

Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2011-7

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - vedtak
Dato	2011-10-25
Doknr/publisert	LDN-2011-7
Stikkord	Likestillingsloven § 4 annet ledd jf. § 3.
Sammendrag	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 8. november 2010. Spørsmål om forskjellbehandling på grunn av graviditet og fødselspermisjon i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd jf. § 3. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.
Saksgang	Sak nr. 07/2011.
Parter	A - Manpower Staffing Services AS.
Forfatter	Trude Haugli, leder, Thom Arne Hellerslia, Racha Maktabi, Jan Tøssebro, Sissel Markhus.

Sakens faktiske forhold

A ble fast ansatt i Manpower AS i X by den 5. september 2006. Hun skulle utføre oppdrag hos Manpowers oppdragsgivere, og ble umiddelbart utleid til X butikk. Manpower AS tilbød henne et lengre internt oppdrag ved Manpowers X kontor fra 1. november 2006. A aksepterte tilbudet. Oppdraget var knyttet til rekruttering og oppfølging av oppdrag for Ringnes, en av Manpowers største oppdragsgivere i X by.

I januar 2007 tilbød distriktssjefen henne en fast stilling i Manpower Staffing Services AS, som er et datterselskap av Manpower AS. Tilbudet ble fremsatt muntlig i et møte. A fikk under møtet inntrykk av at tilbudet gjaldt stilling som internt ansatt ved X kontor. A fortalte samtidig at hun var gravid. Det ble inngått skriftlig arbeidsavtale 29. mars 2007, med tiltredelse 1. april 2007. I henhold til kontrakten var A garantert 70 prosent av en årslønn på 302 250 kroner (garantilønn). Det fremgikk av kontrakten at lønsvurdering for stillingen normalt skulle foretas 1. juni hvert år, men for hennes vedkommende første gang i juni 2008.

As arbeidsoppgaver ble beskrevet på følgende måte i kontrakten:

«Som ansatt vil du utføre de oppdrag som arbeidsgiverens kunder som arbeidsgiver til enhver tid påtar seg innen de fagområder du har kompetanse i og er kvalifisert for å utføre, slik at arbeidsgiver til enhver tid bestemmer. Tilsvarende kan det være aktuelt å utføre arbeid innen arbeidsgiverens egen administrasjon eller å arbeide gjennom andre deler av Manpowerkonsernet.»

Du vil motta en bekreftelse for hvert enkelt oppdrag hvor det fremgår hvilke arbeidsoppgaver du skal utføre. Under arbeidet hos oppdragsgiver arbeider du etter oppdragsgivers instruks og kontroll, og følger oppdragsgiverens arbeidsreglement og arbeidstid.»

As arbeidsoppgaver internt i Manpower X by ble i praksis forlenget uavhengig av den inngåtte arbeidsavtalen med Manpower Staffing Services AS, frem til hun gikk ut i foreldrepermisjon i juni 2007. I tillegg ble A leid ut til Manpowers kunder.

Kontorplassen A disponerte ble tildelt Manpowers medarbeider B i forbindelse med at A var ute på et hasteoppdrag i mars 2007. Den 16. mai 2007 inngikk Manpower Staffing Services AS en arbeidsavtale med B. Av denne avtalen fremgår blant annet følgende:

«Ditt arbeidssted vil være Manpower AS avdeling X.»

Dine arbeidsoppgaver ved tiltredelsen blir som avtalt under vår konferanse og med de tilpasninger/endringer i arbeidet som forholdene til enhver tid krever. Det kan også være aktuelt å arbeide i andre avdelinger eller i andre deler av Manpowerkonsernet. Hvis forholdene tilsier det, kan det i visse perioder også bli aktuelt å jobbe i oppdrag hos våre kunder.

(...)

For stillingen er det ved tiltredelsen avtalt lønn med kr 330.000,- pr. år som tilsvarer en månedslønn på 27.500,-. I lønnen er overtidsgodtgjørelse inkludert.

(...) Lønsvurdering foretas normalt pr. 1. juni hvert år. For ditt vedkommende første gang pr. 1. juni 2008. I tillegg deltar du i den til enhver tid gjeldende felles bonusordning for vårt firma.»

A jobbet i 80 prosent stilling, bortsett fra de siste ukene før permisjonen da hun gikk opp til 100 prosent stilling, gjennom en kombinasjon av 60 prosent stilling hos Manpower og 40 prosent stilling ved et advokatfirma. Hun avviklet foreldrepermisjon i perioden 23. juni 2007 til 1. august 2008. Medarbeider B ble satt inn som vikar under A sitt fravær.

I april 2008 ble A forespurt om hun kunne påta seg en selgerstilling. Hun søkte på denne og gjennomgikk en test. Testen viste at hun ikke hadde den ønskede selgerprofilen og A fikk ikke stillingen. Stillingen ble derimot tilbudt B. A fikk heller ikke tilbudet om selgerstilling fra august 2008. Denne gangen ble C tilbudt stillingen.

A ble gitt skriftlig advarsel den 17. august 2009. Bakgrunnen for denne var at Manpower hadde mottatt negative tilbakemeldinger om A etter at hun hadde vært til intervju hos en mulig oppdragsgiver.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A klaget Manpower Staffing Services AS inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet den 4. juli 2009.

Ombudet ga uttalelse i saken 8. november 2010, og konkluderte med at Manpower Staffing Services AS ikke hadde handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3.

A påklaget Ombudets uttalelse i brev av 16. desember 2010. Ombudet fant ikke grunn til å endre uttalelsen, og saken ble sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev fra Ombudet av 3. februar 2011.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 25. oktober 2011. I behandlingen deltok Nemndas medlemmer Trude Haugli (leder), Thom Arne Hellerslia, Racha Maktabi, Jan Tøssebro og Sissel Markhus.

Manpower Staffing Services AS var representert ved distriktssjef og advokat. A deltok i møtet sammen med advokat.

Ombudet var representert ved Cathrine Sørлие.

Nemndas sekretariat var representert ved Mariann Helen Olsen, Mohammad Ahsan Rashid og Else Anette Grannes.

Partenes argumenter

A har i det vesentlige gjort gjeldende:

På grunn av graviditet, fødsel og foreldrepermisjon er hun ikke gitt arbeidsoppgaver som i hovedsak er likeverdige med de arbeidsoppgavene hun hadde før hennes arbeidsgiver ble kjent med at hun var gravid. Hennes manglende lønnsutvikling per. 1. juni 2007 er også en diskriminerende handling med samme utgangspunkt. Arbeidsgivers manglende imøtekommenhet knyttet til mulighet for redusert arbeidstid er heller ikke i tråd med likestillingsloven. Disse disposisjoner fra arbeidsgivers side er ikke saklig begrunnet.

A fikk et muntlig tilbud av Manpower om fast stilling som intern ansatt i januar 2007. Tilbudet gjaldt fast ansettelse ved X kontor. Det ble videre opplyst at det ville fremgå av arbeidsavtalen at hun måtte påta seg kortere oppdrag dersom det var krise hos en av kundene, i likhet med kontraktene til de øvrige internt ansatte ved X kontor. Den skriftlige arbeidsavtalen hun ble presentert for i april 2007 hadde et annet innhold, og gjaldt kontrakt som eksternt vikar med 70 prosent garantilønn. A hevder at dette skyldtes at arbeidsgiver da hadde fått kunnskap om hennes graviditet.

Hun fikk aldri valget mellom 100 prosent og 70 prosent stilling, og hun valgte ikke selv en 70 prosent stilling, slik arbeidsgiver hevder. Normal praksis når man takker ja til en stilling er at man får kontrakt umiddelbart etter dette, noe en annen ansatt, B, fikk. Denne medarbeideren fikk også fast ansettelse internt. A fikk derimot ingen skriftlig arbeidsavtale før i april.

Det fremgår av B sin arbeidsavtale av 16. mai 2007 at dersom «forholdene tilsier det, kan det i visse perioder også bli aktuelt å jobbe i oppdrag hos våre kunder». Distriktssjefen forespeilet i januar 2007 at A sin arbeidsavtale ville få tilsvarende ordlyd. Distriktssjefen ga samtidig uttrykk for at A antakelig ikke ville oppleve at hun måtte ut i oppdrag hos kunder, og at hun selv bare hadde opplevd dette en gang.

Uten forvarsel ble hennes kontor plass tildelt B mens hun selv var ute på eksternt oppdrag.

A var heller ikke kjent med at virksomheten hadde ansatt en vikar i hennes sted. A måtte etter dette benytte en PC beregnet for test av nye medarbeidere. Dessuten måtte hun ut i oppdrag fordi det ikke var kontor plass til henne.

Distriktslederen kontaktet A i april 2008 og opplyste om at det skulle tilsettes i en fast selgerstilling. A ga uttrykk for en viss usikkerhet knyttet til selgerrollen. Hun ga også uttrykk for at hun ønsket 80 prosent stilling etter foreldrepermisjonen. A avtalte et møte med distriktslederen 21. april for å høre mer om stillingen. Under møtet tydeliggjorde distriktslederen at man ønsket å rekruttere en som kunne jobbe 100 prosent stilling. Dersom dette ikke var aktuelt for A, trengte hun heller ikke søke. Det kom videre frem at stillingen ikke var en ren salgsstilling, men også inneholdt en rekke arbeidsoppgaver som A allerede hadde. Under møtet konfronterte A distriktslederen med at hun hadde blitt tilsatt i stilling med 70 prosent garantilønn, mens B hadde fått fast ansettelse som internt ansatt. Distriktslederens svar var at hun hadde fått valget mellom henholdsvis 70 prosent og 100 prosent garantilønn, og valgte 70 prosent. A bestriker at hun fikk et slikt valg.

A søkte stillingen som selger, og måtte i den forbindelse gjennomføre en såkalt OPQ-test (Occupational Personality Questionnaire). OPQ-testen viste angivelig at hun ikke hadde den ønskede selgerprofilen og var lite selvgående, samt at hun ikke anså seg selv som noen selgertype. Hun fikk ikke stillingen, og var derfor fortsatt tilknyttet virksomheten for eksterne vikariater/oppdrag.

Distriktssjefen hadde tidligere markedsført A til en jobb som selger. Dette faktum taler mot at Manpower angivelig ikke anså henne som en selgertype.

Hun har hatt manglende lønnsutvikling per 1. juni 2007. Hun viser til at vanlig praksis i virksomheten er at lønn justeres fra 1. juni hvert år, mens hun først fikk sin lønn justert fra juni året etter.

Advarselen som ble gitt 17. august 2009, ble gitt dagen etter at distriktssjefen mottok brev fra Ombudet. Advarselen ble trolig gitt fordi A hadde klaget til Ombudet. Det faktum at advarselen kommer hele to måneder etter hendelsen bør også tas i betraktning. Det er vanlig praksis at hvis en medarbeider har gjort noe så galt at arbeidsgiver må utstede en skriftlig advarsel, utstedes denne advarselen omgående rett etter hendelsen. A kjenner seg for øvrig ikke igjen arbeidsgivers anklager om tidligere episoder, og hun har ikke fått noen klager eller irettesettelser før.

A sin datter har hatt vaskejobb på Manpowers kontor i X by. Datteren har mottatt en klage fra arbeidsgiver over dårlig vasking. Klagen antas å ha sammenheng med A klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Manpower Staffing Services AS har i det vesentlige gjort gjeldende:

Det bestrides at A er blitt satt i en dårligere stilling på sin arbeidsplass enn hun ellers ville ha blitt, på grunn av graviditet og foreldrepermisjon.

A ble gitt et oppdrag internt hos Manpower fra 1. november 2006. A skulle da avlaste en annen ansatt med rekruttering og oppfølging av oppdrag for Ringnes sommeren 2007 og gis mulighet til å vise hva hun var god for. I tillegg til avlastingen når det gjaldt Ringnes, ble A etter hvert gitt oppgaver for å avlaste alle ansatte på X kontor. I slutten av april 2007 sa Ringnes opp sin avtale med Manpower, og A konsentrerte seg om sistnevnte oppgaver. Tapet av avtalen med Ringnes hadde store praktiske og økonomiske følger for X kontor. Ringnes utgjorde ca. 30 prosent av X kontorets totale omsetning i 2006. I tillegg bortfalt en rekke Ringnes-spesifikke kontoradministrative oppgaver. Det ble derfor påkrevet å finne nye kunder, og slik oppsto behovet for ansatte med kompetanse innen salg.

Distriktsleder har ikke avtalt, lovet eller på annen måte forespeilet A noe annet enn hva som fremgår av de skriftlige arbeidsavtalene med tilhørende skriftlige oppdragsbekreftelser. Det har formodningen mot seg at disse ikke skulle stemme med hva som faktisk ble avtalt. Det er ikke riktig at arbeidsavtalen ble endret til ugunst for A på grunn av sistnevntes graviditet. På det tidspunkt A opplyste om sin graviditet, var partene allerede enige om arbeidsvilkårene for A sin overføring til Manpower Staffing Services AS. Valget av arbeidsavtale skyldtes arbeidsgivers vurdering av fremtidige behov og usikkerhet om arbeidstakers egenskaper. Selv om A var den eneste med denne type ansettelseskontrakt på dette tidspunktet, har Manpower tidligere hatt mange ansatte på denne type kontrakt siden innføringen i 1999. For øvrig innebar ansettelsesforholdet i datterselskapet medlemskap i en bedre pensjonsordning enn i Manpower AS. Arbeidsavtalen innebar også at arbeidsgiver bar risikoen for å lykkes med å skaffe henne oppdrag tilsvarende minst 70 prosent stilling. En avtale om 70 prosent garantilønn er ikke til hinder for at arbeidstakeren tar oppdrag tilsvarende 100 prosent stilling.

Av ulike årsaker opererer Manpower med arbeidsavtaler med noe ulikt innhold, noe som ikke er uvanlig blant norske arbeidsgivere. Dette gir ikke i seg selv A noe rettslig grunnlag for å kreve andre arbeidsvilkår enn hva hun skriftlig har avtalt.

Beskyldningene om at arbeidsgiver har opptrådt lite imøtekommende med hensyn til redusert arbeidstid etter foreldrepermisjon er vanskelig å forstå. Det ble fra arbeidsgivers side ikke registrert annet enn at A ønsket å jobbe 100 prosent like før permisjonsstart for å bedre grunnlaget for foreldrepenger. Dette ønsket ble imøtekommende av arbeidsgiver ved at hun i tillegg til å jobbe internt, påtok seg et oppdrag som sekretær to dager i uken hos et advokatfirma.

Før hun gikk ut i permisjon ga A uttrykk for at hun fortsatt ønsket å jobbe 80 prosent etter permisjonen, men at hun «godt kunne» jobbe 100 prosent. Dette ble oppfattet dit hen at A faktisk ønsket 80 prosent. Da hun ble spurt om hun ville jobbe 100 prosent etter permisjonen takket hun ja til dette. Arbeidsgiver har langt på vei lykkes i å tilby A redusert stilling i tråd med slik man oppfattet var hennes ønske. Arbeidsgivers mulighet for å lykkes med dette må ses i sammenheng med at 90 prosent av samtlige av Manpowers kontoradministrative

utleieoppdrag ved X kontor gjelder full stilling. Kundenes ønsker og behov er av nærmest avgjørende betydning i et meget konkurranseutsatt marked. Det er derfor ikke uten videre enkelt å tilby redusert stilling, selv om Manpower i det vesentlige har fått til dette overfor A.

B viste seg å være den best kvalifiserte til selgerstillingen, dette var årsaken til at hun ble tilbudt denne. Hun hadde en klar selgerprofil med svært relevant utdannelse og tre års erfaring som selger. Da selgerstillingen igjen ble ledig etter at B sluttet, ble A heller ikke denne gang tilsatt. En annen søker, C, var bedre kvalifisert. C hadde klar selgerprofil og ti års salgserfaring med tilhørende kontaktnett. OPQ-testen viste nettopp at A ikke hadde den ønskede selgerprofilen og var lite selvgående. A vurderte heller ikke seg selv som selgertype. Tilsætningen av C skjedde for øvrig etter at A var tilbake fra permisjon. Det kan da vanskelig hevdes at graviditet og fødselspermisjon var årsaken til at hun ikke ble tilsatt.

OPQ-testen er for øvrig en personlighetstest, og ikke en «selgertest». Den er et verktøy som måler kandidatens egne foretrukne preferanser i svar på spørsmål sammenlignet med en referansegruppe på ca. 750 norske ledere og fagspesialister. Testen er heller ingen fasit på kandidatens personlige egenskaper, men er et godt grunnlag for dype og grundige samtaler med kandidaten om vedkommendes foretrukne preferanser. Først etter slike etterfølgende samtaler vil arbeidsgiver gjøre seg opp en mening. Det er ikke riktig, som A har anført, at distriktssjef har gitt uttrykk for at hun ikke stolte på testen.

Sommeren 2008 fikk A en lønnsøkning på 4 prosent. Lønnsøkningen var identisk med arbeidsgivers gjennomsnittlige tillegg dette året. Arbeidsgiver hadde ikke avtalt eller lovet A en bestemt lønn første gang hun ble utsatt for utleie. Som en følge av finanskrisen ble det ikke gitt lønnstillegg til noen ansatte i 2009.

At A fikk en advarsel i august 2009, viser at arbeidsgiver ikke hadde et udelt positivt inntrykk av henne, heller ikke da den omtalte selgerstillingen ble besatt.

Advarselen til A ble gitt uavhengig av A sin klage til Ombudet. Allerede i juni 2009 kontaktet distriktssjefen Manpowers HR-avdeling om forholdene. I dialog med HR-avdelingen valgte distriktssjefen å ikke gi A advarselen rett før sommerferien, men ventet til august.

Manpower stiller seg uforstående til beskyldningene om at Manpower har latt A klage gå ut over datteren. Kolleger i Manpower klaget over vaskingen. Arbeidsgivers forventninger til arbeidsinnsats ble derfor tatt opp med datteren.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder påstand om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødselspermisjon ved at A fikk endrede kontraktsvilkår og arbeidsoppgaver i strid med det som var avtalt i januar 2007, da hun informerte arbeidsgiver om graviditeten. Det er også et spørsmål om hun som følge av graviditeten ikke fikk lønnsøkning og heller ikke imøtekommet sitt ønske om redusert stilling.

Saken gjelder ansettelse i privat sektor og Nemnda har kompetanse til å treffe vedtak i saken jf. diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9.

Forholdet ligger innenfor virkeområdet til likestillingsloven § 2.

Likestillingsloven § 4 andre ledd forbyr forskjellsbehandling ved ansettelser. Bestemmelsen presiserer forbudet i § 3:

«Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling.»*

Det kreves ikke en diskriminerende hensikt for å kunne konstatere brudd på bestemmelsen. Det kreves heller ikke en konkret sammenlikningsperson, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 38.

Det fremgår av likestillingslovens forarbeider at med graviditetsdiskriminering menes forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødselspermisjon osv, jf Ot.prp.nr.77 (2000-2001 s. 29. Som eksempler er nevnt at kvinnelige søkere forbigås ved ansettelser fordi de er gravide. Videre er nevnt at kvinner som har fødselspermisjon ikke nyter godt av den samme lønnsvekst som sine kolleger. Handlingen regnes også som begrunnet i graviditet og fødsel hvis begrunnelsen relaterer seg til fravær, utnyttelse av rettigheter m.v. som utløses av graviditet og fødsel.

Vernet mot diskriminering på grunn av graviditet og fødselspermisjon i arbeidslivet er særlig strengt, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 112 og blant annet Nemndas sak 15/2007 (LDN-2007-15)

Likestillingsloven § 16 første ledd bestemmer følgende om bevisbyrden:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.»

Nemnda har på bakgrunn av de fremlagte dokumenter, partenes argumenter og muntlig forklaring i Nemndas møte, vurdert om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at Manpower Staffing Services AS la vekt på A sin graviditet, ved tilsetning og i hennes arbeidsforhold. I tilfelle det foreligger slike omstendigheter, går bevisbyrden over på Manpower Staff Services AS etter likestillingsloven § 16. Manpower Staff Services AS må da sannsynliggjøre at det kun var andre forhold enn A sin graviditet som ble vektlagt av arbeidsgiver.

Spørsmålet for Nemnda er ikke om A skulle ha blitt behandlet annerledes enn hun faktisk ble i sitt arbeidsforhold, men om hun ble dårligere stilt på grunn av graviditet og fødsel, ved tilsetning og i arbeidsforholdet. Det at A var gravid og gikk ut i fødselspermisjon, kan ikke i seg selv begrunne at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen. Etter Nemndas praksis kreves det ett eller flere holdepunkter for at graviditeten eller fødselspermisjonen ble vektlagt, jf. blant annet Nemndas sak 35/2009 (LDN-2009-35), 47/2010 (LDN-2010-47) og 48/2010 (LDN-2010-48). Det vises også til Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 98 og s. 116, samt Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 57.

Nemnda kan ikke se at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at arbeidsgiver har vektlagt A sin graviditet og foreldrepermisjon i hennes arbeidsforhold. For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering.

På en rekke punkter i saken står påstand mot påstand. Partene har til dels svært ulike syn på hva som skal ha blitt lovet, sagt og gjort, og hva som har blitt avtalt muntlig. Dette gjelder blant annet spørsmålet om A opprinnelig ble tilbudt tilsetning som intern-ansatt i januar 2007.

Når det gjelder spørsmålet om forbigåelse til stilling som selger, er det etter Nemndas vurdering ikke fremlagt opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd en forbigåelse i strid med likestillingsloven. Nemnda har heller ikke funnet holdepunkter for å anta at arbeidsgiver har vist manglende vilje til å tilrettelegge for redusert arbeidstid.

Når det gjelder A sin påstand om manglende lønnsjustering i 2007, har Nemnda merket seg at arbeidsavtalene til både B og hennes etterfølger C inneholder tilsvarende formuleringer som A sin arbeidsavtale. Heller ikke deres lønn ble vurdert før året etter tiltredelse. Nemnda finner derfor ikke holdepunkter for å anta at A ble forskjellsbehandlet på dette punkt. Nemnda finner videre ikke holdepunkter for at A ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven i forbindelse med skifte av kontorplass.

Ut fra den skriftlige dokumentasjon i saken og behandlingen under møtet er Nemnda kommet til at det ikke foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at Manpower Staff Services AS har lagt vekt på graviditet og foreldrepermisjon ved forbigåelse til stilling eller i arbeidsforholdet forøvrig.

Det er fremsatt påstand om at Manpower har latt klagen til Ombudet påvirke arbeidsforholdet mellom Manpower og A sin datter i negativ retning. Denne anførselen som er ny i klageomgangen, kan anses som en påstand om gjengjeldelse, jf. likestillingsloven § 3 sjette ledd. Forholdet må eventuelt tas opp som ny klage til Ombudet.

Nemndas konklusjon er følgelig at Manpower Staff Services AS ikke har opptrådt i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3.

Klagen fra A har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot Staten ved Likestillings- og diskrimineringsnemnda.