

Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2015-12

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - vedtak.
Dato	2015-11-23
Doknr/publisert	LDN-2015-12
Stikkord	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 31. oktober 2014.
Sammendrag	Saken gjelder spørsmål om A dagligvareselskap handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering ved å trekke tilbake et tilbud om jobb og/eller ikke videreførte praksisarbeidet til B etter at bedriften var blitt kjent med at hun var gravid, jf. likestillingsloven § 5 første ledd (lov nr. 59/2013).
Saksgang	Sak nr. 12/2015
Parter	A dagligvareselskap - B.
Forfatter	Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand, Jens Kristian Johansen.

Sakens bakgrunn

B var i 2014 på arbeidsmarkedstiltaket Arbeid med bistand. Arbeid med bistand er et tilbud som gis til mennesker som trenger hjelp for å komme i ordinært arbeid. Deltakerne blir henvist fra NAV.

Arbeid med bistand v/jobbkonsulent foretok en generell kartlegging av B, med hensyn til jobbønsker, mål, interesser, motivasjon, ressurser og ferdigheter. Jobbkonsulenten tok deretter kontakt med aktuelle arbeidsgivere for å be om et samarbeid og en arbeidsutprøving. Hensikten med tiltaket Arbeid med bistand er oppfølging, og en ordinær ansettelse på sikt.

Den 26. august 2013 startet B opp ved en Rema 1000 butikk i ulønnet arbeidspraksis. Butikken hadde imidlertid ikke på det daværende tidspunkt mulighet til ansettelse, før tidligst etter sommeren 2014, bortsett fra en liten helgestilling. B ble ansatt i denne fra januar 2014. Til tross for begrensede jobbmuligheter ønsket B å fortsette i praksis hos Rema 1000, men takket likevel ja til tilbudet ved butikk Y da dette kom opp. Arbeid med bistand vurderte det som mer sannsynlig at tilbudet ved butikk i X ville føre til fast jobb i større stilling, og på et tidligere tidspunkt, enn ved Rema 1000.

A dagligvareselskap driver butikk Y og butikk Z, samt tilhørende cateringvirksomhet. Begge butikkene ligger i X kommune, men med en viss geografisk avstand.

Etter at B hadde vært i arbeidspraksis ved butikk Y i litt over en måned, ble det avholdt et møte 4. juni 2014. Både A dagligvareselskap, jobbkonsulent ved Arbeid med bistand og B var tilstede. Det var Arbeid med bistand som hadde tatt initiativ til møtet. Det er uenighet mellom partene om karakteren av møtet, og om B under møtet ble tilbudt jobb.

B anfører at hun fikk tilbud om jobb under møtet, dels ved butikk Y og dels ved butikk Z. Hun takket ja til tilbudet. I møtet fortalte hun også at hun var gravid i 7. uke, etter at jobbkonsulenten ved Arbeid med bistand hadde oppfordret henne til å være åpen overfor arbeidsgiver. A dagligvareselskap hevder på sin side at B må ha misoppfattet situasjonen, og at det ikke ble gitt uttrykkelige tilsagn om ansettelse under møtet. Arbeid med bistand har gitt følgende versjon i sitt brev til ombudet av 21. august 2014:

«Da deltaker informerte jobbkonsulenten om graviditeten, ble hun rådet til også å informere arbeidsgiver. Deltaker ønsket å vente lengst mulig med å fortelle dette. Da butikken allerede etter 5 uker kunne tilby jobb, vurderte jobbkonsulenten det som mest hensiktsmessig og best for alle parter at deltaker fortalte dette under ansettelsesmøte, noe deltaker også gjorde. Dette for at deltaker ikke skulle gå inn i et ansettelsesforhold under andre forutsetninger enn det som var situasjonen fra starten av arbeidspraksis.»

Samme dag, kort tid etter møtet, fikk jobbkonsulent ved Arbeid med bistand telefon fra A dagligvareselskap, og ble da informert om at B ikke kunne tilbys jobb.

