



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Unntatt Offentlighet  
Offl § 13 Opplysn som er underlagde teieplikt

Vår ref.  
09/1980-12-MBA

Deres ref.

Dato:  
12.11.2009

## **UTTALELSE I KLAGESAK - PÅSTÅTT DISKRIMINERING AV POLSKE ARBEIDERE/FAGORGANISERTE**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 14. september 2009 fra A.

A hevder at B diskriminerer polske arbeidere/fagorganiserte. A viser til at B ikke svarer på henvendelser fra arbeidere fra Polen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at B ikke diskriminerer A og andre polske fagorganiserte, og således ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 første ledd.

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

### **Sakens bakgrunn**

A har vært ansatt ved C i Bergen. Den 28. februar 2009 kontaktet han B angående en konflikt med arbeidsgiver. A ba i brev av 14. september 2009 ombudet vurdere hvorvidt B diskriminerer ham og andre polske fagorganiserte ved ikke å følge opp saker polske medlemmer ber forbundet ta opp.

### **Partenes anførsler**

A mener B bryter diskrimineringsloven § 4 ved ikke å bistå og ivareta polske arbeideres/fagorganisertes behov på lik linje med norske arbeidere. A viser til at brevene han har sendt til B siden juli i år ikke er besvart. Det dreier seg om 21 brev som A mener forbundet enten har ødelagt, eller har nektet å svare på. A

anfører også at andre polske arbeidere som tar kontakt med fagforeningen ikke har fått svar på sine brev.

A hevder videre at lederen for B i et møte uttalte at C ”henter kjøtt til Norge fra Polen”. A mener dette er diskriminerende overfor polske arbeidere.

B skriver i sin redegjørelse til ombudet at forbundet ivaretar polske arbeideres behov. Fagforeningen viser til at all korrespondanse fra A er besvart, unntatt ett brev fra juli i år. Årsaken til at brevet ikke er besvart, er avvikling av ferie og at brevet fra A var skrevet på polsk. Oversetting av brevet har tatt lenger tid enn normalt fordi A tidligere har uttrykt liten tiltro til den polske organisasjonsarbeideren i fagforeningen.

B anfører videre at grunnen til at forbundet har ansatt en polsk organisasjonsarbeider er å bistå polske fagorganiserte. B viser også til at en tillitsvalgt er frikjøpt fra sin arbeidsgiver for å arbeide med saker for medlemmer med utenlandsk bakgrunn i fagforeningen.

### **Rettslig grunnlag**

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

Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av blant annet nasjonal opprinnelse, jf. loven § 4 første ledd

Forskjellsbehandling som er ”nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles”, jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Trakassering på grunnlag av for eksempel nasjonal opprinnelse er forbudt, jf. diskrimineringsloven § 5. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

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, ”hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlatsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd”, jf. diskrimineringsloven § 10. 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 sakens omstendigheter for øvrig.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om B har diskriminert A fordi han er polsk, og om B ellers i sin saksbehandling diskriminerer polske fagorganiserte.

Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* at nasjonal opprinnelse har hatt betydning for Bs behandling av As sak, går bevisbyrden over på fagforeningen. B må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Det første spørsmålet er om A er blitt behandlet dårligere enn andre fagorganiserte var/ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, og om forskjellsbehandlingen i så fall hadde sammenheng med hans nasjonale opprinnelse.

A hevder at han er blitt diskriminert av B fordi han ikke har fått svar på sine siste brev til forbundet, og fordi forbundet ikke har gått videre med saken hans. Ut fra den dokumentasjonen som er lagt frem i saken legger ombudet til grunn at B har svart på As brev, herunder brev som var skrevet på polsk. As siste brev ble besvart på norsk 2. juli 2009, men ble først oversatt 9. oktober 2009, av grunner som er beskrevet under Bs anførsler. Hvorvidt forbundet har besvart hvert enkelt brev A har sendt, eller om oversettelsen av forbundets brev av 2. juli 2009 har tatt for lang tid, er det ikke nødvendig for ombudet å ta stilling til. As påstand er at forbundet ikke følger opp hans sak overhodet, og da er det etter ombudets oppfatning tilstrekkelig å se på hovedinntrykket forbundets saksbehandling gir.

