke gitt mulighet til å påvirke sin arbeidssituasjon.

FOs prinsipale standpunkt er at arbeidsgiver plikter å gi samme informasjon til alle ansatte ved omorganisering og gi dem like muligheter for å påvirke prosessen.

Planleggingen av endringsarbeidet startet allerede våren 2009. I løpet av sommeren 2009 har flere ansatte ved avdelingen blitt spurt om de har ønsket endrede arbeidsoppgaver, og i løpet av august ble disse endringene gjennomført uten at ledelsen har informert alle ansatte om dette. Ansatte i permisjon påvirkes her spesielt fordi de ikke er synlig for en ledelse som anvender slike styringsverktøy.

B kommune:

B kommune avviser As påstander om brudd på likestillingsloven § 3.

Kommunen er enig i at det er et åpent spørsmål i hvilken grad ansatte i permisjon kan forvente å være like delaktig i en dialog som personer som til daglig er i arbeid ved avdelingen. Videre mener kommunen at krav til dialog og adgang til å endre arbeidsoppgaver bør være det samme om fravær skyldes foreldrepermisjon, sykemelding eller annen permisjon.

Bakgrunnen for endringene i As stilling er en intern omorganisering. Kommunen mener A ikke ville kommet annerledes ut dersom hun hadde vært i annen permisjon.

Ledergruppen ved avdelingen gjorde en refleksjon med hensyn til utvikling av avdelingen sett ut fra forventede oppgaver.

Leder innkalte A til et møte den 13. oktober 2009. Bakgrunnen for møtet var omorganisering ved Tiltaksavdelingen. På grunn av at det var kort tid fra møtet til dato for tilbakekomst ble dato for iverksettelse av endringer i arbeidsoppgaver satt til 1. desember 2009.

Arbeidsgiver bestrider at A har fått vesentlige endringer i sitt ansettelsesforhold. Hun har beholdt stillingstittel, lønns plassering og vil ha sitt daglige virke ved samme avdeling under samme leder. Kommunen mener det ikke er en omplasserings sak, men at det er foretatt endringer i As oppgaver innen avdelinger i tråd med arbeidsgivers styringsrett.

Samtidig som prosessen med endring i arbeidsoppgaver for A startet, ble det påbegynt en omorganiseringsprosess ved Tiltaksavdelingen. A ble på lik linje med andre ved avdelingen involvert i arbeidet med omorganiseringen. Det ble nedsatt en gruppe med ansatte fra avdelingen, som kom med innspill til drift ved avdelingen for 2010. Gruppen var et prosjekt for om mulig å få en kontaktperson overfor klientene og at avdelingen skulle arbeide som generalister. Ledelsen var ikke representert i arbeidsgruppen. Alle ved avdelingen tok arbeidsgruppens forslag til etterretning da det ble lagt fram. Modellen for arbeidet ble iverksatt fra 15. januar 2010, og skal evalueres etter ett år. Alle ansatte fikk slik sett delta i omorganiseringsprosessen, herunder A.

Ledergruppen så på avdelingens samlede ressurser sett opp mot utfordringene den stod overfor. Avdelingen trengte As tidligere erfaring og kompetanse i arbeidet med utviklingen av avdelingen. Det ble besluttet at A skulle være med på å utarbeide søknad om prosjektmidler og tenkningen omkring etablering av ambulant team i B kommune.

B kommune bestrider at As vikar beholdt hennes arbeidsoppgaver etter at hun kom tilbake fra permisjonen. Kommunen beholdt vikaren på ledige lønnsmidler. Alle As klienter og oppgaver ble ført tilbake til henne da hun kom tilbake fra permisjon. Vikaren ble tildelt andre oppgaver ved avdelingen, som å avhjelpe Lar-konsulent, oppfølging av nye brukere og behandling av søknader om økonomisk sosialhjelp. Vikaren var i en stilling i tillegg til ordinær bemanning.

Vikaren beholdt rollen som kontaktperson innenfor rusfeltet. Denne oppgaven ble opprettet mens A var i permisjon. Oppgaven som kontaktperson har ingen tilknytning til stillingen som ruskonsulent. Oppgaven kunne like gjerne vært tildelt en annen ansatt ved avdelingen.

