

## **Kvinne ble ikke diskriminert på grunn av graviditet av oppdragsgiver**

---

**Saksnr. 11/1100**

**Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 3**

**Dato for uttalelse: 7. mai 2012**

X hevder at hun ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da oppdragsgiver Y avsluttet hennes oppdrag før oppdragsavtalen utløp.

Ombudet konkluderte med at Y ikke har forskjellsbehandlet X i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i likestillingsloven § 3, da oppdraget ble avsluttet. Ombudet fant det sannsynliggjort at det var andre grunner enn graviditeten som var årsaken til at oppdraget ble avsluttet.

### **OMBUDETS UTTALELSE**

#### **Sakens bakgrunn**

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

X ble ansatt i Bemanningsbyrået avdeling A den 25. januar 2011, jf. arbeidskontrakten. Den 14. februar 2011 ble hun utleid i et ett års vikariat som sekretær hos Y AS (Y).

Tre uker etter at hun begynte som sekretær hos Y døde X sin mor. Som følge av morens sykdom og dødsfall ble X sykemeldt i tre uker. Etter tre ukers sykefravær begynte hun å jobbe igjen hos Y.

Den 28. april 2011 ble det avholdt et møte mellom X og Bemanningsbyråets kontaktperson i Y sin felles spisesal. Partene er enige om at X fikk tilbakemelding fra Bemanningsbyrået om at det var et ønske fra Y om økt arbeidsmotivasjon og initiativ fra X. Bakgrunnen var at Bemanningsbyrået hadde fått tilbakemelding fra Y om at Xs arbeidsmotivasjon var redusert og at hun var mindre initiativrik etter morens dødsfall. X opplyste i møtet at hun var gravid i 11 uke. Senere samme uke fortalte hun sin nærmeste sjef Y, personalansvarlig, om graviditeten.

En uke senere ble hun innkalt til drøftelsesmøte med Bemanningsbyrået den 16. mai 2011. Daglig leder, rådgiver i bemanningsbyrået, samt X og hennes samboer var til stede på møtet. Bemanningsbyrået formidlet at de hadde fått negative tilbakemeldinger på X arbeidsinnsats fra Y. I protokollen fra drøftelsesmøtet står det blant annet:

*«Det ble henvist til medarbeidersamtale den 28. april 2011 mellom arbeidstaker og bemanningsbyrået der det ble gitt klare tilbakemeldinger om behovet for at hun forbedret sin arbeidsprestasjon hos oppdragsgiver Y AS.*

*Ifm. Utleieforholdet til Y AS har kunden både før og etter medarbeidersamtalen kommet med mange negative tilbakemeldinger på gjennomføringen av arbeidsoppgaver.»*

I protokollen er det videre gitt en rekke eksempler på at X ikke fullfører oppgaver, at hun prioriterer andre oppgaver i arbeidstiden, feilføring av timer som ombudet ikke siterer. Videre står det:

*«Det ble gjort klart at ovennevnte, i tillegg til manglende initiativ, manglende arbeidslyst og en kravstor opptreden overfor overordnede, er brudd på Bemanningsbyråets retningslinjer.»*

I protokollen fremgår X sine anførsler på tilbakemeldingene hun fikk i møtet. Det står blant annet at X ikke er enig i mye av det som er fremlagt. X innrømmer noen av forholdene, som feilføring av timer og manglende fullførte oppgaver. Hun forklarer hvorfor dette har skjedd. Det står videre at Bemanningsbyrået tilbakeviser påstanden om at situasjonen har oppstått på grunn av graviditeten.

Den 23. mai 2011 fikk X beskjed av Bemanningsbyrået om at Y hadde avsluttet oppdraget, og at hun vil bli innkalt til nytt møte hos Bemanningsbyrået for å drøfte hennes videre arbeidssituasjon. X ble sykemeldt etter dette. X mottar garantilønn av Bemanningsbyrået til tross for at dette ikke er avtalt i hennes arbeidskontrakt.

Den 1. juni avholdt Bemanningsbyrået et oppfølgingsmøte med X, jf. møtereferat av 3. juni 2011.

## **Partenes syn på saken**

### **X sitt syn på saken:**

Samboer B klager på vegne av X.

X hevder at hun ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da hun ble sagt opp fra sitt oppdrag hos Y.

X ble sykemeldt på grunn av morens dødsfall kort tid etter at hun startet i jobben. Etter tre ukers sykemelding begynte hun å jobbe igjen fordi hun følte seg presset av Bemanningsbyrået. Kort tid etter dette fant det sted en uformell samtale mellom Bemanningsbyråets kontaktperson og X i Y sin spisesal. Bemanningsbyrået tipset henne om å vise økt arbeidsmotivasjon og initiativ i jobben. Bemanningsbyrået opplyste videre at Y hadde gitt tilbakemelding om at hennes arbeidsmotivasjon og evne til initiativ var redusert etter morens bortgang. X oppfattet ikke møtet som en korrigerende samtale særlig fordi møtet fant sted i Ys spisesal der andre hadde mulighet til å overhøre det som ble sagt. Hun oppfattet Bemanningsbyrået dithen at de ønsket å gi henne noen råd og tips slik at hun kunne forbedre seg. X hevder at hun viste mer motivasjon og initiativ i jobben etter dette. I samme møte fortalte X at hun var gravid i 11 uke.

Senere samme uke opplyste hun sin nærmeste sjef, Y, om graviditeten. Hun hevder at sjefen uttalte at problemet med å ha gravide i jobb var at graviditet hadde blitt en sykdom og at gravide gjerne var sykemeldte hele svangerskapet. Han sa videre at dette kunne hun bare se på en kollega. Samtalen ble overhørt av en ansatt i Y som mente at kommentaren var langt

over streken. X tok dette opp med de overordnede. X har ikke fått tilbakemelding på hva som har skjedd etter dette.

X hevder at hun ikke har fått negative tilbakemeldinger fra Y på dårlig utført jobb eller på hennes adferd. Flere av de negative tilbakemeldingene hun fikk i drøftelsesmøte var ikke kjent for henne. Hun stilte seg også uenig i påstandene mot henne. X hevder at det er de andre medarbeiderne hos virksomheten som tok initiativ til å spørre hvordan hun hadde det i forbindelse med morens bortgang. Kommentaren om at jobben ikke var det viktigste i livet ble fortalt til en venn og medarbeider, på samme måte som X fortalte om sitt kjærlighetsbrudd og lot sitt humør gå utover andre medarbeidere. X anser disse samtalene som irrelevante. X påpekte i drøftelsesmøtet at samtalen som fant sted mellom henne og Bemanningsbyrået i Y sin felles kantine burde vært gitt etter bestemte formkrav dersom det var ment som en korrigerende samtale. X mener at drøftelsesmøte er en konsekvens av at hun var gravid. X ba Bemanningsbyrået om en begrunnelse på hvorfor oppdraget ble avsluttet, men hun har ikke fått tilbakemelding på dette.

X mener at graviditeten kom på et ubeleilig tidspunkt for Y både med tanke på flyttingen av kontorer og at personen hun var vikar for allerede var i foreldrepermisjon. Avslutningsvis påpeker X at det ikke har vært noe samarbeid mellom Bemanningsbyrået og hennes lege slik Y anfører.

### **YAS sitt syn på saken:**

Y avviser Xs påstand om at hun ble diskriminert på grunn av graviditet da de avsluttet hennes oppdrag. Y var ikke fornøyd med hennes arbeidsutførelse.

De viser til at de var meget fornøyd med X da hun startet i februar. Hun viste et bra engasjement og var en livlig person med godt humør. Det virket som om hun hadde tilfredsstillende faglige kvalifikasjoner til tross for at hun nettopp hadde tatt fagbrevet og hadde lite arbeidserfaring.

Da Xs mor ble syk, reiste Y til sykehuset for å vise sin støtte og medfølelse. Y forklarte X at de skulle informere Bemanningsbyrået og ta seg av alle formaliteter rundt jobben. Da X opplyste

at moren var død, viste hun forlegenhet over at hun måtte sykemeldes så tidlig i engasjementet. Y ønsket ikke å erstatte henne i perioden hun var sykemeldt, da de synes det var feil å erstatte henne. Y hadde flere samtaler med X mens hun var sykemeldt. Da X kom tilbake på arbeidsplassen, hadde de en lang samtale hvor hun uttrykte flere ganger at hun kom tilbake delvis fordi hun følte seg presset av Bemanningsbyrået og delvis fordi hun ønsket det for sin egen del.

Y påpeker at holdningen til jobben, engasjementet og humøret til X forandret seg drastisk etter morens bortgang. X leverte dårlig arbeid med svært lav servicegrad og det var åpenbart at X ikke hadde det bra. I starten forsøkte de å motivere henne til å finne tilbake til sitt gamle jeg fremfor å klage til henne. X snakket ofte om sine tanker og følelser rundt morens bortgang. De viser til at hun uttalte at jobben overhodet ikke betyr noe som helst for henne etter morens bortgang. Hun ytret at hun ser annerledes på livet, at det er kort og at man må konsentrere seg om det som er viktig, som nettopp er å fungere som familiens støtte. Y ga tilbakemeldinger til X flere ganger om manglende motivasjon og entusiasme for jobben.

Y ga også tilbakemeldinger om Xs arbeidsinnsats til rådgiver i Bemanningsbyrået. I samråd med Bemanningsbyrået ble de derimot enige om å opptre varsomt overfor X på grunn av morens bortgang. Y hadde stor medfølelse og forståelse for Xs situasjon, men etter en periode begynte X å bli belastende for bedriften. De mottok en rekke klager på Xs adferd, arbeidsutførelse og holdninger både fra ledere og øvrige ansatte. Y viser til at de som oppdragsgiver ikke hadde mulighet til å fortsette på samme måte, og at det er årsaken til at oppdraget ble avsluttet.

Y opplyser at siden X er ansatt hos Bemanningsbyrået så tok de seg av oppfølgingen av henne. Y fikk beskjed fra byrået om at de ikke skulle informere X om klagen, og valget om å avslutte oppdraget. Dette fikk også bemanningsbyrået beskjed om. Det presiseres at alle samtaler som Bemanningsbyrået har hatt med X har blitt avholdt uten at Y har vært til stede. Y hevder også at rådgiver i Bemanningsbyrået skal ha opplyst at hun ønsket å samarbeide med Xs lege slik at X kunne få støtte dersom hun ikke taklet tilbakemeldingene.

Y bestrider at en av deres ansatte har uttalt at graviditet er et problem, og at kollega C er et godt eksempel på det. Saken ble tatt opp med den ansatte, som ikke kjente seg igjen i uttalelsene. I samme periode ble D ansatt og fikk personalansvar for resepsjonen. D tok tak i denne saken både mot Bemanningsbyrået og internt jf. møttereferat av 31. mai 2011. Det fremgår av referatet at bedriften ikke er fornøyd med verken Bemanningsbyråets eller egen

intern håndtering av saken, og at Bemanningsbyrået har innrømmet dårlig håndtering av saken. Y mener at oppdraget burde vært avsluttet på et tidligere tidspunkt på grunn av Xs arbeidsutførelse.

## **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**

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.

Etter § 3 åttende ledd er medvirkning til brudd på bestemmelser i denne loven forbudt.

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, dersom 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 påpeker innledningsvis at det i utgangspunktet vil være i strid med likestillingsloven om en oppdragsgiver skifter ut en vikar på grunn av graviditet. For å konstatere diskriminering i et slikt tilfelle må det være en årsakssammenheng mellom graviditeten og kanselleringen av oppdraget, og kanselleringen må ha ført til at vikaren er blitt satt i en dårligere stilling.

Likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2, jf. første ledd oppstiller ikke vilkår om at det er *arbeidsgiver* som må ha stått for forskjellsbehandlingen. Spørsmålet om forskjellsbehandling er derfor aktuelt både i forhold til oppdragsgiver Y og Bemanningsbyrået, uavhengig av hvilket av selskapene som anses å være arbeidsgiver. Utgangspunktet i slike saker vil være at oppdragsgiver som kansellerer oppdrag er den som er ansvarlig for eventuell diskriminering, og at det kan vurderes om vikarbyrået/bemanningsbyrået har medvirket til diskrimineringen, jf. likestillingsloven § 3 siste ledd.

I sak 18/2009 understreker Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) at det avtalerettslige forholdet mellom vikarbyrået og oppdragsgiver ikke setter til side ansvaret, herunder medvirkeransvaret, etter likestillingsloven. Nemnda uttaler følgende a nemndas sak 18/2009:

*”En samlet nemnd finner grunn til å understreke at graviditetsvernet i likestillingsloven § 3 gjelder alle typer handlinger, uansett om det er arbeidsgiver eller andre som står bak handlingen. Dette innebærer at både X som arbeidsgiver og Y som oppdragsgiver må ivareta sitt ansvar for å hindre at oppdragstakere settes i en dårligere stilling på grunn av graviditet, fødsel eller foreldrepermisjon”.*

På bakgrunn av dette vil det altså ikke ha noe å si for ombudets vurdering at det ikke foreligger et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold mellom Y og X. X har ikke ønsket å klage Bemanningsbyrået inn for ombudet, og ombudet skal da kun vurdere om oppdragsgiver, Y, har handlet i strid med likestillingsloven.