Det ble arrangert et møte mellom fagforeningen og A den 26. juni 2009, hvor en autorisert polsk-norsk tolk var til stede. Referat fra møtet er lagt frem for ombudet. Etter ombudets syn viser dette at forbundet tok As sak på alvor, og at det prøvde å tilrettelegge språklig for ham.

Korrespondansen mellom partene viser at årsaken til at B ikke har fortsatt behandlingen av As sak, er at fagforeningen ikke anser det som hensiktsmessig å gå videre med arbeidskonflikten. Grunnen til det er at A ikke har fremlagt nødvendig dokumentasjon i saken som forbundet har bedt om. Ombudet kan ikke se at det er holdepunkter for å si at As nasjonale opprinnelse er blitt vektlagt i forbundets behandling av saken.

Når det gjelder uttrykket "hente kjøtt til Norge fra Polen", skriver forbundet til A i brev av 2. juli 2009 at det dreier seg om en misforståelse. Ordet "kjøtt" brukt i forbindelse med omtalen av en bedrift betyr, etter forbundets mening, "arbeidskraft". I den konkrete samtalen med A ble begrepet brukt for å illustrere at C kun selger arbeidskraft, og ikke leverer verktøy, materialer eller produksjonsutstyr.

Etter ombudets mening kan en slik ordbruk være uheldig, men bruken rammes likevel ikke av diskrimineringsloven. Grunnen er at uttalelsen ikke var rettet mot A direkte, men derimot en stor gruppe av personer, nemlig polske arbeidere

som kommer til Norge. Diskrimineringsloven har forbud mot trakassering, men forbudet gjelder kun trakassering av en eller flere konkrete enkeltpersoner.

Ombudet er derfor kommet til at det ikke er grunn til å tro at A er blitt behandlet dårligere enn en annen fagorganisert arbeider, uavhengig av nasjonal opprinnelse, ville blitt i tilsvarende situasjon. Etter en helhetsvurdering av saken finner ombudet derfor at B ikke har diskriminert A på grunn av nasjonal opprinnelse.

Det andre spørsmålet ombudet skal ta stilling til, er om B diskriminerer polske medlemmer *generelt*. A hevder at forbundet ikke bistår polske fagorganiserte, og at brev fra disse medlemmene ikke blir besvart av forbundet.

Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* at nasjonal opprinnelse har betydning for Bs behandling av saker på vegne av polske medlemmer, går bevisbyrden over på fagforeningen. B må da sannsynliggjøre at forbundet ikke diskriminerer polske fagorganiserte.

Ombudet registrerer at A ikke har fremlagt opplysninger som viser at fagforeningen ikke ivaretar eller bistår polske fagorganiserte. Han peker på sin egen sak som eksempel i denne forbindelse, men har ellers ikke fremlagt annen dokumentasjon.

B viser til at det har ansatt en polsk organisasjonsarbeider for å ivareta polske medlemmers interesser. Organisasjonsarbeideren har vært med på å behandle As sak. Videre peker B på at en tillitsvalgt som arbeider med saker på vegne av medlemmer med utenlandsk bakgrunn er ansatt i fagforeningen. Etter ombudets syn viser dette at forbundet ønsker å bistå sine polske medlemmer. Ombudet mener også fagforeningens behandling av As sak kan illustrere dette. Ombudet viser spesielt til at det ble arrangert et møte med A hvor en polsk-norsk tolk var til stede.

Etter en konkret vurdering finner ombudet derfor at det ikke er grunn til å tro at B diskriminerer polske medlemmer.

### **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at B gjennom sin saksbehandling ikke har diskriminert A på grunn av nasjonal opprinnelse. Videre konkluderer ombudet med at fagforeningen ivaretar polske arbeidere og fagorganiserte i samme utstrekning som norske. Ombudet mener således at B ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Med vennlig hilsen

**Beate Gangås**  
**likestillings-og diskrimineringsombud**

**Vedlegg:**           Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings-og  
                          diskrimineringsnemnda

**Kopi:**                A (oversatt til engelsk)

**Saksbehandler:** Marte Bauge