



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

ANONYMISERT VERSJON AV KLAGESAK

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 30. november 2007.

A mener at hun er utsatt for graviditetsdiskriminering ved at hun ikke ble tilbudt ny stilling ved avviklingen av B AS.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet til at B AS ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 3 første ledd, jf. annet ledd nr. 2 og tredje ledd, fordi hun ikke er stilt dårligere enn sine kolleger.

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

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A var ansatt i selskapet B AS, som er eid av C Gruppen, før hun ble sagt opp med fratredelse 31. juli 2008. På grunn av store tap ble B AS avvirket allerede sommeren 2007. På dette tidspunktet var imidlertid A sykemeldt i forbindelse med graviditet. På grunn av A sykemelding og påfølgende foreldrepermisjon valgte B AS å utsette oppsigelsen av A til etter at foreldrepermisjonen var avvirket.

I forbindelse med at avvirkningen av B AS ble klar i mai 2007 tok fungerende styreleder D kontakt med A per telefon for å sikre at hun var oppdatert på lik linje med andre ansatte i firmaet. Det ble også avholdt et møte mellom A og personalsjef, E hvor A ble informert om muligheter og rettigheter. Både i telefonsamtalen og i møtet ble A oppfordret til å søke ledige stillinger i C Gruppen, uten at det ble gitt garantier om ansettelse. Den 23. juli 2007 sendte A en åpen søknad til Dagbladets annonseavdeling (som også er eid av C Gruppen). Til tross for gjentatte purringer har A i skrivende stund ikke mottatt noen tilbakemelding på søknaden.

Partenes anførsler:

A hevder hun er utsatt for graviditetsdiskriminering i strid med likestillingsloven. Dette fordi alle andre som var ansatt i B AS ble tilbudt nye stillinger i C Gruppen uten forutgående søknad. I følge A var følgende personer ansatt i B AS på avvirkningstidspunktet; F, G, H og I.

B AS avviser påstanden om graviditetsdiskriminering. Når det gjelder H viser B AS til at han var selvstendig næringsdrivende som hadde selskapet som en av flere kunder. Det var derfor aldri snakk om oppsigelse av et arbeidsforhold. B AS hevder videre at både F og G sa opp sine stillinger. I søkte på en utlyst stilling i Dagbladets annonseavdeling som selger av rubrikkannonser. Denne jobben fikk hun på helt ordinær måte i konkurranse med andre søkere.

Rettslig utgangspunkt

Likestillingsloven forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, jf. lovens § 3 første ledd. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet handlinger som setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet, fødsel eller utnyttelse av den lovforbeholdte delen av foreldrepermisjonen (3 uker før og 6 uker etter fødsel), jf. § 3 annet ledd nr. 2. Forskjellsbehandling på grunn av utnyttelse av foreldrepermisjon utover 9 uker regnes som indirekte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 3 tredje ledd.

Likestillingslovens generalklausul suppleres av arbeidsmiljøloven § 15-9 når det gjelder gravide arbeidstakeres vern mot oppsigelse. Bestemmelsen innebærer at en arbeidstaker ikke kan sies på grunn av graviditeten.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med bestemmelsene i blant annet likestillingsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

Det ligger derfor utenfor ombudets mandat å gi uttalelse om bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 15-9. Ombudet vil imidlertid bemerke at selv om bestemmelsen oppstiller et forbud mot oppsigelse på grunn av graviditet, er den ikke til hinder for at arbeidstakeren sies opp av andre grunner enn graviditeten, for eksempel driftsinnskrenkninger eller rasjonalisering, jf. *Jan Fougner og Lars Holo: Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave (2006)* side 817. Arbeidsgiver ville derfor sannsynligvis hatt anledning til å si opp A sommeren 2007, uten at dette ville vært i strid med arbeidsmiljøloven § 15-9.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om A på grunn av sin graviditet og/eller foreldrepermisjon er stilt dårligere enn hun ellers ville vært ved at hennes kolleger, i motsetning til henne, ble tilbudt nye stillinger uten forutgående søknad.

Ombudet holder H utenfor denne vurderingen siden han formelt sett ikke var ansatt i B AS, men arbeidet på kontrakt som selvstendig næringsdrivende.

Arbeidsgiver skriver at F sa opp sin stilling i midten av juni 2007 og begynte i Aftenposten. A bestrider ikke at F sa opp sin stilling, men hevder hun før dette fikk tilbud om ny stilling i annonseavdelingen i Dagbladet uten forutgående søknad. Ombudet har vært i kontakt med F som opplyser at de ansatte, på et møte som fant sted da A var sykemeldt, fikk beskjed om at det ville bli lyst ut to stillinger internt. F søkte på den ene av disse, men takket nei til tilbudet. F fikk derfor ikke tilbud om stilling uten forutgående søknad og A er derfor ikke stilt dårligere enn F.

I arbeidsgivers redegjørelse fremgår det videre at I søkte stilling i Dagbladets annonseavdeling på ordinært vis. Dette er ikke bestridt av A. Ombudet legger derfor arbeidsgivers redegjørelse til grunn og A er derfor heller ikke stilt dårligere enn I.

G tok selv initiativ til en løsning som innebar at han arbeidet for Dagbladet på provisjonsbasis gjennom sitt personlige selskap. Det er altså ikke slik at han uoppfordret ble tilbudt en stilling, men det var heller ikke slik at han måtte avvente en stillingsutlysning og søke på ordinært vis. Ombudet er under tvil kommet til at A ikke er stilt dårligere enn G.

Ombudet er etter dette kommet til at A ikke er stilt dårligere enn sine kolleger på grunn av graviditet og/eller foreldrepermisjon.

Konklusjon

B AS har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: B AS

Saksbehandler: Rannveig Sørskaar