Arbeid med bistand hadde inngått muntlig avtale med Rema 1000 om at B kunne komme tilbake hvis praksisen hos den andre butikken ikke førte frem. B fikk derfor starte opp igjen på Rema 1000, og ble tilbudt 50 % stilling der etter sommeren 2014.

B er nå ordinært ansatt og har avsluttet tiltaket Arbeid med bistand. Hun fikk barn i desember 2014.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang:

B henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) per telefon og e-post av 6. juni 2014. I utgangspunktet ønsket hun å klage inn butikk Y, butikk Z og Arbeid med bistand. Hennes behov for å klage på Arbeid med bistand var knyttet til at hun følte seg presset av jobbkonsulenten til å fortelle arbeidsgiver at hun var gravid. Ombudet tok derfor også kontakt med Arbeid med bistand, ved brev av 4. juli 2014.

Arbeid med bistand redegjorde for sin befattning med saken i brev til ombudet 21. august 2014. Arbeid med bistand har blant annet opplyst at når det inngås et samarbeid mellom Arbeid med bistand og arbeidsgivere, skal dette baseres på tillit og troverdighet. Det skal gis god informasjon, og faktorer som er viktige for prosessen skal ikke holdes tilbake.

Ombudet ga uttalelse i saken 31. oktober 2014 og konkluderte med at A dagligvareselskap hadde handlet i strid med likestillingsloven § 5 første ledd.

Når det gjaldt ombudets vurdering av Arbeid med bistand fremgår følgende av ombudets uttalelse:

«Det er forbudt å medvirke til diskriminering, jf. likestillingsloven § 11. Spørsmålet er om Arbeid med bistand ved sine oppfordringer til å fortelle arbeidsgiver om graviditet har bidratt til at jobbtilbudet ble trukket tilbake og om dette i tilfelle kan sies å være lovstridig medvirkning.

Ombudet har i ovenstående vurdering konkludert med at B fikk trukket tilbake jobbtilbudet på grunn av sin graviditet. Det er ikke bestridt at Arbeid med bistand har oppfordret B til å fortelle butikk Y og butikk Z at hun var gravid. Uten oppfordring fra Arbeid med bistand ville ikke B opplyst om sin graviditet og ville sannsynligvis hatt en 100 % stilling i dag ved butikk Y og butikk Z i stedet for en 50 % stilling ved Rema 1000.

Det er ulovlig for arbeidsgiver å innhente opplysninger om graviditet og familieplanlegging i en ansettelsesprosess, jf. likestillingsloven § 18. Det er videre ulovlig å vektlegge slike opplysninger negativt. Å opplyse om egen graviditet selv eller opplyse om andres graviditet vil imidlertid ikke rammes av disse reglene. Hvorvidt oppfordringen fra Arbeid med bistand faktisk ville medført diskriminering var avhengig av om arbeidsgiver ville vektlegge opplysningene negativt. Dette var ene og alene arbeidsgivers valg. At arbeidsgiver faktisk gjorde dette valget hadde ikke Arbeid med bistand noen innvirkning på. Ombudet mener derfor at Arbeid med bistand ikke har medvirket i likestillingslovens forstand. Hvorvidt Arbeid med bistand har brutt eventuelle regler om taushetsplikt ligger utenfor ombudets mandat å vurdere.»

Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig AS v/advokat Arne Oftedal klaget over ombudets uttalelse 18. november 2014, på vegne av A dagligvareselskap. Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke grunnlag for å endre sin konklusjon.

Saken ble oversendt Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev fra ombudet datert 11. februar 2015. Arbeid med bistand er ikke part i saken for nemnda.

Saken ble behandlet i nemndas møte 10. november 2015. Under behandlingen deltok nemndas medlemmer Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand og Jens Kristian Johansen. A dagligvareselskap var representert av advokat Arne Oftedal og personalansvarlig C. B deltok i møtet per telefon. Fra ombudet møtte Kristel Jüriloo som observatør. Nemndas sekretariat var representert av Anette Klem Funderud, Ingeborg Aas og Else Anette Grannes.

Partenes argumenter

B har i det vesentlige gjort gjeldende:

Hun har blitt diskriminert i forbindelse med ansettelse på grunn av graviditet. I møtet 4. juni 2014 gratulerte personalsjef ved butikkene Z og Y henne med både ny jobb og med barnet under møtet.

Det ble gjort konkrete avtaler under møtet. Hun nevnte at hun hadde noen avtaler i de to følgende ukene. Representantene fra butikkene Z og Y spurte om hun kunne endre disse avtalene, men hun ønsket ikke det, fordi disse var avtalt for lenge siden. Under møtet ble det enighet om arbeidstider torsdag og fredag i den innværende uka og de to neste ukene.

Samme dag ble jobbtilbudet trukket tilbake. Begrunnelsen var at bedriften ikke hadde råd til en gravid arbeidstaker fordi butikkene er små, og det ville bli en for stor belastning for disse. En av de ansatte ved butikk Y ga uttrykk for overfor henne at hun måtte forstå at butikken ikke kunne satse på en som ville forsvinne etter noen få måneder.

Det gikk svært kort tid fra det tidspunktet da arbeidsgiver fikk informasjon om hennes graviditet og tilbaketrekking av jobbtilbudet. Det er derfor vanskelig å feste lit til forklaringen fra A dagligvareselskap om at det var en gjennomgang av kostnadsbildet som var årsaken, og ikke hennes graviditet.

A dagligvareselskap har anført at hun må ha misforstått det som skjedde under møtet. Jobbkonsulent fra Arbeid med bistand ringte imidlertid til butikksjefen på Rema 1000 umiddelbart etter møtet, for å fortelle at hun (B) hadde fått fast jobb. Det betyr at også jobbkonsulenten må ha misforstått hva som ble sagt under møtet.

Hun har hatt et økonomisk tap som følge av behandlingen hun har fått.

A dagligvareselskap har i det vesentlige gjort gjeldende:

Arbeidsgiver vil på det sterkeste avvise at det har vært lagt vekt på graviditet som grunnlag for ikke å tilby arbeidssøker fast stilling. Beslutningen om ikke å tilby B ansettelse var utelukkende basert på dårlig økonomi i bedriften, og helt nødvendige omstillingsprosesser for å få bedriften på rett kjøl.

Det var generelt mange utfordringer knyttet til butikken Y på det aktuelle tidspunktet. Det var blant annet avdekket betydelig økonomisk rot/mistanke om misligheter, stor mistrivsel blant de ansatte og misfornøyde kunder. Da personalansvarlig C ble engasjert i april 2014 hadde tidligere butikksjef nylig sluttet etter eget ønske, og butikken sto uten ledelse. I en periode på 1 ½ måned frem til ny butikksjef var på plass, ble lederoppgavene fordelt mellom de gjenværende ansatte, i kombinasjon med en mer aktiv involvering enn vanlig fra daglig leder D. Ny butikksjef E var på plass i månedsskiftet mai/juni 2014. Butikksjefens rolle er å forestå den daglige driften av butikken, bestilling av varer, kasseoppgjør og ansvar for personalet på jobb.

På grunn av den alvorlige økonomiske situasjonen i 2014 måtte A dagligvareselskap høsten 2014 si opp flere ansatte for å klare å snu et negativt resultat til i første omgang et null resultat. I tillegg har ledelsen gjort flere grep for å omorganisere virksomheten, blant annet ved å fjerne overtidsarbeid, forbedre arbeidsprosesser og foreta utskiftninger i ledelsen. Dette har vært helt nødvendig for å få bedriften på rett kjøl igjen. Fortsatt er man ikke i mål med dette arbeidet.

Det var Arbeid med bistand som tok initiativ til møtet 4. juni 2014, etter at B hadde vært utplassert i butikk Y i noe over en måned. Det var således ikke arbeidsgiver som kalte inn til møtet. Arbeidsgiver oppfattet dette som et oppfølgingsmøte man var pålagt å gjennomføre i henhold til arbeidsavtalen med Arbeid med bistand. Personalansvarlig C og daglig leder D snakket kort om møtet i forkant. Det ble sagt mellom dem at de ikke så for seg noen ansettelse av B på det daværende tidspunkt. Daglig leder hadde således ikke gitt noen fullmakt eller tilslutning til en ansettelse i forkant av møtet.

I møtet ble det aldri uttrykkelig gitt tilsagn om ansettelse fra arbeidsgivers side. At man har oppfattet det slik må bero på en misforståelse. Det er mulig at misforståelsen skyldes at personalansvarlig C kommer fra et annet land, og dermed bruker en litt annen setningsoppbygging og har en annen måte å formulere seg på. Det som ble sagt fra personalansvarlig Cs side var at *«det kunne være en mulighet for jobb»*. Dette ble sagt fordi man i utgangspunktet syntes arbeidssøker gjorde en god jobb og kunne være aktuell for ansettelse, forutsatt at man hadde en stilling å tilby henne. Det ble heller ikke sagt noe mer konkret om det eventuelt da var mulighet for jobb på butikk Y, på butikk Z, eller i en kombinasjon. Dette måtte eventuelt avklares nærmere. B ble gratulert med graviditeten under møtet.

Rett etter møtet tok butikksjefen E opp med personalansvarlig C om butikken hadde råd til å ansette en ny medarbeider. De ble enige om å sjekke dette opp. Det foreløpige regnskapet på dette tidspunkt (perioderegnskapet) ble derfor innhentet fra regnskapsfører. Rent praktisk skjedde dette ved at personalansvarlig C reiste tilbake til hovedkontoret (syv minutters kjøretur). Han ba en kontoransatt om å ta ut en perioderapport for enheten butikk Y. C reiste deretter umiddelbart tilbake til butikk Y og var tilbake der innen en time. E og C gjennomgikk da tallene og ble overrasket over hvor elendig den økonomiske situasjonen var. Avdelingen gikk med underskudd og kostnader knyttet til lønn og sosiale ytelser var alt for høy i forhold til inntektene. Det var på denne bakgrunn at tilbakemeldingen til Arbeid med bistand ble gitt.

Årsaken til at det ble tatt kontakt med Arbeid med bistand etter møtet (samme dag) var at spørsmålet om ansettelse var uavklart, slik ledelsen oppfattet utgangen av møtet. En eventuell forlengelse av Bs arbeidspraksis var for så vidt greit fra bedriftens ståsted. Forlengelse skjer for tre måneder av gangen og innebærer ingen forpliktelse for bedriften, verken med hensyn til lønn eller fremtidig ansettelse. Bedriften fant det likevel ikke riktig, blant annet av hensyn til arbeidstakers eventuelle forventninger, å forlenge engasjementet i ytterligere tre måneder, i og med at B uansett ikke kunne tilbys permanent ansettelse.

Det er ikke riktig at en butikkmedarbeider har gitt uttrykk for at B måtte forstå at det ikke kunne ansettes en person som ville forsvinne om noen måneder. Det vises til hans skriftlige tilbakevisning av dette, der det fremgår at han opplever seg feilsitert. A dagligvareselskap har heller ikke i denne forbindelse diskriminert B på grunn av graviditet.

Subsidiært anføres at det var saklig å trekke jobbtilbudet tilbake, på grunn av bedriftens alvorlige økonomiske situasjon.

Bedriften finner grunn til å presisere at graviditet ikke vektlegges i negativ retning ved ansettelse. Bedriften har en større stab ansatte, hvorav mange er kvinner. Graviditet håndteres på en profesjonell og positiv måte og oppleves overhodet ikke som problematisk for arbeidsgiver.

Nemndas vurdering

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven. Dette følger av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 1 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005).

Saken gjelder privat sektor og nemnda har kompetanse til å treffe vedtak i saken jf. diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9. Nemnda kan ikke fastsette eventuell erstatning eller oppreisning. Denne type krav må fremmes ved domstolene.

Likestillingsloven § 5 fastsetter forbud mot diskriminering på grunn av kjønn. Bestemmelsens første ledd har denne ordlyden:

«Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller fremtidige graviditet eller permisjon. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av kjønn til en person som den som diskrimineres har tilknytning til.»

Det fremgår følgende av forarbeidene til likestillingsloven (Prop.88 L (2012-2013) side 168):

«Et eksempel på direkte forskjellsbehandling er at en kvinne ikke får en jobb fordi hun er gravid. Forbudet gjelder også såkalte hypotetiske sammenlikninger. Det vil si at det ikke er nødvendig at det finnes en aktuell sammenlikningsperson som ikke er kvinne, gravid eller i permisjon, for eksempel en annen søker som fikk jobben, for at det skal være tale om diskriminering. Det er ikke nødvendig at den som mener seg diskriminert kan vise til at en annen faktisk person har blitt behandlet bedre. Det avgjørende er om det ble lagt vekt på graviditet eller permisjon til ulempe for den som mener seg diskriminert.»

Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og uttak av foreldrepermisjon skal tolkes strengt. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder generelt alle deler av en ansettelsesprosess, ikke bare det endelige valget av hvem som skal ansettes. Dette gjelder uten hensyn til om vedkommende ville blitt ansatt i stillingen. (Foreliggende sak gjelder spørsmålet om manglende ansettelse på grunn av graviditet, i forlengelse av en praksisplass.)

Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet. Dette følger av forarbeidene til den tidligere likestillingsloven nr. 45/1978 (Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 111), som også har relevans for någjeldende likestillingslov.

Likestillingsloven § 27 bestemmer følgende om bevisbyrden:

«Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) Det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og*
- b) Den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.*

Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.»

Det er i utgangspunktet klager som har bevisføringsrisikoen. Nemnda har i en rekke saker vurdert om bevisbyrden har gått over på innklagede. Det kreves noe mer enn en påstand om diskriminering har funnet sted. Det må være ytterligere holdepunkter i saken for forskjellsbehandling, for at bevisbyrden skal gå over på innklagede.

Når bevisbyrden er snudd, har nemnda vurdert om innklagede likevel har klart å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted. Nemnda har i de fleste tilfeller foretatt en totalvurdering ut fra den framlagte dokumentasjonen og partenes skriftlige og muntlige forklaringer. Det har således ikke vært ett enkelt dokument eller vitneutsagn som har gjort at bevisbyrden anses oppfylt. Nemnda har vanligvis krevd at dokumentasjonen er etterprøvbar og ikke utarbeidet i ettertid (tidsnær dokumentasjon).

Spørsmålet nemnda skal ta stilling til er om A dagligvareselskap handlet i strid med likestillingsloven § 5 første ledd, ved at B ikke fikk tilbud om jobb etter at bedriften var blitt kjent med at hun var gravid.

Det er dokumentert at det ble avholdt et møte 4. juni 2014, der begge parter var tilstede, i tillegg til jobbkonsulenten fra Arbeid med bistand. Det fremgår av sakens dokumenter at Arbeid med bistand omtaler møtet som et «ansettelsesmøte». Arbeid med bistand, som profesjonell aktør i saken, oppfattet dermed møtet på samme måte som B. Arbeidsgiver ble i møtet gjort kjent med Bs graviditet. Like etter møtet ble det klart at hun likevel ikke kunne tilbys ansettelse. Ifølge B fikk hun beskjed om dette ca. en time etter møtet.

I likhet med ombudet legger nemnda til grunn at disse omstendigheter gir «grunn til å tro» at graviditet kan ha blitt vektlagt, jf. bevisbyrderegelen i likestillingsloven § 27.

Bevisbyrden går dermed over på A dagligvareselskap, som må sannsynliggjøre at Bs graviditet likevel ikke var den reelle årsaken til at hun ikke kunne tilbys ansettelse.

Nemnda vil bemerke at de forhold som skal oppfylle bevisbyrden må være etterprøvbare. For at A dagligvareselskap skal kunne vinne frem med sin argumentasjon om at årsaken til at B ikke kunne tilbys jobb skyldtes virksomhetens økonomiske situasjon, må de aktuelle forholdene kunne sannsynliggjøres, for eksempel ved skriftlig dokumentasjon.

Ifølge e-post til ombudet av 14. juli 2014 fra personalansvarlig C var det følgende foranledning til møtet 4. juni 2014:

«Hun utførte en tilfredsstillende innsats og vi hadde lyst til å ha henne med videre. I forbindelse med veien videre, ble det avholdt et møte 4. juni 2014, hvor denne muligheten ble forespeilet for B. B var interessert i videre arbeid og vi skulle jobbe videre med denne saken.»

A dagligvareselskap har anført at B må ha misforstått arbeidsgivers utsagn i møtet. Bedriften har videre anført at det som ble signalisert i møtet var at B kunne være aktuell for ansettelse i fremtiden, forutsatt at man hadde en stilling å tilby henne. De videre undersøkelser samme dag avdekket alvoret i den økonomiske situasjonen.

Tidspunktet for avdekking av de økonomiske problemene var på denne bakgrunn sammenfallende med det tidspunktet B fikk beskjed om at hun ikke kunne tilbys jobb.

Ombudet har ved sin oversendelse av saken til nemnda gitt uttrykk for at det ikke er avgjørende om klager ble tilbudt en jobb eller ikke, men hvorvidt alle muligheter for en eventuell ansettelse ble avskåret etter at klager fortalte at hun var gravid.

Nemnda er enig i ombudets vurdering på dette punkt. Nemnda har merket seg at personalansvarlig C startet som innleid konsulent i april 2014. På dette tidspunktet hadde tidligere butikksjef sluttet etter eget ønske. Det fremgår av brev fra advokat Arne Oftedal datert 16. oktober 2014 til nemnda at det hadde vist seg at det var betydelig økonomisk rot i bedriften og mistanke om misligheter. I påvente av at ny permanent butikksjef kom på plass, ble lederoppgavene i butikken fordelt mellom de gjenværende ansatte, i kombinasjon med en mer aktiv involvering fra daglig leder D enn vanlig. Det synes dermed å være avdekket visse vanskeligheter i bedriften også før møtet 4. juni 2014.

Det er videre opplyst for nemnda at det nettopp var daglig leder D som C konfererte med i forkant av møtet 4. juni 2014. Det er nærliggende å anta at daglig leder hadde en viss oppfatning av butikkens økonomiske situasjon allerede før møtet. Etter nemndas syn har det derfor formodningen mot seg at de betydelige økonomiske vanskelighetene først ble avdekket og analysert umiddelbart i etterkant av møtet.

Det er også vanskelig å forstå hvorfor ikke B, til tross for bedriftens vanskelige økonomiske situasjon, eventuelt kunne tilbys et forlenget praksisopphold i butikken, i og med at hun hadde behov for arbeidserfaring, var gravid og at utgifter knyttet til praksisperioden ville bli dekket av NAV.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet frem til at A dagligvareselskap ikke har klart å sannsynliggjøre at det var andre årsaker enn Bs graviditet som førte til den snarlige avklaringen av hennes videre jobb-muligheter i etterkant av møtet 4. juni 2014.

A dagligvareselskap har subsidiært anført at det var saklig å trekke tilbake tilbudet om jobb på grunn av selskapets vanskelige situasjon. Med særlig vektlegging på at det har formodningen mot seg at de betydelige økonomiske vanskelighetene først ble avdekket og analysert umiddelbart i etterkant av møtet, har A dagligvareselskap ikke sannsynliggjort at dette var årsaken.

Nemndas konklusjon er at A dagligvareselskap har handlet i strid med likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet overfor B, jf. likestillingsloven § 5.

Klagen fra A dagligvareselskap har ikke ført frem.

Nemndas vedtak er enstemmig.

Sak 12/2015

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak

A dagligvareselskap har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet overfor B, jf. likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/2013).