



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/49

Dato:

13.03.2013

Ombudets uttalelse

Klager hevder at rederiet reduserte antall forpleiningsassistenter om bord på fartøyet som reaksjon på at rederiet tapte tidligere sak i Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at rederiet handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse i likestillingsloven § 3 sjette ledd ved reduksjonen av antall forpleiningsassistenter.

Saksnummer: 11/49

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 3 sjette ledd

Dato for uttalelse: 13.03.2013

Sakens bakgrunn

I september 2008 klaget A rederiet X inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Hun ba ombudet vurdere om det forhold at forpleiningsassistentene på fartøyet Y måtte dele lugar innebar ulovlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ombudet avga uttalelse i saken, og konkluderte med at X handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Ombudets uttalelse ble klaget inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda av X. Likestillings- og diskrimineringsnemnda fattet september 2009 vedtak om at X handlet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn når det gjaldt deres praksis vedrørende lugarfordeling blant ansatte.

Rederiet X eier fartøyet Y. X har ansvaret for den maritime driften, samt forpleiningen på fartøyet. Z har ansvaret for fartøyets operative virksomhet. Z og andre firmaer har et varierende antall ansatte ombord.

Før Likestillings- og diskrimineringsnemnda fattet sitt vedtak, hadde X en fast praksis med fire forpleiningsassistenter om bord på Y. Av nemndas vedtak fremgår følgende beskrivelse av bemanningen om bord: «X har totalt 40 ansatte på fartøyet. Åtte av disse er forpleiningsassistenter. Besetningen arbeider fire uker på båten og er deretter fire uker på land. Det er derfor til enhver tid 20 personer ansatt i X om bord i fartøyet. Av disse er det fire forpleiningsassistenter.»

Ifølge X ble det tatt en beslutning om å justere antallet forpleiningsassistenter på Y som en del av budsjettprosessen 2009. Beslutningen ble effektivert ved årsskiftet 2009/2010. Justeringen innebar at antall forpleiningsassistenter om bord som en hovedregel ble redusert fra fire til tre når det er under 50 personer om bord.

Desember 2010 mottok A en e-post fra Senior Personell Coordinator ved X. Det fremgikk av denne at på grunn av at det nå kun skulle være tre forpleiningsassistenter på hvert skift ved bemanning på under 50 om bord på Y, så var X nødt til å gjøre en endring. For å slippe å permittere eller si opp en av forpleiningsassistentene så ville man prøve en alternativ løsning. Frem til man kunne finne en permanent løsning neste år ble A spurt om hun kunne være «uten fast schedule». Det fremgikk videre at: «Konkret så betyr det at du evt ikke reiser ut ved neste skift men at vi kontakter deg ved behov (over 50 personer eller ved sykemeldinger på Y).»

Desember 2010 ble det avholdt et møte om bord på Y mellom kaptein C og A, hvor As oppførsel var temaet. Verneombudet har også til stede under møtet. X har ikke kommentert dette møtet konkret, men erkjenner at kaptein C har hatt samtaler med A hvor hennes oppførsel har vært tema.

Januar 2011 mottok A en skriftlig advarsel fra X signert av kaptein C, begrunnet med at X mente at A påvirket arbeidsmiljøet om bord på Y på en negativ måte. I advarselen står det blant annet at As engasjement for å blande seg inn i skipets drift og avgjørelser som er bestemt av rederiledelsen gjør at hun mister fokus på sine arbeidsoppgaver om bord. Det fremgår av advarselen at A skulle tas av

Y som forpleiningsassistent senest slutten av januar 2011.

Partenes syn på saken

A

A hevder at X tok bort den fjerde stillingen som forpleiningsassistent på Y som reaksjon på at X tapte saken i Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

A hevder at kaptein C i juli 2009 muntlig truet med at ting skulle bli annerledes om bord dersom messejentene vant saken i LDO.

Hun hevder videre at dagen etter at hun første gang reiste ut på Y etter vedtaket i nemnda, så ga kaptein C beskjed om at de mistet den fjerde stillingen som forpleiningsassistent når det er mindre enn 50 personer om bord.

Et par uker senere hevder A at fartøyet kom under 50 personer, og at de mistet den fjerde stillingen. Ifølge A var tapet av en forpleiningsassistent en direkte reaksjon på vedtaket i nemnda. Hun hevder at kaptein C i oktober 2009 spurte henne i en spydig tone om dette var verdt prisen.

Kaptein C hadde desember 2010 møte med A og verneombudet. A hevder at kaptein C under dette møtet uttalte at hadde det ikke vært for saken i LDO, så hadde det fremdeles vært fire forpleiningsassistenter på hvert skift. Hun hevder videre at kaptein C sa at dersom hun ba om unnskyldning for å ha tatt kontakt med LDO, så ville hun få fortsette om bord på skipet.

A mottok en skriftlig advarsel januar 2011 hvor det fremgår at As oppførsel påvirker arbeidsmiljøet om bord på Y på en negativ måte. A hevder at påstandene i advarselen er oppdiktet og forvrengt og faller på sin egen urimelighet. A hevder at kaptein C ønsket henne bort fra båten fordi hun hadde kontaktet LDO.

X:

X avviser As påstander om at reduksjon i antall forpleiningsassistenter på hvert skift har sammenheng med tidligere sak i nemnda.

X viser til kontrakten mellom X og Y. Det fremgår av denne at det skal være tre forpleiningsassistenter om bord dersom det er opp til 40 klient personell om bord, i tillegg til X maritimt personell som vanligvis er rundt 20 personer, det vil si ca. 60 personer totalt om bord. X opplyser at de likevel har valgt å sette antall forpleiningsassistenter til fire dersom det er mer enn 50 personer om bord. Dette er ifølge X en klar hovedregel, og denne bemanningsmodellen har vært fast i hele kontraktsperioden.

X erkjenner at det medfører riktighet at det tidligere primært har vært fire forpleiningsassistenter om bord, også hvor det har vært færre enn 50 personer om bord. Bakgrunnen for dette er at det har vært fire fast ansatte forpleiningsassistenter på hvert skift fra skipet ble levert. Med ulike rotasjonsløsninger på ulike fartøy, samt delvis manglende fleksibilitet i tariffavtaleverket, valgte X som et utgangspunkt å beholde fire forpleiningsassistenter om bord, selv om det til tider var færre enn 50 personer om bord. X opplyser at det imidlertid også har vært tilfeller hvor det har vært tre forpleiningsassistenter om bord ved færre enn 50 personer om bord.

X opplyser at beslutningen om å justere antall forpleiningsassistenter i tråd med bemanningsoppsettet regulert av kontrakt ble tatt som en del av budsjettprosessen 2009 og effektivert ved årsskiftet 2009/2010. X hevder at diskusjonen om hvorvidt en skulle redusere antall forpleiningsassistenter ikke var noen ny diskusjon. Den har vært til vurdering hvert år i forbindelse med budsjettgjennomgang, som en del av kostnadsoptimalisering ved å se på det totale antall stillinger om bord. Ifølge X har de forsøkt å redusere antall stillinger uten å gå til oppsigelser, ved overføringer til andre fartøy hvor

det har vært behov for personell. X hevder at beslutningen om permanent å redusere til tre forpleiningsassistenter på Y ble tatt på dette grunnlaget, opp mot regulering av kontrakt samt forsvarlig drift.

X opplyser videre at de gikk fra fire til tre faste forpleiningsassistenter på hvert skift, med én forpleiningsassistent i en form for ressurspool som kunne rotere på flere av selskapets fartøy, eller eventuelt benyttes ved behov for en fjerde forpleiningsassistent. X opplyser at de valgte å fristille A fra Y for å kunne benytte henne også på andre av selskapets fartøy. X opplyser at de ønsker å utøve den nødvendige fleksibiliteten samt å sikre bedre ressursutnyttelse totalt sett gjennom å kunne overføre personell til de ulike fartøyer ved behov.

Antall fast ansatte forpleiningsassistenter ble som en følge av dette sammenfallende med antallet regulert av kontrakt. Det hevdes at det å ha tre forpleiningsassistenter ved færre enn

50 personer om bord er en forsvarlig beslutning fra et driftsmessig ståsted og ut fra en vurdering av arbeidsbelastning generelt. Beslutningen er ifølge X basert på kontraktuelle, kommersielle og driftsmessige hensyn og har ingenting med gjengjeldelse å gjøre basert på vedtak fattet i nemnda. Behandlingsbehovet vurderes ut ifra krav fra kunde, interne krav, samt generell drift. X opplyser også at dette ikke er en beslutning en kaptein kan gjøre alene, men ut fra føringer fra driftsledelse onshore i samarbeid med kunde.

X hevder det har vært dialog med A siden saken om lugarfordeling kom opp første gang i 2008, og at de har forsøkt å finne løsninger til beste for alle parter. Ifølge X ble de henstillinger og korreksjoner som ble tatt opp i flere møter ikke imøtegått av A, noe som gikk ut over det virksomheten kunne akseptere. Ifølge X og kaptein C fikk A skriftlig advarsel fordi den energien hun brukte på saken gikk utover arbeidsmiljøet og hennes arbeidsoppgaver om bord. X og C tilbakeviser at advarselen ble gitt med bakgrunn i A sin kontakt med 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.

Likestillingslovens forbud mot bruk av gjengjeldelse

Etter likestillingsloven § 3 sjettede ledd er det ikke tillatt å gjøre bruk av

gjengjeldelse overfor noen som har fremmet en klage over brudd på

likestillingsloven, eller som har gitt uttrykk for at slik klage kan bli fremmet.

Formålet med bestemmelsen er å gi et vern mot sanksjoner til den som forteller om opplevd forskjellsbehandling.

For at det skal foreligge en ulovlig gjengjeldelse, må det kunne fastslås en direkte årsakssammenheng mellom varslingen om likestillingsrelevante forhold og etterfølgende negative konsekvenser for arbeidstaker. Om gjengjeldelse foreligger skal vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Gjengjeldelse defineres i forarbeidene som en handling som medfører skade eller ulempe for den enkelte.

Med skade eller ulempe menes for eksempel degradering ved å frata vedkommende arbeidstaker arbeidsoppgaver, øke arbeidsbelastningen og negative kommentarer. For at det skal foreligge brudd på likestillingsloven § 3 sjette ledd, må det foreligge en årsakssammenheng mellom den negative behandlingen og det at det er fremmet en klage.

Bevisbyrdereglene i likestillingsloven § 16 kommer også til anvendelse ved spørsmål om brudd på § 3 sjette ledd. Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med loven, må den ansvarlige sannsynliggjør at gjengjeldelse likevel ikke har funnet sted, jf. likestillingsloven § 16 annet ledd jf. første ledd.

Gjengjeldelsesforbudet gjelder ikke dersom klageren har opptrådt grovt uaktsomt, jf. § 3 sjette ledd.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om X utsatte A og de andre forpleiningsassistentene for gjengjeldelse etter at A klaget på at lugarfordelingen om bord i Y var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering i likestillingsloven § 3.

I utgangspunktet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å omorganisere arbeidsplassen og omfordele arbeidsoppgaver innenfor den enkeltes arbeidsavtale. Styringsretten begrenses imidlertid av forbudet mot gjengjeldelse i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Spørsmålet blir om A og de andre forpleiningsassistentene ble utsatt for gjengjeldelse ved at X reduserte antallet forpleiningsassistenter fra fire til tre ved færre enn 50 personer om bord på Y.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at A og de andre forpleiningsassistentene ble utsatt for gjengjeldelse ved reduksjonen av antallet forpleiningsassistenter, går bevisbyrden etter likestillingsloven § 16 over på X. X må da sannsynliggjøre at gjengjeldelse likevel ikke har funnet sted.

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til er om reduksjonen av antallet forpleiningsassistenter har karakter av å være en gjengjeldelsehandlung.

X erkjenner at de tidligere primært har bemannet Y med fire forpleiningsassistenter, også når det har vært færre enn 50 personer om bord. Som en del av budsjettprosessen 2009 besluttet virksomheten imidlertid at

bemanningsoppsettet på Y fra årsskiftet 2009/2010 skulle være slik at det skal være fire forpleiningsassistenter om bord kun når det er mer enn 50 personer om bord. X viser til at antall fast ansatte forpleiningsassistenter med dette blir sammenfallende med antallet regulert av kontrakt.