A er innforstått med den nye organiseringen, og er klar over at det er en tidsramme på ett år før den videre organiseringen avklares.

Slik resultatet av ny organisering ved avdelingen ble, jobber A fortsatt med sin klientgruppe. Hun følger opp klientene på akkurat samme måte som før hun gikk ut i permisjon.

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 § 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 forskjellsbehandling er svært begrenset. Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling, skal det legges til grunn at forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 16.

Ombudets vurdering

Ombudet har tatt stilling til om B kommune har handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å gi A endrede arbeidsoppgaver og mangelfull informasjon om omorganisering ved virksomheten på grunn av foreldrepermisjon.

Saken vurderes etter forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, da det dreier seg om permisjon av lengre varighet (ca. ett år) enn den lovforbeholdne. Dersom forholdet ikke rammes av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling, vil ombudet måtte ta stilling til om handlingen rammes av forbudet mot direkte forskjellsbehandling, jf. ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 111.

I utgangspunktet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å omorganisere arbeidsplassen og omfordele arbeidsoppgaver innenfor den enkeltes arbeidsavtale. Omorganiseringer kan berøre både arbeidstakere i aktiv tjeneste og i permisjon. Styringsretten begrenses imidlertid av forbudet mot forskjellsbehandling i likestillingsloven.

Utgangspunktet etter likestillingsloven er at arbeidstaker går tilbake til sine gamle arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Ombudet har derfor vurdert om det finnes omstendigheter som gir grunn til å tro at kommunen endret As arbeidsoppgaver på grunn av foreldrepermisjonen, jf. likestillingsloven § 16. Dersom det foreligger slike omstendigheter, er det opp til kommunen å sannsynliggjøre at den utelukkende har lagt vekt på andre forhold enn foreldrepermisjon.

For at det skal foreligge slike omstendigheter, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. En påstand om forskjellsbehandling, eller kun det faktum at den ansatte hadde vært i permisjon, er ikke tilstrekkelig.

Det skal i utgangspunktet legges til grunn en objektiv målestokk når det gjelder vurderingen av om A ble stilt i en dårligere stilling enn hun var i før foreldrepermisjonen. Dersom det etter en objektiv målestokk er tvil om endringene er negative eller positive, kan As subjektive oppfatning være av betydning, jf. vedtak fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN) i sak 7/2006.

Partene er enige om at As arbeidsoppgaver har endret seg noe. Det går også fram av brev av 27. november 2009 fra kommunen til A. Partene er derimot uenige om *i hvilken grad* hun har blitt fratatt arbeidsoppgaver, og om endringene er vesentlige. Mens FO hevder A har blitt fratatt sin stilling, bestrider kommunen at endringene er vesentlige. A har beholdt stillingstittel, lønn og er plassert i samme avdeling under samme leder.

Det er dermed uklart for ombudet hvilke oppgaver som har blitt fratatt henne/hvilke endringer som er gjort. A har konkret vist til at hun ikke har fått mulighet til å påvirke prosessen, at vikaren har overtatt arbeidsoppgavene hennes og at hun må dele kontor med andre ansatte. A beskriver endringen som en degradering. Kommunen har vist til at A har fått tilbakeført sine klienter og de oppgaver vedkommende som vikarierte for henne utførte. Vikaren beholdt imidlertid rollen som kontaktperson på rusfeltet. Denne funksjonen ble opprettet mens A var i permisjon, og den kunne ifølge kommunen vært lagt til hvem som helst.

Ombudet legger til grunn at A har fått endrede arbeidsoppgaver, men finner ikke holdepunkter for at hun er blitt fratatt sin stilling. Da det er uklart for ombudet om endringene er av negativ karakter, legger ombudet vekt på As opplevelse av at endringen oppleves som en degradering, jf. LDNs sak 7/2006. Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om foreldrepermisjonen er bakgrunnen for de endrede oppgavene.

