

Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2015-36

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - uttalelse.
Dato	2016-03-17
Doknr/publisert	LDN-2015-36
Stikkord	Klage fra A over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 11. mars 2015.
Sammendrag	Spørsmålet er om A handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering da B ble ansett som overtallig og tilbudt en sluttavtale 9. november 2012, jf. likestillingsloven § 3 (lov nr. 45/1978).
Saksgang	Sak nr. 36/2015
Parter	A - B.
Forfatter	Ivar Danielsen (møteleder), Usman Ivar Shakar, Astrid Merethe Svele, Anne Lise Rønneberg.

Sakens bakgrunn

B ble i 2007 ansatt som analytiker i A. Selskapet, som er et heleid datterselskap i X, beskjeftiger seg med fondsforvaltning.

I 2012 hadde A negativ utvikling i forvaltningskapital, relativt høye personalkostnader sammenholdt med selskapets inntekter og økonomisk underskudd. A gjennomførte derfor en bemanningsreduksjon i november/desember 2012. Tillitsvalgte var involvert i nedbemanningsprosessen. Formålet var å sikre videre drift av selskapet. Flere endringer ble gjennomført, og ett av tiltakene var å redusere bemanningen i samtlige enheter.

For å unngå oppsigelser ville selskapet i første omgang tilby sluttavtale til overtallige medarbeidere, i kombinasjon med karriererådgiving. Dersom den målsatte nedbemanningen ikke ble nådd ved frivillige sluttavtaler, ville A måtte si opp medarbeidere.

Før nedbemanningen var det 14 ansatte i E avdeling, inkludert en forvalter i Y by.

På et allmøte 25. oktober 2012 ble de ansatte informert om at bemanningen i hele A skulle reduseres med 25 %. Administrerende direktør informerte under møtet om utvikling i forvaltningskapital, antall ansatte og kriteriene for bemanningsreduksjonen. I presentasjonen fremgikk det også at det skulle kunne begrunnes hvorfor den enkelte ansatte ble ansett som overtallig.

Utvelgelsen av hvem som ble ansett som overtallige skulle hovedsakelig baseres på kriterier som kvalifikasjoner og sosiale eller andre forhold som kunne påvirke den enkeltes omstillingsmulighet, samt ansiennitet.

Administrerende direktør ba avdelingslederne stå for utvelgelsen. Det ble deretter gjennomført møter med de ansatte som fikk tilbud om sluttavtale. Det ble gitt muntlige begrunnelser for utvelgelsen. Alle som fikk tilbud om sluttavtale aksepterte tilbudet uten å be om begrunnelse for utvelgelsen.

Det var følgende 11 ansatte som fikk tilbud om en sluttpakke som følge av overtallighet:

- 1 ansatt i F avdeling: en kvinne (32 år) ansatt i 2015
- 2 ansatte i G avdeling: en mann (37 år) ansatt i 2001 og en kvinne (32 år) ansatt i 2010
- 2 ansatte i E avdeling: en kvinne (36 år) ansatt i 2007 og en kvinne (50 år) ansatt i 2010
- 4 ansatte i H avdeling: en mann (47 år) ansatt i 1993, en mann (58 år) ansatt i 1998, en mann (32 år) ansatt i 2007 og en kvinne (57 år) ansatt i 1998
- 2 ansatte i I avdeling: en mann (43 år) ansatt i 1998 og en kvinne (36 år) ansatt i 2011.

B, som arbeidet i E avdeling var en av dem som fikk tilbud om sluttavtale. Hun var gravid på dette tidspunktet. E avdeling er delt inn i forskjellige team som arbeider med investeringer på ulike geografiske markeder, herunder Z teamet og Æ teamet. B arbeidet i Æ teamet.

Den 9. november 2012 inngikk B en sluttavtale der det fremgikk det at:

«Bakgrunnen for denne avtalen om fratredelse er As behov for å foreta reduksjon i bemanningen. Situasjonen er drøftet med konsernets hovedtillitsvalgte og i tråd med Hovedavtalens bestemmelser legges det opp til å løse situasjonen med frivillig avgang for å unngå bruk av oppsigelser.

..[.]

Ved oppfyllelse av denne avtalen er ethvert krav mellom partene i anledning arbeidsforholdet og/eller avslutningen av dette endelig opp- og avgjort. B er klart over at hun ved undertegnelse av sluttavtalen sier seg opp fra sin stilling i A og med dette frasier seg retten til å kreve forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-1 flg.»

Partene avtalte at B skulle fratre stillingen senest 1. desember 2012 og at hun fra 11. desember 2012 skulle ut i foreldrepermisjon. Etter permisjonen skulle ordinær oppsigelsestid avvikles. B skulle få lønn ut oppsigelsestiden, samt etterlønn i en periode tilsvarende fire månedslønner. Arbeidsforholdet ble formelt avsluttet i februar 2014.

A utlyste en ledig stilling med søknadsfrist 15. juni 2013. Det var en 33 år gammel mann som ble ansatt i stillingen. B søkte ikke.

På det meste var det ca. 80 ansatte i A. I dag er det ca. 55 ansatte i selskapet.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

B klaget A inn for ombudet ved e-post av 14. januar 2014.

Ombudet ga uttalelse i saken 11. mars 2015 og konkluderte med at:

1. *A handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3, da B ble ansett som overtallig og tilbudt en sluttavtale i forbindelse med omstillingsprosessen.*
2. *A brøt ikke diskrimineringsloven § 4 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet da B ble ansett som overtallig og tilbudt en sluttavtale i forbindelse med omstillingsprosessen.*

A klaget over ombudets uttalelse punkt 1. ved brev av 26. mars 2015. As klage til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) gjelder kun spørsmålet om graviditetsdiskriminering. B har ikke klaget spørsmålet om diskriminering på grunn av etnisitet inn for nemnda.

På bakgrunn av klagen fra A vurderte ombudet punkt 1. i ombudets uttalelse på nytt, men fant ikke grunn til å endre uttalelsen på dette punktet. Saken ble sendt til nemnda ved brev av 21. mai 2015. Det er A som er klager i saken for nemnda.

Saken ble behandlet i nemndas møte 8. mars 2016. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Ivar Danielsen (møteleder), Usman Ivar Shakar, Astrid Merethe Svele og Anne Lise Rønneberg. B møtte sammen med ektefelle. Fra A møtte administrerende direktør og advokat Thea Brøvig. Som observatør fra ombudet var Monica Hox til stede. Nemndas sekretariat var representert ved Ingeborg Aas, Helena Jokila og Anette Klem Funderud.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

B ble ikke diskriminert på grunn av graviditet da hennes arbeidsforhold i A ble avsluttet.

B aksepterte frivillig sluttpakke ved avtale datert 9. november 2012. Sluttpakken var god. Det fremgår av sluttavtalen at forholdet mellom partene etter Bs aksept var endelig avgjort.

Hun kunne latt være å inngå sluttavtale. Dette var et reelt alternativ. Hun ville da ved en oppsigelse ha blitt omfattet av oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven.

Dialogen mellom B og A da sluttavtalen ble inngått dreide seg om praktiske detaljer knyttet til permisjonen og var løsningsorientert. Hun ga ikke uttrykk for at hun opplevde seg diskriminert.

Først i januar 2014 kom B med anførsler om graviditetsdiskriminering.

I august hadde A et underskudd på minus 18 millioner kroner. A hadde ansatt ny administrerende direktør blant annet for å kutte kostnader i form av nedbemanninger. Situasjonen var såpass kritisk at det ikke var anledning til å avvente og se an utviklingen. A tok ikke lett på hvem av de ansatte som skulle tilbys sluttavtale. Avdelingslederne sto for utvelgelsen og arbeidsmiljøutvalget var involvert i prosessen. Det var god spredning i alder og avdeling blant de 11 ansatte som inngikk sluttpakke. Alle enheter i selskapet skulle berøres av omstillingen.

I tillegg til overtallighetskriteriene ble det ved utvelgelsen lagt vekt på de ulike teamenes forvaltningskapital. Fondene til Æ teamet ble vurdert som små i forhold til antall ansatte. Æ teamet hadde mye ressurser, men lite kapital under forvaltning. Lønnsomheten på dette teamet var lavere enn andre team og antall ansatte i dette teamet måtte reduseres.

Blant de 11 ansatte som fikk tilbud om sluttavtale var det to som jobbet i E avdeling. B og C arbeidet som analytikere i Æ teamet sammen med to fondsforvaltere. Begge fondsforvalterstillingene ble vurdert foran analytikerstillingene til B og C. Både B og C hadde god formalkompetanse.

B ble ansatt som analytiker 1. mars 2007. B har en MBA fra Universitetet i Y by i tillegg til en Master i Economics og en Bachelor i Engineering fra utenlandsk universitet. C ble ansatt 1. april 2011, men var tidligere innleid som ekstra ressurs. C har en mastergrad i internasjonal politisk økonomi fra utenlandsk skole. I tillegg er C spesialist på Fact Set, et avansert analyseverktøy som i økende grad er benyttet av E avdeling. Han innehar derfor en viktig spesialkompetanse.

I vurderingen av Cs realkompetanse og personlige egenskaper ble det lagt vekt på at C utelukkende hadde fått gode tilbakemeldinger fra investeringsdirektør og forvaltere i teamet. Forvalterne hadde ved flere anledninger gitt tilbakemelding til investeringsdirektøren om samarbeidsutfordringer med B. Dette ble tatt opp med B i en målsamtale. Det foreligger dessverre ingen tidsnære notater fra målsamtaler/medarbeidersamtaler med B.

I vurderingen av Bs kompetanse ble det lagt vekt på at hennes leder hadde hatt oppfølgingsamtaler med henne der det ble formidlet at selskapet ikke var fornøyd med hennes arbeidsinnsats. Det er ikke riktig som B hevder at hun utelukkende hadde mottatt gode tilbakemeldinger på sitt arbeid. Tilbakemeldingene ble imidlertid gitt muntlig og er ikke dokumentert skriftlig.

Alle ansatte i A er underlagt strenge egenhandelsregler gitt i medhold av verdipapirhandelloven kapittel 8 (lov nr. 75/2007). B fikk etter et møte med konstituert investeringsdirektør 27. oktober 2011 et advarsel for brudd på egenhandelsbestemmelsen i verdipapirhandelloven § 8-2 jf. § 2-2. Dette ble betraktet som alvorlig. Daværende administrerende direktør meldte overtredelsen til Finanstilsynet i oktober 2011, som også så alvorlig på overtredelsen.

Selv om brudd på egenhandelsbestemmelsen er alvorlig, kan alle gjøre en feil. Det ble ikke lagt mye vekt på dette da B fikk tilbud om sluttpakken. Det var etter en totalvurdering av C og Bs kompetanser at ble C ansett som best egnet til å fortsette i teamet.

Underveis i omstillingsprosessen hadde B flere samtaler med sin leder, investeringsdirektør D. Han informerte henne om årsaken til at hun ble vurdert som overtallig. Hun ba ikke om en skriftlig begrunnelse.

Det ble ansatt en analytiker etter at omstillingsprosessen var avsluttet i 2012. Dette var lenge etter at B hadde akseptert sluttpakken og avsluttet arbeidsforholdet. I mellomtiden var det flere som hadde sluttet i Æ teamet, blant annet en senior porteføljeforvalter. Stillingen hadde søknadsfrist den 15. juni 2013. Den utlyste stillingen var ikke den samme som B hadde før hun sluttet. Hun arbeidet i Æ teamet med ansvar for asiatiske aksjer. Bs stilling ble ikke erstattet. Bakgrunnen for den nye utlysningen var at selskapets styre ønsket å forbedre avkastningen på fondene. Styret fant det forsvarlig å styrke bemanningen på definerte satsningsområder. A gikk med et overskudd i 2013. B søkte i alle tilfeller ikke på den utlyste stillingen, og ble derfor ikke vurdert. Hun hadde uansett ikke krav på stillingen etter arbeidsmiljølovens regler.

Det er mange unge analytikere og forvaltere i A. Selskapet har gode rutiner for å tilpasse et lengre fravær i forbindelse med foreldrepermisjon. Arbeidet i E avdeling er fleksibelt og det er ikke problematisk å avvike permisjon i denne avdelingen.

I løpet av de to siste årene har fire ansatte i E avdeling avvirket foreldrepermisjon.

B varslet ikke om den påståtte diskrimineringen, til tross for at selskapet har retningslinjer for varsling.

B har i hovedsak anført:

Hun ble utsatt for diskriminering på grunn av graviditet i nedbemanningsprosessen i A.

I prosessen ble det gjennomført et allmøte der administrerende direktør fremla en presentasjon. Deretter hadde hun et kort møte (5 minutter) med sin avdelingsleder og en representant fra HR-avdelingen.

Hun sluttet ikke frivillig, men fikk beskjed om at hun var overtallig. Alternativet til ikke å akseptere sluttpakke var å bli oppsagt. Hun ble eksplisitt tilbudt sluttpakke, men implisitt ble hun sparket. Hun hadde i realiteten ikke noe annet valg enn å akseptere sluttpakke. Det var ingen andre reelle alternativ og ikke noe å forhandle om.

Hun har god kompetanse og fikk gode tilbakemeldinger fra sin arbeidsgiver. Hun hadde ikke kortest ansiennitet. Hadde A fulgt kriteriene for overtallighet, burde hun ikke bli valgt ut som overtallig. Likevel var hun den eneste analytikeren som ble ansett som overtallig og tilbudt sluttpakke. Hun var da gravid. Begrunnelsen som ble gitt var at teamet hun jobbet på var for stort sammenlignet med størrelsen på fondene.

Hun fikk ikke negative tilbakemeldinger fra forvalterne, som A anfører. Da hun ble valgt ut som overtallig, klagde forvalterne i Æ teamet til investeringsdirektøren over avgjørelsen.

Hun fikk meget gode referanser fra en av forvalterne og den tidligere investeringsdirektøren på teamet da hun søkte ny jobb i 2013.

Ettersom As ansatte i hovedsak er menn var det i praksis en overvekt av kvinner som fikk tilbud om sluttpakke. Av disse kvinnene var det etter hennes kjennskap et flertall som var gravide eller i permisjon.

Kort tid etter hun gikk ut i permisjon ble det utlyst en stilling som analytiker. I mellomtiden var det flere som hadde sluttet i Æ teamet, blant annet en senior porteføljeforvalter.

Hun er ikke enig med A i at analytikeren i E avdeling ble ansatt lenge etter at hun hadde akseptert sluttpakken. Ansettelsesprosessen var allerede planlagt og startet kun ett par måneder etter nedbemanningsprosessen. Det er ikke riktig som A anfører at nyansettelsen skjedde i en annen avdeling. Nyansettelsen skjedde i samme avdeling som hun arbeidet i, E avdeling.

A ansatte en mann som utførte de samme oppgavene som hun gjorde. Selv om den utlyste stillingen var på et annet team enn der hun jobbet, viser dette at hun i realiteten ikke var overtallig. Årsaken til at hun ble valgt ut som overtallig var fordi hun var gravid på tidspunktet for nedbemanningen. Det er irrelevant at hun ikke søkte på stillingen. På dette tidspunktet var hun i permisjon.

I sluttsamtalen ble hun informert om at det var for mye ressurser i Æ teamet sammenlignet med kapitalen og at teamet måtte nedbemannes. Det var tre analytikere på teamet. Hun ble informert om at det kun skulle jobbe én i teamet og at C skulle flyttes til Z teamet. Hun fikk beskjed om at hun ikke hadde kompetanse til dette, hvilket hun bestrider. Hun har studert og jobbet i Sverige, som har det største markedet innenfor nordiske aksjer, og hun hadde gode forutsetninger for å analysere nordiske aksjer. I ettertid har det vist seg at C fremdeles jobber i Æ teamet, mens det kort tid etter at hun måtte slutte ble ansatt en mann som skulle jobbe med nordiske aksjer. To norske menn ble deretter ansatt som analytikere, selv om forvaltningskapitalen ikke hadde bedret seg. Det er ikke logisk å ansette flere etter en nedbemanningsprosess. Det A gjorde var ombemanning, ikke nedbemanning.

Hun var ikke kjent med egenhandelsbestemmelsen, men påtar seg all skyld for overtredelsen. Hun sa selv fra til arbeidsgiveren om forholdet og rapporterte selv til Finanstilsynet. Dette skadet ikke A s renommé. Det er ikke relevant i foreliggende sak at hun hadde fått en advarsel for brudd på egenhandelsbestemmelsen. Dersom dette ble ansett som så alvorlig som A anfører, burde dette vært tatt opp i sluttsamtalen, noe det ikke ble.

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).

Nemnda har ikke kompetanse til å ta stilling til spørsmål om erstatning og oppreisning, jf. likestillingsloven § 9 jf. § 17.

Per 1. januar 2014 trådte det i kraft en ny likestillingslov (lov nr. 59/2013). Foreliggende sak gjelder forhold før den nye loven trådte i kraft. Det legges til grunn at den tidligere likestillingsloven er utgangspunktet for nemndas behandling. På dette tidspunktet fulgte det av ulovfestet rett at likestillingsloven ikke kan fravikes ved avtale, men fra 1. januar 2014 er dette lovfestet i den nye likestillingsloven § 4, jf. Prop.88 L (2012-2013) side 167.

Forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn fulgte av likestillingsloven § 3.

Likestillingsloven § 3 første til fjerde ledd hadde 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 sondringen 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. Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 111.

Likestillingsloven § 16 hadde regler om bevisbyrden. Bestemmelsens første ledd lød:

«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 B som har bevisbyrden i saken. Nemnda har i tidligere saker krevd noe mer enn en påstand om at diskriminering har funnet sted. Det må være ytterligere holdepunkter i saken for lovstridig forskjellsbehandling, for at bevisbyrden skal gå over på innklagede. En påstand fra B er ikke tilstrekkelig for å fastslå at «det er grunn til å tro» at arbeidsgiver handlet i strid med loven. Nemnda foretar en konkret vurdering av om klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

I de 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).

Nemnda skal ta stilling til om A handlet i strid med likestillingslovens forbud mot graviditetsdiskriminering overfor B da hun ble ansett som overtallig og tilbudt sluttavtale.

Nemnda skal først vurdere om det er grunn til å tro at B ble satt i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært på grunn av graviditet/foreldrepermisjon. At B var gravid på tidspunktet for nedbemanningsprosessen er i seg selv ikke tilstrekkelig for å fastslå at det er grunn til å tro at A handlet i strid med likestillingsloven. Bs påstand må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.

B mener det var den omstendighet at hun var gravid som var årsaken til at hun fikk tilbud om sluttpakke. Hun viser til at hun hadde lengst ansiennitet, at hun ikke fikk en skriftlig begrunnelse og at hennes stilling ble utlyst i juni 2013. A på sin side har vist til at utvelgelsen var basert på kvalifikasjoner, sosiale eller andre forhold som kunne påvirke den enkeltes omstillingsmulighet, samt ansiennitet. I tillegg har A opplyst at det også ble lagt vekt på de ulike teamenes/fondenes ressursituasjon sammenholdt med forvaltningskapitalen.

Nemnda legger til grunn at A gikk med betydelig underskudd i 2012 og ny administrerende direktør var nødt til å få ned kostnadene og redusere bemanningen. Æ teamet hadde store personalressurser i forhold til fondene og kapitalen som ble forvaltet. A mente det var naturlig å redusere antall ansatte i dette teamet, slik at forholdet mellom bemanningen og forvaltningskapitalen/inntektene ble riktig.

B ble orientert om bemanningsreduksjonen og kriteriene for utvelgelsen under et allmøte 25. oktober 2012. Hun ble her orientert om at hun kunne be om en begrunnelse for hvorfor hun ble ansett som overtallig. Nemnda er ikke enig med ombudet i at det under allmøtet ble formidlet at begrunnelsen for overtallighetsutvelgelsen skulle gis skriftlig. Nemnda legger derimot til grunn at de ansatte ble orientert om at de kunne be om en nærmere begrunnelse. B ba ikke om en slik begrunnelse, verken i møtet hun hadde med sin avdelingsleder eller på et senere tidspunkt. Hun inngikk frivillig sluttavtale. Overfor arbeidsgiveren ga hun heller ikke uttrykk for at hun opplevde seg diskriminert på grunn av graviditet/foreldrepermisjon før hun klaget saken inn for ombudet i januar 2014.

Nemnda legger til grunn at lønnsomheten i Æ teamet, der B arbeidet, var dårligere enn andre team. Av de to analytikerne som arbeidet på dette teamet, B og C, mente arbeidsgiveren at C var den som hadde best kompetanse, selv om begge hadde god formalkompetanse. I tillegg var C spesialist på analyseverktøyet Fact Set som A betraktet som særlig viktig i rollen som analytiker.

Partene er uenige om hvorvidt B hadde fått negative tilbakemeldinger om sin arbeidsinnsats i oppfølgingssamtaler med sin avdelingsleder før nedbemanningsprosessen ble iverksatt. Ettersom dette ikke er dokumentert skriftlig, men basert på partenes muntlige påstander, er det vanskelig for nemnda å gå nærmere inn på dette. Uansett legger nemnda til grunn at B fikk en advarsel for brudd på egenhandelsbestemmelsen. Selv om overtredelsen ikke skadet As renommé, la A noe vekt på dette i utvelgelsen av B. Etter nemndas syn har ikke dette noe med graviditet å gjøre. Det kan ikke utelukkes at det kan ha betydning for vurderingen av en persons egnethet til jobben at denne får en advarsel for brudd på egenhandelsbestemmelsen.

Nemnda kan vanskelig se at det var på grunn av Bs graviditet at hun fikk tilbud om sluttpakke. Slik nemnda ser det fikk B en god sluttavtale, hvor det ble lagt til rette for at hun i forbindelse med fødselen skulle avvikle foreldrepermisjon. Etter permisjonen skulle hun avvikle ordinær oppsigelsestid med lønn ut oppsigelsestiden, samt etterlønn i en periode tilsvarende fire månedslønner. Arbeidsforholdet ble formelt avsluttet i februar 2014. Basert på Bs sluttavtale, kan nemnda heller ikke se at A unngikk kostnader relatert til hennes graviditet og foreldrepermisjon.

Nemnda har også merket seg As anførsler om at avvikling av foreldrepermisjon ikke er problematisk og at virksomheten har gode rutiner for avvikling av foreldrepermisjon. Fire ansatte i E avdeling har avviklet slik permisjon de seneste årene.

På denne bakgrunn har nemnda kommet frem til at det ikke er grunn til å tro at Bs graviditet og forestående foreldrepermisjon ble vektlagt ved avgjørelsen av at hun ble tilbudt sluttavtale.

Nemndas konklusjon er at A ikke handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering overfor B.

As klage har ført frem.

Nemndas uttalelse er enstemmig.

Sak 36/2015

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

A handlet ikke i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering da B ble ansett som overtallig og tilbudt en sluttavtale 9. november 2012, jf. likestillingsloven § 3 (lov nr. 45/1978).