Ombudet legger til grunn at det i henhold til kontrakt mellom X og Y skal være tre forpleiningsassistenter om bord når det er færre enn 50 personer om bord. Ombudet legger videre til grunn at X likevel har valgt å ha som et utgangspunkt en bemanning på fire forpleiningsassistenter på sine fartøy dersom det er mer enn 50 personer om bord.

Når det spesielt gjelder Y legger ombudet videre til grunn at X tidligere hadde en fast praksis med en bemanning på fire forpleiningsassistenter, også når det var færre enn 50 personer om bord. Av nemndas vedtak fremgår følgende beskrivelse av bemanningen om bord: «X har totalt 40 ansatte på fartøyet. Åtte av disse er forpleiningsassistenter. Besetningen arbeider fire uker på båten og er deretter fire uker på land. Det er derfor til enhver tid 20 personer ansatt i X om bord i fartøyet. Av disse er det fire forpleiningsassistenter.»

For det spørsmålet ombudet skal vurdere, står det sentralt at det har skjedd en endring av praksis der antallet forpleiningsassistenter har blitt redusert. At denne praksisendringen fører til en bemanning som er i tråd med bemanningen på andre fartøy X bemanner, og videre er en bemanning som er nærmere den bemanningsnorm som fremgår av kontrakten mellom X og Y, er ikke avgjørende for ombudet.

I forarbeidene heter det at forbudet mot gjengjeldelse skal «beskytte mot handlinger og uttalelser som medfører skade eller ubehag for den enkelte. Typetilfeller som vil kunne rammes av forbudet kan være oppsigelse, degradering, mindre spennende arbeidsoppgaver, omplassering, økt arbeidsbelastning, urimelige krav til overtid med mer, etter at det er fremmet klage om forskjellsbehandling» jf. Ot. prp. nr. 35 (2004-2005) side 22.

Ombudet legger til grunn at det å redusere antallet forpleiningsassistenter vil medføre økt arbeidsbelastning og en travlere arbeidsdag for forpleiningsassistentene som er på arbeid. Ombudet har således kommet til at reduksjonen av antallet forpleiningsassistenter er en handling som i utgangspunktet kan ha karakter av å være en gjengjeldeshandling.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til er om det kan være en direkte årsakssammenheng mellom den tidligere klagen til ombudet og det etterfølgende vedtaket i nemnda og reduksjonen av antall forpleiningsassistenter.

A hevder at kaptein C allerede juli 2009 muntlig truet med at ting skulle bli annerledes om bord dersom messejentene vant saken i LDO. Hun hevder videre at dagen etter at hun første gang reiste ut på Y etter vedtaket i nemnda, oktober 2009, ga kaptein C beskjed om at de mistet den fjerde stillingen som forpleiningsassistent ved færre enn 50 personer om bord. A hevder også at kaptein C under et møte desember 2010 uttalte at hadde det ikke vært for saken i LDO, så hadde det fremdeles vært fire forpleiningsassistenter på hvert skift. A hevder også at kaptein C uttalte at dersom A ba om unnskyldning for å ha tatt kontakt med LDO, så ville hun få fortsette om bord på skipet. Kaptein C benekter på sin side å ha kommet med slike uttalelser.

Slik ombudet ser det står det her påstand mot påstand. Ombudet vil likevel påpeke at A har vist til at verneombudet var til stede under det ovenfor omtalte møtet i desember 2010, og derfor ville kunne bekrefte As anførsler. Verneombudet har imidlertid ikke funnet å kunne gi noen kommentarer til hva den enkelte uttalte under møtet «all den stund dette må bygge på hva jeg husker for snart halvannet år siden». Ombudet vil bemerke at de uttalelsene som er påstått å ha fremkommet under møtet er av slik karakter at ombudet stiller seg noe undrende til at verneombudet, på tross av at møtet fant sted noe tilbake i tid, ikke kan kommentere på hvorvidt uttalelser i den retning fremkom eller ikke. Det at verneombudet ikke finner å kunne avkreftede at uttalelser i den retning fant sted, taler etter ombudets syn for at det er en viss sannsynlighet for at uttalelser i den retning fremkom. Ombudet kan uansett ikke alene ut ifra disse påstandene finne at det er grunn til å tro at det er en direkte årsakssammenheng mellom

den tidligere klagen til ombudet og det påfølgende vedtaket i nemnda og reduksjonen av antall forpleiningsassistenter.

Tiden som har gått fra vedtaket i nemnda der klager og forpleiningsassistentene fikk medhold, til X besluttet å endre sin praksis og deretter justerte den, må kunne tillegges vekt ved ombudets vurdering. Dersom det har gått kort tid mellom klagen og den ugunstige behandlingen, kan det tale for at det foreligger årsakssammenheng, og dermed gjengjeldelse. X har selv opplyst at beslutningen om å endre praksis ble tatt som en del av budsjettprosessen 2009 og effektivert ved årsskiftet 2009/2010. Nemndas vedtak (som er en direkte følge av klagen til ombudet) ble fattet september 2009, mens Xs beslutning om å endre praksis ble tatt som en del av budsjettprosessen 2009 (uten at dette tidspunktet er nærmere konkretisert av X) og effektivert ved årsskiftet 2009/2010. Ombudet finner ut i fra dette at handlingene er nært sammenfallende i tid og at det dermed kan være en direkte årsakssammenheng mellom den tidligere klagen til ombudet som resulterte i vedtaket i nemnda og den etterfølgende reduksjonen av antall forpleiningsassistenter. På bakgrunn av dette, sammenholdt med at verneombudet ikke avkrefter at de anførte uttalelser fremkom på møtet i desember 2010, har ombudet kommet til at det er grunn til å tro at A og de andre forpleiningsassistentene ble utsatt for gjengjeldelse.

Bevisbyrden går med dette over på X som må sannsynliggjøre at gjengjeldelse likevel ikke har funnet sted, jf. likestillingsloven § 16 annet ledd jf. første ledd.

X hevder at beslutningen om å redusere antall forpleiningsassistenter er fattet ut fra kontraktuelle, kommersielle og driftsmessige hensyn. Det hevdes at diskusjonen om hvorvidt en skal redusere antall forpleiningsassistenter har vært til vurdering hvert år i forbindelse med budsjettgjennomgang, og dermed ikke er noen ny diskusjon. Reduksjonen er en del av en kostnadsoptimalisering ved å se på det totale antall stillinger om bord.

X viser til kontrakten mellom X og Y hvor det fremgår at det skal være tre forpleiningsassistenter om bord, dersom det er ca. 60 personer totalt om bord. X opplyser at de imidlertid har valgt å sette antall forpleiningsassistenter til fire dersom det er mer enn 50 personer om bord. Dette er ifølge X en klar hovedregel, og denne bemanningsmodellen har vært fast i hele kontraktsperioden.

X opplyser at de gikk fra fire til tre faste forpleiningsassistenter på hvert skift, med en forpleiningsassistent i en form for ressurspool for å kunne rotere på flere av selskapets fartøy, samt benyttes ved behov for en fjerde forpleiningsassistent. X opplyser at de ønsker å utøve den nødvendige fleksibiliteten samt bedre ressursutnyttelse totalt sett gjennom å kunne overføre personell til de ulike fartøyer ved behov.

Antall forpleiningsassistenter fast ansatt ble således sammenfallende med antall regulert av kontrakt. Det hevdes at det å ha tre forpleiningsassistenter ved færre enn 50 personer om bord er en forsvarlig beslutning fra et driftsmessig ståsted og vurdering av arbeidsbelastning generelt. Behandlingsbehovet vurderes ut ifra krav fra kunde, interne krav, samt generell drift.

Ombudet har merket seg anførselen om at antall forpleiningsassistenter ble redusert på bakgrunn av kontraktuelle, kommersielle og driftsmessige hensyn. Ombudet har derfor etterspurt dokumentasjon på de vurderinger som ble gjort i forbindelse med avgjørelsen om å redusere antallet forpleiningsassistenter. Ombudet kan imidlertid ikke se å ha mottatt noen dokumentasjon, verken på når beslutningen om endre praksis ble fattet, eller at det ble foretatt en vurdering av de ovenfor nevnte hensyn på tidspunktet for beslutningen.

X har opplyst at det ikke er noen konkrete driftsmessige forhold som er endret, og når det gjelder kommersielle forhold viser X til at dette går på en vurdering av kostnadsoptimalisering og selskapets budsjettprosesser. Ombudet har merket seg X sine redegjørelser, men finner ikke at de har dokumentert vurderingene sine.

Ombudet har videre merket seg at X hevder at diskusjonen av hvorvidt en skal redusere antall forpleiningsassistenter ikke er noen ny diskusjon, og at dette har vært til vurdering hvert år i forbindelse med budsjettgjennomgangen. Ombudet finner imidlertid ikke at X har dokumentert at dette ble diskutert under budsjettbehandlingen i 2009 eller under tidligere budsjettbehandlinger. Når det gjelder Xs anførsel om at diskusjonen om antall forpleiningsassistenter ikke var en ny diskusjon i 2009, har ombudet for øvrig merket seg opplysningene om at en forpleiningsassistent i 2008 ble langtidssykemeldt, og at det her ble satt inn vikar for henne hele året, uavhengig av om antallet personer om bord var over eller under 50.

Ombudet viser til sak 27/2008 i nemnda hvor en arbeidsgiver besluttet å ikke gi en arbeidstaker flere vakter. Nemnda uttalte i denne saken at «av hensyn til

gjengjeldelsesforbudets effektivitet, er det i utgangspunktet grunn til å kreve at en arbeidsgiver som gir denne type inngripende instruks om en person som har klaget arbeidsgiver inn for ombudet, sørger for at grunnlaget for en slik instruks kan ettervises».

I denne saken valgte X å iverksette en endring av bemanningspraksisen på Y som medførte en direkte økt belastning nettopp på A og de andre forpleiningsassistentene som hadde fått medhold i nemnda. Endringen ble iverksatt kort tid etter vedtaket i nemnda. I tråd med føringen fra nemnda i

sak 27/2008 mener ombudet dermed at det i denne saken må kunne kreves at

rederiet X kan underbygge med dokumentasjon sine påstander om hva som var årsaken til endringen av praksis så kort tid etter nemndas vedtak.

Ombudet finner etter dette ikke at det er sannsynliggjort at det ikke var en direkte årsakssammenheng mellom klagen til ombudet som resulterte i vedtaket i nemnda september 2009 og Xs etterfølgende reduksjon av antall forpleiningsassistenter fra årsskiftet 2009/2010. Ombudet finner det dermed mest sannsynlig at gjengjeldelse har funnet sted.

Ombudet kunne også vurdert om A selv ble utsatt for ytterligere gjengjeldelse, ved at det var nettopp hun som ble fristilt fra Y da selskapet bestemte seg for å redusere antall forpleiningsassistenter og ved at hun ble gitt advarsel og etter det skulle tas av båten.

A har imidlertid selv vært opptatt av at både den opprinnelige klagen til ombudet om at forpleiningsassistentene på fartøyet Y måtte dele lugar, og denne etterfølgende klagen om gjengjeldelse ved at antallet forpleiningsassistenter på Y ble redusert fra fire til tre ved færre enn 50 personer om bord, gjelder alle forpleiningsassistentene på Y. Hun skriver i tilknytning til dette selv avslutningsvis i brev til ombudet av 15. desember 2011. «Til slutt vil jeg minne om at det var en samlet gruppe forpleiningsassistenter som startet opp saken. Det var nokså tilfeldig at mitt navn ble brukt. Jeg håper inderlig at forpleiningsassistentene på Y v/A, får medhold i denne saken.»

Ombudet har ut i fra dette valgt ikke å gå videre inn på dette spørsmålet.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at X

handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse i likestillingsloven § 3 sjettede ledd

ved beslutningen om å redusere antall forpleiningsassistenter fra fire til tre ved

færre enn 50 personer om bord på Y fra årsskiftet 2009/2010.