



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

**Sak 21/39**

**A**

**mot**

**B AS**

**Vedtak av 02.12.2021 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:**

**Reidun Wallevik (nemndleder)  
Thorkil H. Aschehoug  
Kirsti Coward**

---

**Postadresse**  
Diskrimineringsnemnda  
Postboks 208 Sentrum  
5804 Bergen

**Telefon**  
(+47) 90933125

**E-post**  
[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Hjemmeside**  
[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Saken gjelder spørsmål om en jobbsøker ble diskriminert på grunn av permisjon ved fødsel da et intervju med en representant fra et rekrutteringsbyrå avbrøt intervjuet da det kom frem at jobbsøkeren skulle ut i permisjon i ansettelsesperioden.

## **Bakgrunn for saken**

A ble i starten av juli 2020 satt i kontakt med rekrutteringsbyrået B AS via NAV i forbindelse med en stilling hos C AS. Det hadde imidlertid allerede blitt funnet en kontakt til oppdraget. A ble i slutten av juli 2020 kontaktet på nytt av B AS i forbindelse med et 6 måneders oppdrag hos D AS.

A ble intervjuet av [ansatt] i B AS den 28. juli 2020.

Det kom frem under intervjuet at A skulle ut i foreldrepermisjon i november 2020.

Intervjuet ledet til at B AS valgte å la være å anbefale A som arbeidstaker til D AS.

A tok kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet den 29. juli 2020. Han klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda den 22. januar 2021. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte den 16. november 2021 i Statens Hus. I behandlingen deltok Reidun Wallevik, Thorkil H. Aschehoug og Kirsti Coward. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven, Kristoffer Østrem og Simon Hestenes Eika. Partene deltok i muntlig forhandlinger via videokonferanse.

## **Partenes syn på saken**

### **A har i hovedsak anført**

Den ansatte i B AS ga uttrykk for at det ikke var vits i å fortsette intervjuet da det kom frem at A skulle ut i foreldrepermisjon i november. Dette skjedde innledningsvis i intervjuprosessen.

Det fremstår for A som om skjemaet B AS viser til som bevis, ikke gjenspeiler det faktiske hendelsesforløpet. Foreldrepermisjonsspørsmålet ble stilt innledningsvis, ikke på slutten av intervjuet.

A ble ikke informert om at stillingen hos D AS var et engasjement på 6 måneder. Han hadde inntrykk av at det var tale om en fast stilling.

I etterkant av intervjuet valgte A å vise interesse for stillingen for å samle bevis for en eventuell diskrimineringssak. Han var på dette tidspunktet ikke lenger interessert i å samarbeide med B AS.

**B AS har i hovedsak anført:**

A var ikke uaktuell som arbeidstaker hos B AS på grunn av sin forestående foreldrepermisjon. Han ble invitert inn på en ny samtale, noe han ikke ønsket.

Hvorvidt A ble spilt inn til kunden som mulig oppdragstaker, er ikke avgjørende for om B AS anses å ha diskriminert A.

Diskrimineringsreglene gir rett til å ikke bli diskriminert ved ansettelse, men man kan ikke kreve å bli spilt inn til en konkret oppdragsgiver.

Til oppdrag med begrenset varighet kan ikke selskapet foreslå kandidater som ikke kan jobbe i den perioden oppdragsgiveren trenger dem. Det har ingenting med diskriminering å gjøre.

A gir en feilaktig fremstilling av intervjuet. Det ble ikke avsluttet etter at det kom frem at han skulle ut i foreldrepermisjon. Det ble stilt ni ytterligere spørsmål. Det at hele intervjuet ble gjennomført, viser at A var aktuell for ansettelse gjennom B AS, uavhengig av foreldrepermisjonen.

Det at B AS tok kontakt med A da det ble klart at han ikke passet til stillingen hos D AS, viser at de ikke så på foreldrepermisjonen som kategorisk diskvalifiserende for ham som arbeidstaker.

**Nemndas vurdering****Diskrimineringsspørsmålet**

Nemnda skal ta stilling til om B AS har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av permisjon ved fødsel, da en ansatt i selskapet avsluttet intervjuet med A da det kom frem at han skulle i permisjon i ansettelsesperioden.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbyr diskriminering på grunn av permisjon ved fødsel. Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

I bevisvurderingen gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda skal legge til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig. Dersom det etter en slik bevisvurdering foreligger bevisvil, fremgår det av likestillings- og diskrimineringsloven § 37 at tvilen vil gå ut over den påstått ansvarlige. I så fall skal det antas at diskriminering har funnet sted dersom det foreligger omstendigheter som gir «grunn til å tro» at diskriminering har skjedd, og innklagede ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd. I formuleringen «grunn til å tro» ligger det at klageren må vise til konkrete og underbyggede holdepunkter for at diskriminering har skjedd, ut over en ren påstand.

Ved ansettelse og oppsigelse er forskjellsbehandling på grunn av permisjon ved fødsel aldri tillatt, jf. § 10 tredje ledd.

Under de muntlige forhandlingene opplyste representanten for B AS ved flere anledninger at alle som får et arbeidsoppdrag gjennom B AS, blir ansatt i virksomheten. Nemnda anser det derfor ikke nødvendig å ta stilling til om det absolutte stillingsvernet etter likestillings- og diskrimineringsloven § 10 tredje ledd gjelder generelt for ansettelse gjennom rekrutteringsbyråer.

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av permisjon ved fødsel, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Nemnda oppfattet representanten for B AS slik at hensikten med intervjuet med A var å se om han var aktuell for vikariatet ved D AS. Nemnda oppfatter det også som nevnt slik at A, ved tilbud om dette vikariatet, også ville få tilbud om fast ansettelse i B AS.

Partene har divergerende oppfatning av hvordan intervjuet forløp, men resultatet er uansett at A ikke ble vurdert som aktuell for oppdraget, og følgelig heller ikke mottok noe tilbud om fast ansettelse. B AS har anført at A ikke hadde tilfredsstillende kvalifikasjoner for stillingen, mens A mener det var hans forestående foreldrepermisjon som var grunnen til manglende tilbud.

Nemnda finner å legge avgjørende vekt på As redegjørelse for samtalen med representanten for B AS, og dessuten manglende tidsnær dokumentasjon for at det var kvalifikasjonsmangler som var årsak til at A ikke ble vurdert. B AS har også selv anført at «til oppdrag med begrenset varighet kan ikke selskapet foreslå en kandidat som ikke kan jobbe i den perioden oppdragsgiver trenger dem». Videre har nemnda merket seg at B AS ikke gjorde noe forsøk på å undersøke om A kunne arbeide deler av perioden, selv om arbeidsoppdraget startet opp tre måneder før As foreldrepermisjon.

Nemnda finner det på denne bakgrunn tilstrekkelig godtgjort at grunnen til at A ikke fikk tilbud om arbeidsoppdrag hos B AS, var hans forestående permisjon ved fødsel, og at det dermed foreligger direkte forskjellsbehandling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 7.

Nemnda har ikke vurdert om det er lovlig forskjellsbehandling etter likestillings- og diskrimineringsloven §§ 9, 10 eller 11, siden det er tale om en ansettelse som faller inn under det absolutte vernet i likestillings- og diskrimineringsloven § 10 tredje ledd.

Konklusjonen er dermed at B AS har handlet i strid med forbudet mot

diskriminering på grunn av permisjon ved fødsel.

Vedtaket er enstemmig.

#### Oppreisningsspørsmålet

Ettersom det foreligger brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 6, skal nemnda vurdere det fremsatte kravet om oppreisning jf. § 38 første ledd.

Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning følger av diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd. Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning blant annet i alminnelige arbeidsforhold.

I lovens forarbeider forutsettes det at oppreisningsbeløpet som hovedregel vil ligge på et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner, men med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller, jf. Prop. 80L (2016-2017) s. 94. Det fremgår videre av forarbeidene at det bør stilles krav til forholdsmessighet mellom oppreisningen og den krenkelsen den diskriminerte er påført.

Etter en konkret helhetsvurdering fastsetter nemnda oppreisningsbeløpet til 15 000 kroner. I vurderingen av beløpets størrelse er det sett hen til tidligere nemndspraksis. I tidligere saker hvor det er tilkjent oppreisning i ansettelsesforhold, er det typisk tale om situasjoner hvor arbeidstakeren ikke har fått forlengelse av sitt arbeidsforhold grunnet forhold som nevnt i likestillings- og diskrimineringsloven § 6. I den konkrete saken har klageren blitt utsatt for diskriminering, men har ikke hatt den samme grad av innrettelse som i tidligere nemndssaker.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 21/39

**Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:**

B AS har diskriminert A på grunn av permisjon ved fødsel.

B AS betaler 15 000 (femten tusen) kroner i oppreisning til A innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

Dersom betalingen ikke skjer innen fastsatt frist påløper forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven inntil betaling skjer.

Reidun Wallevik  
nemndleder

Thorkil H. Aschehoug

Kirsti Coward