Ombudet skal ta stilling til om X har blitt behandlet dårligere enn hun ellers ville ha blitt grunnet graviditet. Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* at graviditet har hatt betydning for at hun har blitt stilt dårligere, må oppdragsgiver Y sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Av ombudets praksis følger det at det er i strid med likestillingsloven dersom et vikariat avsluttes eller man blir sagt opp på grunn av graviditet. I dette ligger det at man blir stilt dårligere ved at vikariatet avsluttes.

Y bestrider at Xs graviditet er årsaken til at oppdraget ble avsluttet. Virksomheten hevder at Xs arbeidsutførelse og holdning til arbeidet forverret seg etter morens bortgang, og at det er årsaken til at oppdraget ble avsluttet.

Tidsmessig ble X innkalt til drøftelsesmøte kun en uke etter at hun opplyste om graviditeten, og kanselleringen av oppdraget skjedde bare tre uker etter at X opplyste at hun var gravid. Det er et faktum som gjør det naturlig å stille spørsmål om graviditet var årsaken til at oppdraget bortfalt.

X anfører at hun ikke har fått negative tilbakemeldinger på sin arbeidsutførelse av Y, og at mange av de negative tilbakemeldingene som ble presentert i drøftelsesmøte var ny informasjon for henne.

Ombudet har merket seg at det fremgår av protokollen fra drøftelsesmøtet den 16. mai 2011 at bemanningsbyrået tok opp at X hadde fått klare tilbakemeldinger på mangler ved jobbutførelsen.

Ombudet legger til grunn at det er samtalen mellom X og Bemanningsrådgiver i spisesalen det her vises til. X har i redegjørelse til ombudet uttalt at hun i dette møtet fikk tilbakemelding på at hun måtte vise mer arbeidsmotivasjon og initiativ i jobben. Det faktum at hun har fått negativ tilbakemelding på arbeidsmotivasjon og at hennes evne til initiativ har blitt redusert etter morens bortfall, samtidig som det er tatt opp med X før graviditeten, taler for at det ikke er graviditeten som er årsaken til oppdraget ble avsluttet. Selv om dette skjedde i en uformell setting, taler det likevel for at Y ikke var fornøyd med Xs arbeidsinnsats før hun opplyste om graviditeten.

Det kan imidlertid stilles spørsmålsteget ved om X hadde tid til å forbedre seg etter samtalen med bemanningsbyrået ettersom hun kort tid etter dette møtet ble innkalt til et drøftelsesmøte. Y har påpekt at de har hatt jevnlig møter med Bemanningsbyrået hvor de har tatt opp problemer med Xs arbeidsutførelse. De mener derimot at Bemanningsbyrået selv ønsket å formidle dette, og at de fikk beskjed om ikke å ta det opp med X. Y har videre påpekt at det var uheldig at det tok så lang tid før oppdraget ble avsluttet og at saken har blitt



håndtert på en uheldig måte både av dem selv og av Bemanningsbyrået. Dette står også i referat fra internt møte i Y av 31. mai 2012.

Etter ombudets vurdering ser det ut til at det har vært en kommunikasjonssvikt mellom Bemanningsbyrået og Y om hvordan, når og om, tilbakemeldinger påXs arbeidsutførelse skal formidles tilX. Y opplyser at Bemanningsbyrået skulle formidle tilbakemeldingene tilX, noe som også ble gjort i henhold til møteprotokollen. Slik ombudet ser det, er det også på det rene atX selv erkjenner noen av de negative tilbakemeldingene hun fikk.

Når det gjelderXs opplysning om at HR-sjef skal ha uttalt seg negativt omXs graviditet, kan ikke ombudet se at det er tilstrekkelig sannsynliggjort at uttalelsene har falt. Slik saken fremstår er det påstand mot påstand på dette punktet. Ombudet kan ikke legge den ene versjonen til grunn som mer sannsynlig enn den andre.

Ombudet er på bakgrunn av en helhetsvurdering av omstendighetene i saken, kommet til at det er mest sannsynlig at tX ikke ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da oppdraget ble avsluttet, men at andre grunner enn graviditeten var årsaken til at oppdraget ble avsluttet.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet til at Y ikke har forskjellsbehandlet X i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i likestillingsloven § 3, da oppdraget ble avsluttet.

Oslo, 07.05.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud