

Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2015-22

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - uttalelse
Dato	2016-02-23
Doknr/publisert	LDN-2015-22
Stikkord	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 15. oktober 2014.
Sammendrag	Spørsmålet i saken er om A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon overfor B, jf. likestillingsloven § 3 (lov nr. 45/1978). Videre er det spørsmål om B har blitt utsatt for diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse ved ikke å få fast ansettelse, jf. diskrimineringsloven § 4 (lov nr. 33/2005).
Saksgang	Sak nr. 22/2015
Parter	A - B.
Forfatter	Susann Funderud Skogvang (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Upendo Gloria Masika, Thorkil H. Aschehoug, Gislaug Øygarden.

Sakens bakgrunn

A er en stor arbeidsgiver med over 3 000 ansatte i Norge. A er avhengig av oppdrag fra kunder, og aktiviteten vil følgelig variere. Det er derfor behov for å leie inn arbeidskraft i perioder. A har en avtale med C om adgang og begrensninger for innleie av arbeidskraft.

B er fra X land og bosatt i Norge. Hun er utdannet diplomøkonom fra X land med en «Honors Diploma» og har en spesialisering innen internasjonal økonomi. Utdannelsen hennes er godkjent av NOKUT. B har i tillegg arbeidserfaring som regnskapsleder og har tatt regnskapskurs for erfarne regnskapsførere. I Norge har hun jobbet med regnskap og revisjon. Fra november 2011 til november 2013 var B utleid som prosjektkontrollør hos A i Y by gjennom en serie engasjementer via D. B jobbet med internasjonale prosjekter.

Under en medarbeidersamtale mellom B og hennes daværende leder, E, i A 12. november 2012, ga B uttrykk for at hun ønsket fast stilling hos A. Det fremgår av referatet at:

«For å kunne ta en vurdering på om stillingen skal konverteres til fast, ønsker SPC [Senior Project Controller] å se evne/vilje til å sette seg inn i og å løse oppgavene som er beskrevet i «holdninger» og «ansvarsområde» dokumentet - på egenhånd [...]»

Det fremgår videre av referatet om muligheten for fast ansettelse at:

«Vurderingen vil bli gjort i slutten av januar/begynnelsen av februar, og vil basere seg på hvordan hun mestrer det som er beskrevet i dokumentet for forventet «holdninger» og «ansvarsområder.»

Samme dag som samtalen mellom B og E fant sted sendte F hos A en e-post til D der det fremgikk at:

«Vi ønsker å forlenge kontrakten med B ut mai 2013. Det er mulig vi fast ansetter henne før denne nye kontrakten går ut, slik at dere er klar over at perioden kan bli forkortet.»

Kontrakten til B ble deretter forlenget i fem måneder fra 1. desember 2012 til 30. april 2013. B fikk ikke fast ansettelse etter kontraktens utløp, men en ny midlertidig kontrakt på seks måneder fra april 2013 til november 2013.

B fortalte om sin graviditet sommeren 2013. Hun hadde termin i november 2013 og skulle ut i foreldrepermisjon 22. oktober 2013.

Et møte ble holdt 20. august 2013 mellom B og hennes nye leder fra årsskiftet 2012/2013, G. B ble fortalt at A ikke ville forlenge kontrakten hennes da den gikk ut i november. B ble sykmeldt 21. august 2013.

A ansatte en annen innleid kollega, H, i en fast stilling som prosjektkontrollør i oktober 2013. H har en bachelor i økonomi og administrasjon, med spesialisering i ledelse, og ett år med jus. Hun har arbeidserfaring fra hotell- og restaurantbransjen som servitør, resepsjonist og guide. Hun har i tillegg startet egen restaurant i utlandet.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

B klaget A inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) ved brev av 10. september 2013.

I uttalelse av 15. oktober 2014 konkluderte ombudet med at:

- «1. A handlet i strid med likestillingsloven av 1978 § 3 andre ledd nr. 2 ved at B ikke fikk fast ansettelse i bedriften.*
- 2. A handlet ikke i strid med likestillingsloven av 1978 § 3 andre ledd nr. 2 ved ikke å forlenge oppdraget til B.*
- 3. A handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse i diskrimineringsloven av 2005 § 4 første ledd ved at B ikke fikk fast ansettelse i bedriften.»*

A klaget over ombudets uttalelse punkt 1 ved brev datert 11. november 2014. B klaget på ombudets uttalelse punkt 2 og 3 i e-post av 4. desember 2014. Ombudet vurderte saken på nytt og fastholdt sine konklusjoner. Saken ble oversendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved ombudets brev av 6. mars 2015.

Saken ble behandlet i nemndas møte tirsdag 9. februar 2016. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Susann Funderud Skogvang (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Thorkil H. Aschehoug, Gloria Masika og Gislaug Øygarden. B deltok i møtet sammen med sin ektefelle. A var representert ved advokat Terese Smith Ulseth fra advokatfirmaet Schjødt og Senior HR Advisor fra A. Fra ombudet møtte Hanne Hempel som observatør. Nemndas sekretariat var representert ved Anette Klem Funderud og Ingeborg Aas.

Partenes argumenter

A har i hovedsak anført:

A har ikke utsatt B for diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon eller nasjonal opprinnelse.

Aktiviteten i A har i de siste årene gått ned og selskapet har derfor nedbemannet 130 fast ansatte. Innleid arbeidskraft ble redusert før de fast ansatte. Siden januar 2012 har det vært ca. 3 000 i midlertidige stillinger eller innleieforhold, hvorav 310 av disse har fått tilbud om fast ansettelse. Midlertidige arbeidsforhold inkluderer blant annet vikarer ved sykefravær, skoleelever, ferievikarer og lærlinger. A startet en effektiviserings- og kostnadsbesparelserprosess i 2013. Dette medførte redusert innleie og færre faste ansettelser i 2013. I 2014 ble det satt i gang en nedbemanningsprosess, som også har ført til færre ansatte i avdelingen B var tilknyttet sammenlignet med situasjonen høsten 2013.

A vurderer behov for bemanning fortløpende. Det er ikke riktig, slik B anfører, at alle prosjektcontrollørene som ønsket å bli i virksomheten i perioden 2010-2012 ble fast ansatt. I avdelingen der B var innleid, har det vært 40 innleide ansatte. Av disse har ti fått fast ansettelse. Kontrakten med B ble ikke sagt opp av A, men den løp ut. A hadde ingen forpliktelser til å forlenge denne.

Det er ingen automatikk i at innleide arbeidstakere får fast ansettelse hos A, og innleide kan søke på ledige stillinger. Det er normalt å diskutere muligheten for ansettelse med de innleide i medarbeidersamtalene, da dette er noe mange innleide er interessert i. Dette var en del av Bs og Hs medarbeidersamtale, som begge fant sted i november 2012.

Det er standard prosedyre for A å opplyse bemanningsbyrået om mulig ansettelse av innleid arbeidstaker i god tid og før noe er avgjort, da A etter innleieavtalen kan bli pliktig til å kjøpe ut arbeidstakeren dersom bemanningsbyrået ikke har fått tilstrekkelig varsel. Varsling til bemanningsbyråene om mulig fast ansettelse er ikke bindende for A, og må derfor ikke godkjennes av ledelsen på forhånd. Tilsvarende varsling, enten per e-post eller telefon, skal i henhold til prosedyrene gis i hvert enkelt tilfelle.

Ved årsskiftet ble det tilsatt ny ledelse i finansavdelingen. Som en del av en større effektiviseringsprosess i A, skulle den nye ledelsen evaluere det langsiktige bemanningsbehovet i avdelingen, og trenge tid på å bli kjent med avdelingens personale og oppgaver. I februar 2013 fikk derfor B beskjed om at A ikke ville ansette noen fast i finansavdelingen de neste seks månedene, men at kontrakten med D ville forlenges. B ble aldri lovet fast ansettelse i A.