FO har vist til at det etter et møte mellom partene ble klart at As vikar hadde overtatt oppgavene hennes. FOs påstand støttes ikke av skriftlige dokumenter eller øvrige holdepunkter. Kommunen bestrider at vikaren i dag utfører As oppgaver, og hevder hun har fått tilbakeført klientene sine og øvrige oppgaver. Vikaren har beholdt kontaktfunksjonen. I den forbindelse har ombudet ingen andre holdepunkter å bygge på enn partenes påstander. Når det er uenighet om faktum, kan ombudet ikke legge den ene partens synspunkter til grunn framfor den andres, men må nøye seg med å konstatere uenigheten på dette punktet. Kontaktfunksjonen ble opprettet mens A var i foreldrepermisjon, og ifølge kommunen er den ikke lagt til stillingen som ruskonsulent. Dette er ikke bestridt av FO.

Ombudet finner ikke holdepunkter som gir grunn til å tro at det er foreldrepermisjonen som har ført til endrede oppgaver. Det er på det rene at det har vært gjennomført en midlertidig omorganisering, og ombudet har fått tilsendt en liste over avtalte endrede oppgaver som berører enkelte ansatte. Vikaren har slik ombudet ser det ikke overtatt hennes arbeidsoppgaver. Ombudet legger dermed til grunn at en større eller mindre endring av arbeidsoppgaver ikke skyldes As permisjon.

FOs prinsipale anførsel, slik ombudet leser klagen, er at A ikke har fått tilstrekkelig med informasjon til å kunne påvirke sitt arbeidsforhold i en periode med omorganisering. Ombudet har merket seg at det generelt sett har vært mindre dialog om omorganiseringen enn ønskelig, jf. notat av 17. november 2009. Enkelte har tilsynelatende likevel fått både informasjon og muligheten til innflytelse over sine arbeidsoppgaver, jf. den nevnte listen.

Ombudet finner at A har fått mindre mulighet til å være delaktig i omorganiseringsprosessen på grunn av sitt fravær. Det er ikke mulig for ombudet å ta stilling til hvilke utslag dette eventuelt har gitt. Det er imidlertid tilstrekkelig at handlingen ut fra sin art er egnet til å stille arbeidstaker dårligere på grunn av

foreldrepermisjon. Det er ikke nødvendig å påvise faktiske negative virkninger, jf. Klagenemnda for likestillings sak 10 for 1992.

Ombudet har forståelse for at arbeidstakere i aktiv tjeneste vil oppleve en større grad av delaktighet. Det er like fullt arbeidsgivers ansvar å sørge for at ansatte i foreldrepermisjon blir holdt orientert i en omorganiseringsprosess og blir gitt mulighet til å influere på endringene. Ombudet har lagt vekt på kommunens kommentar om at det er et åpent spørsmål om ansatte i permisjon skal ha samme tilgang på informasjon som ansatte i aktiv tjeneste. Kommunen har videre uttalt at A ikke er stilt dårligere enn ansatte i *annen permisjon*. Endelig legger ombudet vekt på at A først ble informert i møtet den 13. oktober 2009, og at fristen for når endringene ville tre i kraft ble forskjøvet fordi hun ikke hadde blitt informert tidligere.

Ombudet viser til at arbeidstakere i foreldrepermisjon er gitt et særlig vern gjennom likestillingsloven, i motsetning til arbeidstakere i annen permisjon. Arbeidsgivere har i tillegg en aktivitetsplikt etter likestillingsloven § 1a. Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgivere skal arbeide aktivt, planmessig og målrettet for likestilling mellom kjønnene. Rutiner for oppfølging av ansatte i foreldrepermisjon er et eksempel på hva som kan falle inn under aktivitetsplikten.

Ombudet finner på denne bakgrunn at As foreldrepermisjon har spilt en ufordelaktig rolle når det gjelder flyten av informasjon og muligheten for å påvirke arbeidshverdagen, og at det er egnet til å sette henne i en dårligere stilling.

Konklusjon

B kommune har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å gi A endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Kommunen har imidlertid handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved ikke å gi henne tilstrekkelig informasjon og mulighet for å øve innflytelse i forbindelse med omorganiseringsprosessen.

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 22. desember 2010 om hvordan B kommune foreslår å løse saken, dersom B kommune velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 30.11.2010

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud