

Klagenemnda for likestilling - LKN-2004-11

Instans	Klagenemnda for likestilling - vedtak
Dato	2004-08-09
Doknr/publisert	LKN-2004-11
Stikkord	Likestillingsloven § 3.
Sammendrag	Saken gjelder spørsmålet om Universitetssykehuset i Nord-Norge (UNN) har brutt likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2 ved ansettelse av sykepleiere våren 2003, ved ikke å anse søknaden fra A som reell.
Saksgang	Sak nr. 11/2004.
Parter	Universitetssykehuset i Nord-Norge. A.
Forfatter	Brit Ankill, Jannicke Johannesen, Ole Kristen Øverberg, Bjørn Tore Kjellemo, Elisabeth Grannes, Astrid Merethe Svele.

I. Sakens bakgrunn

A ble ansatt som sykepleier ved medisin B, lungeseksjonen ved UNN, i august 2000. Hun hadde opprinnelig 17,6 prosent stilling. Fra våren 2001 fikk hun utvidet stillingen til 50 prosent.

I begynnelsen av februar 2003 forhørte A seg med oversykepleier C om muligheten for å få utvidet stillingen til 100 prosent. A var på dette tidspunktet gravid med termin 5. mai 2003, og skulle gå ut i svangerskapspermisjon fra 14. april 2003. A ga uttrykk for at det var svært viktig for henne å få tiltre full stilling før hun gikk ut i permisjon fordi hun da ville få utbetalt mer i fødselspenger. C stilte seg negativ til forespørselen fordi hun vurderte søknaden for å være motivert i et ønske om fulle fødselspengerrettigheter, og ikke i et reelt ønske om full stilling.

I mars 2003 utlyste UNN fire sykepleierstillinger ved den aktuelle seksjonen med «*tiltredelse snarest*». Ingen av de fire stillingene hadde tiltredelsesdato før A skulle ut i permisjon: to stillinger hadde tiltredelse i månedsskiftet april / mai, en i begynnelsen av mai og en i slutten av juni. A sendte 20. mars 2003 skriftlig søknad på en av de fire ledige 100 prosent stillingene. Søknaden ble ikke behandlet av UNN fordi sykehuset oppfattet A til bare å være interessert i full stilling hvis hun kunne tiltre stillingen før hun gikk ut i permisjon. As søknad ble derfor ikke sett på som reell.

A bragte saken inn for Likestillingsombudet ved brev av 10. mars 2003. Etter innhenting av ytterligere uttalelser fra så vel UNN som A, konkluderte ombudet den 31. oktober 2003 med at UNN har handlet i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr 2 ved ikke å anse As ønske om full stilling som reell. Ombudet tok utgangspunkt i at UNN ikke ville medvirke til at A skulle få økt fødselspengegrunnlag, samtidig som sykehuset ville tilrettelegge for ansettelse i 100 prosent stilling etter avsluttet permisjon. Avslaget ble da ansett for kun å skyldes As graviditet.

UNN påklaget Ombudets avgjørelse den 13. november 2003. Saken ble behandlet av Klagenemnda for likestilling den 23. april 2004. For UNN møtte oversykepleier C med sykepleier D som støttespiller. A møtte ikke, men ble kontaktet per telefon. Begge parter ble gitt anledning til å utdype sine syn og svare på spørsmål. I tillegg møtte likestillingsombud Kristin Mile. Hun fastholdt Ombudets avgjørelse av 13. november 2003.

II. Partenes anførsler

UNN har i det vesentligste anført:

UNN foretar normalt ikke ansettelser uten at de ledige stillingene utlyses. Videre pleier UNN å spørre søkere om motivet bak deres ønske om ansettelse ved den aktuelle seksjonen fordi den ofte brukes som springbrett til stillinger ved andre avdelinger. A har begrunnet sin søknad om utvidet stilling med at hun på denne måten ville få full barsellønn. UNN bestreber seg på å ha høy moralsk og etisk standard, og ville ikke medvirke til spekulasjon i offentlige bidragsordninger. UNN har oppfattet A slik at hun bare ville være interessert i full stilling hvis hun kunne få tiltre denne før hun gikk ut i permisjon 14. april 2003. Siden ingen av de ledige stillingene hadde tiltredelse før dette tidspunktet, ble ikke søknaden fra A ansett for å være reell. Hvis A hadde sagt seg interessert i full stilling med tiltredelse etter 14. april 2003, ville hun derimot fått en av de fire ledige stillingene.

A har i det vesentligste anført:

Det ble ikke stilt spørsmål om hennes motiver da hun søkte om utvidet stilling fra 17,6 til 50 prosent i 2001. Hennes søknad om 100 prosent stilling var begrunnet i familiens økonomiske situasjon. Hun har ikke sagt at hun bare ville være interessert i full stilling hvis hun kunne få tiltre denne før hun gikk ut i permisjon. Det hun derimot har sagt, er at hun ikke ville være så interessert i full stilling på denne aktuelle seksjonen dersom hun ikke fikk slik stilling der som gravid. Hun har uttrykkelig sagt til C at hun ønsket å ha en 100 prosent stilling å komme tilbake til etter endt permisjon. Det var ønskelig å få tiltre før hun gikk ut i permisjon, men aldri noe vilkår.

III. Klagenemndas bemerkninger

En kvinne skal som den klare hovedregel ikke settes i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært på grunn av graviditet og fødsel, jf likestillingsloven § 3 andre ledd nr 2 sammenholdt med første ledd.

Forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og utnyttelse av rettigheter forbeholdt det ene kjønn - som kvinnens rett til permisjon de tre siste ukene før termin og de seks første ukene etter fødselen - regnes som direkte diskriminering, og er ulovlig uten lovfestede unntak. Graviditetsrelatert diskriminering utover dette regnes som indirekte diskriminering. Indirekte forskjellsbehandling vil i særlige tilfeller kunne være tillatt, jf § 3 fjerde ledd. Vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet.

A har søkt full stilling som sykepleier på et tidspunkt da hun var gravid. Hun søkte muntlig i februar og skriftlig i mars 2003. Hun skulle gå ut i permisjon 14. april 2003. Ut fra partenes felles forståelse legger nemnda til grunn at A ville fått økte fødselspenger hvis hun hadde fått tiltre full stilling før hun gikk ut i permisjon.

UNN har opplyst at sykehuset normalt ikke foretar ansettelse uten etter utlysning, og at sykehuset - på bakgrunn av samtale mellom oversykepleier C og A i februar 2003 - oppfattet As søknad for være betinget av at hun fikk tiltre full stilling før hun gikk ut i permisjon 14. april 2003. Ettersom ingen av de ledige stillingene var ledige før A skulle gå ut i permisjon, oppfattet sykehuset henne for ikke å være interessert. As søknad ble derfor ikke behandlet som reell.

UNN har fremlagt oppsigelsene fra sykepleierne som hadde hatt de fire stillingene som ble utlyst. Oppsigelsene inneholder opplysninger om fratredelsesdato. Nemnda finner det på denne bakgrunn tilstrekkelig dokumentert at stillingene ikke ble ledige før tidligst 30. april 2003. A kunne derfor ikke kreve ansettelse i full stilling med tiltredelse før hun gikk ut i permisjon 14. april 2003.

Partene har uttrykt uenighet med hensyn til om A har sagt at hun bare ville være interessert i full stilling hvis hun fikk tiltre før hun gikk ut i permisjon.

I følge C ga A klart uttrykk for at hun måtte få tiltre før 14. april 2004 - dette for å få høyere fødselspenger. C har forklart at A - på spørsmål om ikke dette var spekulasjon - svarte at det var hennes rett. Da C oppga at A kunne få 100 prosent stilling etter endt permisjon, skal A ha svart at hun ikke var interessert i full stilling hvis hun ikke kunne få det med det samme. Siden stillingene først var ledige fra et tidspunkt etter at A ville gå ut i permisjon, konkluderte C med at søknaden ikke var reell. Under møtet i Nemnda presiserte C at dersom sykehuset hadde oppfattet A slik at hun hadde villet akseptere tiltredelse 30. april 2003 eller senere, ville søknaden hennes ha blitt behandlet som reell på lik linje med de øvrige søknadene, og hun ville fått en full stilling.

A har forklart at hun selvsagt ønsket å tiltre før hun gikk ut i permisjon, men at hun aldri stilte dette som vilkår. Hun har videre forklart at hun etter det som hadde skjedd ga uttrykk for at hun ikke var så interessert i full stilling på Cs seksjon når hun ikke hadde fått stilling der som gravid. Da ville hun heller arbeide i full stilling ved en annen seksjon. På spørsmål fra Nemnda opplyste hun at hun på søknadstidspunktet ikke var kjent med at de fire ledige full tids stillingene ikke kunne tiltres før hun gikk ut i permisjon. Hun ga videre uttrykk for usikkerhet med hensyn til om hun ville vært interessert i full stilling om hun først hadde fått tiltre etter at hun har gått ut i permisjon.

Slik Nemnda ser det burde UNN ha gjort mer for å klargjøre om A var interessert i full stilling også hvis hun ikke fikk tiltre før etter at hun hadde gått ut i permisjon. Sykehuset burde også gjort henne oppmerksom på at ingen av de fire full tids stillingene var ledige før hun skulle ut i permisjon, og at søknaden hennes ikke ble tatt under behandling fordi den ble oppfattet for å være betinget av at hun fikk tiltre før dette tidspunktet.

Basert på de foreliggende opplysningene i saken finner Nemnda likevel ikke grunn til å betvile at sykehuset oppfattet A for ikke å være interessert i de ledige stillingene på grunn av sen tiltredelse, og at dette var bakgrunnen for at søknaden ikke ble behandlet. Etter Nemndas syn var det verken irrelevant eller ulovlig i relasjon til likestillingsloven å legge vekt på en oppfatning om at A ikke var interessert i full stilling hvis hun ikke fikk tiltre stillingen før hun gikk ut i permisjon.

UNN har for øvrig anført at sykehuset bestreber seg på å ha høy moralsk og etisk standard, og at sykehuset derfor ikke ville medvirke til spekulasjon i offentlige bidragsordninger. Til dette vil Nemnda bemerke at A under enhver omstendighet hadde krav på å bli behandlet på lik linje med de øvrige jobbsøkerne. Nemnda kan ut fra de foreliggende opplysninger ikke se at denne holdningen har hatt konkret betydning for at ikke As søknad ble behandlet.

Vedtaket er enstemmig.

Det ble avsagt slikt

vedtak:

Universitetssykehuset i Nord-Norge har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr 2 ved ikke å anse søknaden om full tids stilling fra A som reell.