Det er opp til ledelsen i A å avgjøre hvorvidt behovet for en midlertidig stilling må anses som endret, slik at det bør opprettes fast stilling. Høsten 2013 godkjente ledelsen i A at det kunne ansettes fast én Project Controller i finansavdelingen i Y by. Når A har en eller flere innleide, er det ikke praksis i A at stillingen lyses ut eller at det gjennomføres intervju. Nærmeste leder har tilstrekkelig kjennskap til kandidatene gjennom innleieforholdet til å vurdere disse, og det anses unødvendig å lyse ut stillinger når det finnes innleid personell som både kjenner bedriften og arbeidsoppgavene fra før. Leder ved den relevante avdelingen drøfter muntlig med HR-avdelingen før endelig avgjørelse tas, og det har til nå ikke vært ansett som nødvendig å utarbeide skriftlige referat fra disse møtene. Ansettelsesprosessen i august/september 2013 var i samsvar med disse interne rutinene.

Kvalifikasjonskravene for stillingen i finansavdelingen høsten 2013 var, som normalt for ansettelser i A, formell kompetanse og personlig egnethet. Selv om stillingen ikke var utlyst, var kvalifikasjonskravene godt kjent for kandidatene. De personlige egenskapene som ble vurdert var integritet, gode samarbeids- og kommunikasjonssevner og proaktivitet. Det var også disse kravene B ble vurdert opp mot i medarbeidersamtalen november 2012.

At B hadde jobbet ett år lenger som innleid i A enn H innebærer ikke i seg selv at B var bedre kvalifisert.

Både H og B var innleid som Project Controller i finansavdelingen, og oppfylte dermed As formelle krav til kompetanse for stillingen. Avgjørende for hvem som best oppfylte kvalifikasjonskravene var derfor

kandidatenes reelle kompetanse og personlige egenskaper. I vurdering av kompetanse var det fokus på skatt og juridisk kunnskap, samt prosessforbedring og effektivisering av rutiner.

H hadde i sin tid hos A gjort seg spesielt bemerket i sin arbeidsprestasjon, og hadde over tid levert over forventning. Hun hadde i tillegg noe jusutdanning, og hadde demonstrert sin evne til å utfordre dagens ordninger og se nye løsninger på prosesser og rutiner. Hun ble også identifisert som et ledertalent.

Etter As vurdering var det H som best oppfylte kravene til stillingen, og vurderingen var både saklig og forsvarlig. Bs oppfatning om egne prestasjoner og kvalifikasjoner har liten bevisverdi. H var også i en alder der graviditet ikke var usannsynlig, noe som underbygger at graviditeten til B ikke ble vektlagt. At Bs graviditet ikke var av betydning underbygges videre ved at hun heller ikke tidligere har vært den foretrukne kandidat ved ansettelse. Disse avgjørelsene har åpenbart ikke vært begrunnet i graviditet og foreldrepermisjon.

Dersom B hadde blitt ansett som best kvalifisert for den ledige stillingen, ville hun blitt ansatt. Fast ansettelse er en langvarig binding, og en midlertidig permisjon vil ikke ha betydning. B påstår at H truet med å forlate A dersom hun ikke fikk fast ansettelse, og at det var derfor H ble ansatt. A vil naturligvis ikke la seg true til en fast ansettelse selskapet ikke ønsker.

B jobbet med intern prosjektkontroll rettet mot prosjekter, herunder fakturering i henhold til kontrakt, interne posteringer og oppfølging av betaling fra kunder. Det skyldtes omstrukturering og effektivisering at kontrakten til B ikke ble forlenget da den løp ut i november 2013. Bs arbeidsoppgaver ble fordelt mellom H og I. I ble fast ansatt i juni 2012 og H i oktober 2013. I er nå ansvarlig for de prosjektene som B var ansvarlig for.

De prosjektene var ikke spesielt omfattende eller kompliserte i forhold til andre prosjekter. Arbeidsoppgavene for en prosjektkontroller er i hovedsak de samme uansett hvilket prosjekt man jobber på.

Dersom forlengelse av innleie anses nødvendig, er det standard prosedyre hos A å forlenge med inntil seks måneder av gangen. At B fikk forlengelse fra april til november 2013 var derfor ikke uvanlig, og skjedde uansett før A var klar over hennes graviditet. Dette beviser at graviditeten ikke hadde noe med vurderingen av varigheten å gjøre.

As beslutning om ikke å forlenge kontrakten med D ble ikke foretatt på grunnlag av Bs graviditet, men ut fra at den reduserte aktiviteten og behovet i selskapet ble ansett som mer hensiktsmessig å fordele oppgavene på de andre i gruppen. Omfordelingen av arbeidsoppgaver ble gjennomført, og det har ikke blitt innleid eller ansatt en erstatte for B.

Bs påstander om diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse avvises. A er en internasjonal bedrift med 19 000 ansatte på verdensbasis. Bare i avdelingen til B var det ansatte med 27 ulike nasjonaliteter. Det er dermed åpenbart at nasjonal opprinnelse ikke ble vektlagt i ansettelsesprosessen.

B har i hovedsak anført:

Hun er utsatt for diskriminering på grunn av foreldrepermisjon da hun ikke fikk tilbud om fast ansettelse, alternativt forlengelse av engasjementet. Hun ble også utsatt for diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse ved ikke å få tilbud om fast ansettelse.

Hun hadde ansvaret for flere tunge internasjonale prosjekter enn noen av de andre prosjektkontrollørene, noe som viser at hun ikke hadde dårlige kvalifikasjoner eller hadde prestert dårlig. Hun fikk gode tilbakemeldinger på sitt arbeid fra kollegaer og ledere, og har reist til X land i forbindelse med utføringen av sine prosjektoppgaver. A ville ikke sendt en dårlig kvalifisert ansatt til X land.

Alle i hennes avdeling og de øvrige hun samarbeidet med var fornøyd med hennes prestasjon. Hun har også fått gode referanser.

Fra desember 2012 ble muligheten for fast ansettelse diskutert. Det vises til e-post av 12. november 2012 fra F i A til D. Denne e-posten viser at A hadde en positiv evaluering av hennes profil, ytelse og kompetanse, samt at A vurderte fast ansettelse av henne i 2013.

I februar 2013 uttrykte E i en samtale med henne at A var veldig fornøyd med hennes prestasjoner og ville gi henne fast ansettelse. E snakket både med HR-avdelingen og tidligere manager om fast ansettelse.

Det ble ansatt en ny manager i 2012/2013 som ikke hadde hatt tilstrekkelig tid til å bli kjent med situasjonen. Det var grunnen til at hun ikke fikk tilbud om fast ansettelse under et møte i april 2013. Den nye manageren

skulle undersøke muligheten for fast ansettelse. Det ble avtalt at det skulle avholdes et nytt møte i juli eller august.

Den 20. august 2013 hadde hun et møte med G, hennes nye leder etter E. G opplyste at hennes kontrakt ikke skulle forlenges på grunn av at hun skulle ut i foreldrepermisjon i oktober 2013, og at hun av samme grunn heller ikke var aktuell for en fast stilling.

A har adgang til uforpliktende å diskutere fast ansettelse, men når virksomheten lover dette i tillegg til å informere bemanningsbyrået kan dette medføre en rettslig forpliktelse. Dessuten må E og F ha fått godkjenning fra ledelsen før bemanningsbyrået fikk en slik beskjed.

As begrunnelse om omstrukturering og effektivisering er ikke korrekt. Alle prosjektkontrollørene som ønsket å bli i virksomheten i perioden 2010-2012 ble fast ansatt, bortsett fra henne og to andre vikarer som kom i desember 2013. Beslutningen om nedbemanning ble først tatt i 2014, hennes kontrakt gikk ut i 2013. Nedbemanningen har ikke medført noen endringer i finansavdelingen i Y by. Antall ansatte i denne avdelingen er enten den samme eller har økt siden hun jobbet der.

Det medfører ikke riktighet at A vurderte henne til fast ansettelse i september 2013. Hun hadde fått klar beskjed 20. august 2013 om at hun ikke hadde noen muligheter til å fortsette i A på grunn av graviditeten. Før hun fikk beskjed om at hun ikke var aktuell for fast ansettelse, måtte hun gi opplæring til en kollega, I, i de mest kompliserte prosjektene. H skulle ta seg av de enklere prosjektene mens hun selv var i foreldrepermisjon. Det var først etter opplæringen at hun fikk beskjed om at engasjementet ikke ville bli forlenget. Grunnen til at hun måtte gi opplæringen, var at hun var den eneste som mestret alle oppgavene og prosjektene i den internasjonale porteføljen.

A fulgte ikke egne regler for ansettelse. A har forsøkt å lage dokumenter i etterkant, og skrev stillingsbeskrivelsen så sent som i november 2014. Skjemaene som ble benyttet i prestasjonsvurderingen av henne og H er forskjellig, og inneholder ulik fremstilling av deres prestasjoner.

Hun var øverst på listen til å bli vurdert til fast ansettelse fram til hun ble gravid. Hun var bedre kvalifisert som prosjektkontrollør enn de andre, inkludert H som hadde lavere utdanning og mindre arbeidserfaring enn henne.

H fikk fast ansettelse fra 1. oktober 2013. Bakgrunnen for at H ble fast ansatt, var at hun fikk et annet jobbtillbud. A ville unngå ytterligere opplæringskostnader og H var venninne med leder. Dersom hun ikke skulle ut i foreldrepermisjon, ville hun fått tilbud om fast ansettelse i stedet for H.

Alle andre som ble fast ansatt ble innleid før henne. A nektet å inkludere henne i ansettelsesprosesser og å overføre henne til porteføljer med flere alternativer på grunn av hennes nasjonale opprinnelse. A foretrekker å ansette etnisk norske. I en e-post fra E til en kollega uttalte E «*stupid X land is transferring hour cost ...*».

Hun var også den eneste ikke etnisk norske som ikke fikk tilbud om fast ansettelse, bortsett fra én som er gift med en norsk mann.

Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om A handlet i strid med likestillingsloven og diskrimineringsloven overfor B.

Nemnda 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).

Per 1. januar 2014 trådte det i kraft en ny likestillingslov (lov nr. 59/2013) og ny diskrimineringslov om etnisitet (lov nr. 60/2013). Foreliggende sak gjelder forhold før de nye lovene trådte i kraft, og det legges derfor til grunn at den tidligere likestillingsloven er utgangspunktet for nemndas behandling.

Likestillingsloven § 3 fastsetter forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Bestemmelsens første til fjerde ledd har denne ordlyden:

«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.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.»

Forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel, og en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter en fødsel, regnes som direkte diskriminering. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet regnes som indirekte diskriminering. Denne inndelingen er også understreket i lovens forarbeider i Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 36 og 111.

Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet skal tolkes strengt. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsettingsprosessen, ikke bare det endelige valget av hvem som skal tilsettes. Dette gjelder uten hensyn til om vedkommende ville blitt tilsatt i stillingen. Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 111.

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.»

Bestemmelsen fastsetter såkalt delt bevisbyrde. Det er i utgangspunktet den som klager som må vise til omstendigheter som gir grunn til å tro at det foreligger diskriminering. Nemnda har i en rekke saker vurdert om bevisbyrden har gått over på innklagede. En påstand fra klager, har ikke i seg selv vært nok til at bevisbyrden har gått over på innklagede.

I tilfeller der bevisbyrden snus, 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 normalt krevd at dokumentasjonen er etterprøvable og ikke utarbeidet i ettertid (tidsnær dokumentasjon).

Forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse følger av diskrimineringsloven § 4. Bestemmelsens første til fjerde ledd lyder slik:

«Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i første ledd blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.»

Om bevisbyrden heter det i diskrimineringsloven § 10:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i §§ 4, 5, 6, 7 eller 9, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlattelsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd.»

Nemnda vil først ta stilling til om A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon.

B informerte oppdragsgiver om sin graviditet i juni 2013. Partene er noe uenig om hva som ble sagt under møtet i august 2013, men det er enighet om at B ble informert om at oppdraget ikke ville bli forlenget. B anfører at hun også ble informert om at hun ikke var aktuell for fast stilling, og at hennes graviditet var begrunnelsen for at hun ikke fikk forlenget oppdraget eller var aktuell for fast ansettelse. Denne påstanden er avvist fra As side.

A anfører at B ble vurdert for den faste stillingen, men H ble vurdert som den som best oppfylte stillingskravene med hensyn til prestasjoner og personlig egnethet. Ansettelsesprosessen foregikk i august/september 2013, men uten en formell prosess med intervjuer og lignende. B var på dette tidspunktet sykmeldt. B anfører på sin side at hun aldri var aktuell for stillingen da hun allerede hadde fått beskjed om at hun ikke ville få fast stilling. B anfører videre at H ble ansatt fordi H hadde fått tilbud om en annen stilling, og at A ikke ønsket å miste henne.

Nemnda har i tidligere saker (for eksempel nemndas sak 15/2015) vist til at sammenfall i tid mellom opplysninger om en graviditet og at den gravide ikke får forlenget et oppdrag, blir fast ansatt eller lignende, er en omstendighet som kan gi grunn til å tro at den gravide blir forskjellsbehandlet. Etter nemndas vurdering er det i foreliggende sak ikke grunn til å tro at det er årsakssammenheng mellom Bs informasjon til oppdragsgiver om graviditeten og tidspunktet for den faste ansettelsen. Det ble allerede under møtet i april 2013 avtalt et møte i juli eller august. Dette var før A visste at B var gravid. Det ble da, etter Bs eget utsagn, lovet å undersøke muligheten for fast ansettelse.

Det følger av praksis at ombudet og nemnda generelt er forsiktige med å overprøve arbeidsgivers vurderinger angående søkerens faglige og personlige egnethet til den aktuelle stilling. Nemndas mulighet til å kritisere en arbeidsgivers vurdering er derfor begrenset til tilfeller hvor vurderingen av søkerne fremstår som utenforliggende og usaklig. Dette innebærer at tilsettende myndighet har en stor grad av skjønnsfrihet til å fastslå hvilke kvalifikasjoner som er relevante for den aktuelle stillingen og som derfor skal vektlegges.

Bs arbeidsforhold hadde blitt fornyet løpende over en periode på to år, og hun hadde hatt samtaler med A om muligheten for fast ansettelse i november 2012. B hadde imidlertid aldri blitt lovet fast stilling, og i stedet for fast stilling i april 2013 ble innleieforholdet bare forlenget. B og H fremstår overfor nemnda som like godt kvalifisert, og det er dokumentert fra A at virksomheten var svært fornøyd med H allerede høsten 2012. At A fant H, som også var kvinne i fertil alder, bedre personlig egnet enn B er derfor en vurdering som vanskelig kan overprøves av nemnda.

Nemnda legger til grunn for sin vurdering at A ikke hadde iverksatt virksomhetens nedbemanningsprosess ved utløpet av Bs oppdrag i november 2013. Bs arbeidsoppgaver ble imidlertid fordelt mellom to andre ansatte, og det ble ikke benyttet innleie til å erstatte henne. Dette tilsier at det ikke var behov for både B og H i finansavdelingen, og at B ikke ble diskriminert på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon ved at hun ikke fikk forlenget oppdraget eller fikk tilbud om fast ansettelse i A.

Nemnda finner derfor at det ikke er grunn til å tro at A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon overfor B ved ikke å tilby henne en fast stilling eller forlenge oppdraget.

B har også anført at hun ble diskriminert på grunn av nasjonal opprinnelse.

A er en stor internasjonal virksomhet med ansatte fra mange nasjonaliteter. At det har falt en uheldig kommentar i en e-post, eller at det er få medarbeidere med annen nasjonal opprinnelse enn norsk i finansavdeling, gir, etter nemndas vurdering, ikke grunn til å tro at B har blitt diskriminert på grunn av nasjonal opprinnelse.

Nemndas konklusjon er at A heller ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet overfor B.

As klage til nemnda har ført frem.

Uttalelsen er enstemmig.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

A handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon overfor B, jf. likestillingsloven § 3 (lov nr. 45/1978).

A handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse overfor B, jf. likestillingsloven § 4 (lov nr. 33/2005).