

Vår ref.:  
- 16- CAS

Dato:  
03.05.2012

## Ombudets uttalelse

### Sakens bakgrunn

Saken er brakt inn for ombudet av D på vegne av medlemmet A ved e-post av 5. september 2011.

A var ansatt i E og ble innleid for å jobbe i C avdeling B i 2008. C er et ledende globalt flycateringselskap.

Sommeren 2010 ble A fast ansatt i C avdeling B. A ble også tillitsvalgt for D klubben

B lyste ledig fast stilling som skiftleder til F avdeling eksternt og internt den 6. januar 2011. Søknadsfristen ble oppgitt å være «snarest». I annonsen ble følgende oppgitt å være «viktige arbeidsoppgaver»:

- Behandle og ta ansvar for den daglige driften i avdelingen
- Med godkjente ressurser ta ansvar for å nå avtalte mål
- Ta ansvar for å nå sette kvalitetsstandarder
- Ta ansvar for planlegging for deres lag
- Sikre at ansatte og midlertidig ansatte får den nødvendige informasjon som kreves og følge opp at den er full av C forventninger
- Sikre at C hygieneregler er fulgt og holde orden
- Være en rollemodell, lojal til regler og forskrifter, og følge opp gjennomføringen av alle medarbeidere

Følgende «kvalifikasjoner/egenskaper» ble etterspurt i annonsen:

- Kunnskap om interne og eksterne mål for avdelingen
- Bevisst lederskap og mennesker ledelse
- Bevisst evne til å bygge effektive relasjoner med team- og shiftleaders og ansatte
- Utmerket kommunikasjon ferdigheter og evne til å håndtere kommunikasjonen prosesser i hele avdelingen, og hele enheten

- Utmerket planlegging og organisering ferdigheter
- Pro-aktiv tenker med en tenkemåte for kontinuerlig forbedring
- Kunnskap om nordiske språk og flytende engelsk – muntlig og skriftlig

Det var tre søkere til stillingen, herunder to interne søkere. En av dem var A. Alle søkerne ble innkalt til intervju. A ble intervjuet av HR-manager G.

Ekstern søker H ble tilbudt og senere ansatt i stillingen som skiftleder.

### **Partenes syn på saken**

D på vegne av A:

D hevder A ble forbigått til stillingen som skiftleder på grunn av at han er tillitsvalgt i D-klubben, hvor han har arbeidet aktivt for å bistå medlemmer som var ansatt i vikarbyråer med å få fast ansettelse i B.

A viser til at han på intervju til stillingen ble spurt om følgende av G: «Hvis det blir streik, hvilken side av bordet sitter du da, fagforeningen eller B?». A svarte at det var vanskelig å svare på, og at det visste han ikke.

Hovedverneombudet ble tydelig engstelig. Han sa at han ikke hadde hatt noen lignende saker og at han ikke visste hvordan han skulle gå fram. Han ville snakke med sine ledere og rådføre seg først. Hovedverneombudet tok etter hvert kontakt med A og fortalte at han hadde hatt et møte med G. På møtet sa G at han ikke husket å ha sagt til A under intervjuet at han ikke ønsket å ansatte noen som jobbet i F da det var en slags ukultur der. Videre fortalte hovedverneombudet at ledelsen i C hadde bestemt seg for at A ikke skulle bli skiftleder.

A har deltatt på Cs talentprogram for ansatte som ønsker å bli skift- eller teamleder. Gruppen A var på fikk de beste resultatene. Alle som deltok på kurset har i etterkant fått stillinger som krever med ansvar bortsett fra A.

Teamleder (leder for skiftlederne) har vært svært fornøyd med A og ønsket at han skulle bli tilbudt jobben som skiftleder.

A har arbeidet som skiftleder fra og med desember 2010 til og med august 2011. Han var da tillitsvalgt samtidig. Intervjuet til den utlyste skiftlederstillingen ble gjennomført i januar i denne perioden. A arbeidet i denne stillingen fram til han tok opp en sak på vegne av et medlem med sin overordnede. Dagen etter ble han

fratatt skiftlederstillingen og flyttet fra gruppen i første etasje til gruppen i andre etasje. I gruppen A ble flyttet til er skiftleder tillitsvalgt for alle medlemmene i I-klubben.

D mener at spørsmålet som ble stilt under intervjuet ikke var saklig og ikke hadde relevans slik B hevder.

C avdeling B:

B avviser at A ble forbigått til stilling som skiftleder på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Spørsmålet som ble stilt under intervjuet hadde etter Bs syn et saklig formål, nødvendig for utøvelse av skiftlederstillingen og ikke uforholdsmessig inngripende overfor A. Det er dermed ikke å anse som diskriminering at A ikke ble tilbudt stillingen.

Det er ikke riktig at A startet opplæring som skiftleder i desember 2010. C har etablert et talentprogram som deres ansatte kan søke om å delta på. Ansatte som ønsker å bli skift- eller teamleder, uavhengig av ansvarsområde, kan søke om å delta. Talentprogrammet gir en innføring i god ledelse.

Undervisningsopplegget er generelt tilpasset og ikke rettet mot en konkret type lederstilling etter endt kurs. Bedriften forplikter seg ikke til å tilby deltakerne en lederstilling etter bestått eksamen. På den andre siden forplikter ikke deltakerne seg til å søke på ledige stillinger i bedriften. Søkerne må gjennom en utvelgelsesprosess der det gjennomføres opptaksprøve og samtale, før de eventuelt blir tatt opp i programmet. Invitasjon til deltakelse gis til alle ansatte ved oppslag. Samtidig som invitasjon til Talentprogrammet ble gitt, ble de tillitsvalgte invitert til å følge det faglige opplegget for å se hvordan bedriften utruker sine ledere og for bedre forstå lederrollen. A hadde ikke søkt på programmet, men takket som tillitsvalgt ja til å delta sammen med to andre tillitsvalgte. Ingen av de to andre tillitsvalgte har etter avslutning av programmet fått tilbud om eller søkt på lederstillinger i bedriften.

A ble tilbudt midlertidig stilling som skiftleder fordi det oppsto et umiddelbart behov. Tidligere skiftleder ble gitt avskjed og måtte således fratru sin stilling med umiddelbar virkning.

Prosesen rundt ansettelsen av skiftleder ble igangsatt umiddelbart. Stillingen ble utlyst eksternt og internt 6. januar 2011. Bakgrunnen for at stillingen ble lyst ledig eksternt var et ønske om å tilføre «nytt blod» i bedriften. Like før A midlertidig tiltrådte som skiftleder oppdaget bedriften en ukultur i avdelingen. Flere ansatt var involvert i/tatt i underslag av bedriftens varer. Bedriften anså

det nødvendig å ansette en person som ikke kjente til underslaget eller personene som var involvert.

Ettersom A var tillitsvalgt og søkte på en stilling som leder for dem han som tillitsvalgt hadde representert, spurte G hvordan A ville stille seg til en eventuell streik. Som skiftleder ville A være arbeidsgivers representant i avdelingen han, hvis han ble tilbudt stillingen, skulle lede. Spørsmålet ble stilt for å belyse hvilke konsekvenser stillingen ville kunne medføre for A og for å avklare om han var innforstått med dette.

Dersom A hadde blitt skiftleder, ville han ikke lenger være omfattet av J, tariffavtale mellom K og D. Denne gjelder ikke for ledere. Således ville det ikke være forenlig å være tillitsvalgt for arbeidstakerne som omfattes av J.

Spørsmålet ble stilt for å avklare As lojalitet som eventuell leder.

As svar på arbeidsgivers spørsmål ble ikke tillagt vekt i beslutningen om hvem som skulle bli tilbudt stillingen som skiftleder.

### **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 4.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her, jf. § 13-3 (1).

## Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om C avdeling B handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ved ansettelse i stilling som skiftleder ved F avdeling.

Bestemmelsen i § 13-1 (1) «gjelder alle sider ved arbeidsforholdet», herunder «utlysning av stilling, ansettelse, [...]», jf. § 13-2 (1) bokstav a. Det følger av § 13-4 (1) at arbeidsgiver ikke må «be om at søkerne skal oppgi opplysninger om [...] de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner».

A hevder seg forbigått til stillingen som skiftleder på grunn av at han er tillitsvalgt for D-klubben, og ikke medlemskapet i arbeidstakerorganisasjonen som sådan. For å underbygge sin påstand viser han til spørsmål HR-manager G stilte på intervju om hvorledes han ville forholde seg ved en eventuell streik. Det er ikke uenighet om at et slikt spørsmål ble stilt A under intervjuet.

Spørsmålet blir dermed om bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) gir et vern mot diskriminering ved spørsmål på intervju omkring rollen som tillitsvalgt. Ombudet har ikke funnet det nødvendig å ta stilling til spørsmålet da ombudet uansett er kommet til at spørsmålet som ble stilt var saklig begrunnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor A, jf. § 13-3 (1).

Det er ikke avgjørende for vurderingen ombudet har foretatt hvorvidt det er anledning til å være tillitsvalgt i stilling som skiftleder. Partene er uenige om dette. Ombudet finner uavhengig av denne uenigheten at det er både saklig og nødvendig for arbeidsgiver å danne seg et inntrykk av As refleksjoner omkring lojalitet i rollen som skiftleder ettersom han søkte på en stilling som leder for dem han som tillitsvalgt hadde representert overfor ledelsen.

Ombudet har også merket seg at A på arbeidsgivers spørsmål uttalte at det var vanskelig å svare og at han ikke visste riktig. Ombudet kan på denne bakgrunn vanskelig se at spørsmålet var å anse som et uforholdsmessig inngrep overfor A.

I og med at ombudet har kommet til at spørsmålet ikke representerer en direkte eller indirekte diskriminering av A, finner ikke ombudet grunn til å gå nærmere inn på om dette forholdet virket inn på beslutningen om ikke å tilby A stillingen som skiftleder.

**Konklusjon**

C avdeling B har ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ved ansettelse av skiftleder i F avdeling.

Oslo, 25.04.2012

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud