

Anonymisert versjon - Uttalelse i klagesak - påstand om diskriminering på grunn av politisk syn

Sakens bakgrunn

Busselskapet startet opp i Kristiansand i januar 2011 etter en virksomhetsoverdragelse fra et annet trafikkselskap. Flere av de ansatte var kritiske i oppstartsfasen av anbudet. Våren 2011 ble det utlyst en stilling internt som HMS/kvalitets/organisasjonskonsulent (heretter konsulent) i selskapet med søknadsfrist 28. mars 2011. Det var ikke stilt spesifiserte krav til kompetanse i utlysningsteksten. Av ni søkere ble tre innkalt til intervju. Disse hadde bedriftsansienitet på mellom sju og 29 år.

X har jobbet som reservesjåfør i Kristiansand i over tre år. Han jobbet tidligere i et annet trafikkselskap og nå i Busselskapet. Han søkte stillingen som konsulent i Busselskapet, men kom ikke til intervju. X mener han hadde de nødvendige kvalifikasjonene til konsulentstillingen slik at han burde ha vært kalt inn til intervju.

Partenes syn på saken

X:

X mener han har blitt diskriminert på grunn av sitt politiske syn da han ikke ble innkalt til intervju til en konsulentstilling i Busselskapet.

X var aktiv i sin kritikk av Busselskapet i oppstartsfasen da Busselskapet tok over buskjøringen i Kristiansand. Han ytret seg blant annet gjennom en blogg i tillegg til å være kritisk i møter med selskapet. X mener det er denne kritikken og hans politiske holdninger som gjorde at han ikke ble innkalt til intervju.

X opplyser at det i etterkant av årsmøtet til Forbundet ved Busselskapet i Kristiansand ble holdt et møte mellom ledelsen i Busselskapet og sjåførene. X sier han da tok ordet et par ganger og at ledelsen da burde lagt merke til at han var en av de som kom med kritikk av selskapet.

Busselskapet samarbeider med et skolesenter der X er ansatt i full stilling. X hevder at det på et innledende møte om dette samarbeidet, der hans navn var nevnt som en eventuell ressurs, skal ha blitt sagt «*har vi tillit til ham*». X hevder i den forbindelse at Busselskapet har innhentet opplysninger om hans person i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4.

X er også medlem av et politisk parti. Han mener det ikke kan sees bort fra at ledelsen også kjenner til dette.

Da X fikk vite at han ikke hadde blitt innkalt til intervju og at stillingen var tilbudt en annen, henvendte han seg til ledelsen for å få kvalifikasjonene til den som ble ansatt, noe han ikke fikk begrunnet i at stillingen ikke var utlyst eksternt, men internt. X mener dette er i strid med arbeidsgivers opplysningsplikt i arbeidsmiljøloven § 13-7. X fikk, etter flere runder med ledelsen, den dokumentasjonen han ba om.

X har fra Busselskapet blitt forklart at det var manglende bedriftsansiennitet som gjorde at han ikke ble innkalt til intervju. X mener imidlertid dette er et vikarierende argument fra Busselskapet fordi dette ikke gikk frem av utlysningsteksten og at ansiennitetsprinsippet uansett ikke er fulgt fordi det er tre andre søkere med lengre ansiennitet som heller ikke er innkalt til intervju. X ber ombudet derfor se bort fra dette.

X mener videre det vitner om lite respekt å ikke tilkjenne ham som reservesjåfører ansiennitet til tross for at han har vært ansatt i over tre år.

Busselskapet:

Busselskapet ved Y avviser Xs påstand om diskriminering på grunn av politisk syn.

Av ni søkere kom tre søkere videre til intervju. X var ikke blant disse. Dette var fordi han ikke hadde opparbeidet seg bedriftsansiennitet i Busselskapet.

Y opplyser at de ved stillinger som lyses ut internt og som ikke har spesifiserte krav til kompetanse som for eksempel utdanning, tillegger bedriftsansiennitet avgjørende vekt. Dette fordi ansiennitet representerer en realkompetanse og erfaring eksterne søkere ikke har. Dette prinsippet ble fulgt ved utvelgelse til intervju til den aktuelle konsulentstillingen. Dette er i tråd med avtaler med tillitsvalgte, Bussbransjeavtalen og tidligere praksis i Busselskapet.

Busselskapet skriver i sin redegjørelse at de ikke var kjent med Xs kritikk av omstillingen og dette ble derfor ikke tillagt vekt ved utvelgelse av hvem som kom til intervju. I samarbeidsmøtet med skolen, skal X ikke ha vært noe tema og det kan ikke bekreftes at noen skal ha uttalt noe om X. Busselskapet opplyser at det rundt oppstartsfasen av anbudet i Kristiansand var turbulent og at det var mange som mente mye om Busselskapet i denne perioden, uavhengig av partitilhørighet. Selskapet hadde ingen oversikt over hvem som mente hva. Busselskapet stiller i den forbindelse spørsmål ved om meningsytringer i forbindelse med en omstillingsprosess kan anses å være politisk syn etter arbeidsmiljøloven § 13-1.

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

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn. Med direkte diskriminering menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Forbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, både utlysning av stilling, innkalling til intervju og tilsetting, jf. lovens § 13-2.

Ombudets vurdering

Ombudet vil innledningsvis understreke at arbeidsgiver plikter å gi arbeidssøker som mener seg forbigått til stilling på grunn av blant annet politisk syn opplysninger om konstaterbare kvalifikasjoner til den som ble ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-7. Det følger av forarbeidene at denne plikten gjelder tilsettinger og ikke interne forfremmelser som ikke er basert på en ansettelsesprosess, se Ot. prp. nr. 49 s. 328. Selv om det i denne saken dreier seg om en intern utlysning, går det frem av opplysningene i saken at det likevel fremstår som en ordinær ansettelsesprosess.

Ombudet mener for øvrig det ikke er holdepunkter som gir grunn til å tro at Busselskapet har innhentet opplysninger om X i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4.

Ombudet skal ta stilling til om det var på grunn av X politiske syn han ikke ble innkalt til intervju til stilling som konsulent i Busselskapet.

Busselskapet opplyser at de valgte ut søkere til intervju med bedriftsansiennitet. Alle som kom til intervju hadde opparbeidet seg lang ansiennitet i bedriften. Selskapet vektlegger ansiennitet både fordi ansiennitet representerer realkompetanse og erfaring og det er også i tråd med både avtaler med tillitsvalgte, Bussbransjeavtalen og tidligere praksis. Ombudet ser at Busselskapet ikke har fulgt ansiennitetsprinsippet slik at de tre søkerne med *lengst* ansiennitet har blitt innkalt til intervju. Ombudet mener likevel prinsippet om bedriftsansiennitet er et saklig utvelgelseskriterium som ikke er fraveket ved at ikke bare søkerne som hadde lengst ansiennitet gikk videre til intervju.

Som reservesjåfør har ikke X opparbeidet seg bedriftsansiennitet. I hvilken grad også tilkallingsvikarer opparbeider seg tilsvarende kompetanse som fast ansatte og dermed burde ha fått bedriftsansiennitet er ikke noe ombudet kan ta stilling til.

Det fremgikk ikke av utlysningsteksten at bedriftsansiennitet ville bli vektlagt i ansettelsesprosessen. Dette vil ikke ha noe å si for saken her, men ombudet vil

likevel tilføye at det vil kunne skape større forutsigbarhet i ansettelsesprosesser hvis slike opplysninger hadde kommet frem allerede i utlysningsteksten.

X hevder at ledelsen i Busselskapet burde kjenne til at han var blant dem som uttalte seg kritisk til Busselskapets oppstart i Kristiansand og at hans partitilhørighet også kunne være kjent. Busselskapet avviser at de var kjent med Xs kritikk av selskapet, men at det var flere med ulik partitilhørighet som i oppstartsperioden var kritiske til selskapet. Kommentaren om eventuelt manglende tillit til X som skal ha blitt uttalt på et møte er ikke dokumentert eller bekreftet. Ombudet mener det uansett ikke vil ha avgjørende betydning for saken hvorvidt Busselskapet kjente til Xs holdninger til omorganiseringen, politiske ståsted eller om kommentaren om manglende tillit har blitt uttalt. Dette fordi søkerne som ble innkalt til intervju alle hadde bedriftsansienitet i motsetning til X.

Slik saken fremstår for ombudet er manglende ansiennitet årsaken til at X ikke er innkalt til intervju. Ombudet ser etter dette ikke grunn til å nærmere vurdere kvalifikasjonene til søkerne.

For å fastslå forskjellsbehandling etter loven er det et vilkår i loven at det er en årsakssammenheng mellom hendelsen og et eventuelt diskrimineringsgrunnlag. Slik saken her er opplyst kan ikke ombudet se at det foreligger en slik årsakssammenheng mellom det at X ikke ble innkalt til intervju og hans politiske syn.

Saken reiser også spørsmål om meninger og ytringer om en bedrifts organisering vil falle inn under «politisk syn» i arbeidsmiljøloven § 13-1. Fordi ombudet uansett ikke finner at Xs synspunkter er vektlagt ved utvelgelsen til intervju, går ikke ombudet nærmere inn i denne vurderingen.

Konklusjon

Busselskapet brøt ikke forbudet mot diskriminering på grunn av politisk syn i arbeidsmiljøloven § 13-1 da X ikke ble innkalt til intervju til stilling som konsulent i Busselskapet.
