

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 24 05 59 70/24 05 59 71

E-post: post@diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 44/2009

Sakens parter:

A. Likestillings- og diskrimineringsombudet

**B. Vinderen Rens og Skjorteservice og Vinderen Rens AS
(organisasjonsnummer 938 165 238)**

Vedtak av 12. mars 2010

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Trude Haugli, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Racha Maktabi

Jan Tøssebro

Arve Martin Bjørnvik

Saken gjelder

Spørsmål om en stillingsannonse fra Vinderen Rens og Skjorteservice er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. § 13-2 første ledd bokstav a), og innebærer brudd på tidligere pålegg gitt av Nemnda i vedtak av 31. mai 2006. Saken reiser også spørsmål om et brudd på pålegget skal følges opp med tvangsmulkt, eventuell annen reaksjon.

De faktiske forholdene i saken

I annonse i Aftenposten 12. februar 2006 lyste Vinderen Rens og Skjorteservice ut ledig stilling med følgende tekst: *”Vi oppfordrer voksen dame 30-50 år til å søke ledig stilling i vårt renseri på Røa”*.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (Ombudet) kom med uttalelse angående annonsen den 1. mars 2006, og konkluderte med at annonseteksten var i strid med likestillingsloven § 4 første ledd, jf. § 3, og arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

Før dette hadde Likestillingsombudet, i uttalelse av 26. oktober 2005, uttalt at en annonsetekst som var identisk med vedkommende annonsetekst var i strid med likestillingsloven § 4 første ledd, jf. § 3. I samme uttalelse ble det gjort oppmerksom på at det heller ikke er tillatt å forskjellsbehandle noen på grunn av alder, jf. daværende arbeidsmiljølov § 54 bokstav b, nummer 1, jf. § 54 bokstav a, nummer 2.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda fikk saken tilsendt den 6. april 2006. Før dette hadde Ombudet bedt om en bekreftelse på at Vinderen Rens og Skjorteservice ville ta Ombudets uttalelse til etterretning, og endre praksis slik at stillingsannonser i fremtiden utformes i samsvar med gjeldende regelverk. Ombudet mottok ikke bekreftelse fra Vinderen Rens og Skjorteservice innen den fastsatte fristen.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 31. mai 2006.

Nemnda fattet følgende vedtak:

”Vinderen Rens og Skjorteservice og Vinderen Rens AS (organisasjonsnummer 938 165 238) sin annonseringspraksis er i strid med likestillingsloven § 4 første ledd, jf. § 3, og arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

Vinderen Rens og Skjorteservice og Vinderen Rens AS pålegges å stoppe den diskriminerende annonseringspraksisen. Vinderen Rens og Skjorteservice og Vinderen Rens AS må innen 14 dager etter at de har fått underretning om dette vedtaket gi en skriftlig bekreftelse på at den diskriminerende praksisen vil opphøre og at fremtidige stillingsannonser vil bli utformet i samsvar med reglene i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13.”

Vedtaket ble forkynt for Vinderen Rens og Skjorteservice AS den 12. juni 2006. Vedlagt vedtaket var brev fra Nemnda med opplysning om hvilke konsekvenser en manglende oppfølging av Nemndas pålegg kunne ha for bedriften. Brevet er datert 6. juni 2006.

I brev til Nemnda av 13. juni 2006 uttalte Vinderen Rens og Skjorteservice AS ved daglig leder følgende:

”Vi bekrefter at våre fremtidige stillingsannonser vil bli utformet i samsvar med reglene i likestillingsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13.”

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i brev av 14. desember 2009 bedt Likestillings- og diskrimineringsnemnda vurdere om en ny annonse fra Vinderen Rens og Skjorteservice AS innebærer en manglende oppfylging av det pålegg Nemnda ga virksomheten i vedtak av 31. mai 2006.

I den aktuelle stillingsannonsen, som var vedlagt Ombudets brev til Nemnda, søkes det etter:

Voksen medarbeider.
Du trenger ingen erfaring.
Enkelt arbeid, godt betalt.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 12. mars 2010 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Trude Haugli (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Racha Maktabi, Jan Tøssebro og Arve Martin Bjørnvik.

Vinderen rens og skjorteservice/Vinderen Rens AS v/daglig leder B var til stede pr telefon. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Anne Kirsti Lunde og Maja Karoline Breiby.

Nemndas sekretariat var representert ved Geir-Olav Jensen

Nemndas vurderinger

Nemnda tar først stilling til om den aktuelle annonsen representerer brudd på Nemndas pålegg fra 2006.

En forutsetning for at brudd på pålegget foreligger er at annonsen er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1. Forskjellsbehandling på grunn av alder kan likevel være lovlig etter unntaket i § 13-3 annet ledd dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og den ikke er uforholdsmessig inngripende. Forbudet gjelder også ved utlysning av stillinger, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 (1) bokstav a).

Reglene gjennomfører forbudet mot aldersdiskriminering i Rådskonferansedirektiv 2000/78/EF.

I annonsen er det stilt krav om at søkerne er *voksen*. For at dette skal representere diskriminerende praksis, så må det med dette ligge et krav til søkerens alder. Det er her ikke avgjørende om arbeidsgiver har ment å stille krav om en viss alder, men hvordan allmennheten forstår annonsen. Begrepet *voksen* er flertydig og må tolkes i sin kontekst. Innholdet er dels presist og knyttet til å være myndig (18 år). I tillegg har begrepet et mer flytende innhold som gjerne beskriver trekk ved en person, og er knyttet opp til at

vedkommende har en viss modenhet. Den modenheten det her dreier seg om er oftest knyttet til at vedkommende person har oppnådd en viss selvstendighet, noe som for de fleste gjerne oppfattes som å skje i alderen 25 – 30 år. Det vises for øvrig til tidligere annonse fra Vinderen Rens og Skjortesevice hvor formuleringen var *voksen dame 30-50 år*, og dette gir en klar retning på hvordan begrepet *voksen* her har vært anvendt. Nemnda legger til grunn at det er denne måten en leser av annonsen vil oppfatte kravet om å være ”voksen” på. Nemnda finner det sannsynlig at det er i denne betydning Vinderen Rens og Skjortesevice har brukt *voksen*, dvs. at søker må være eldre enn 25-30 år. Annonsen er derfor i strid med forbudet i arbeidsmiljøloven § 13-1 (1), jf. § 13-2 (1) bokstav a).

For at forskjellsbehandlingen likevel skal være tillatt, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at den har en åpenbar grunn, at den er nødvendig for å oppnå et saklig formål og at den ikke er uforholdsmessig inngripende, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 (2).

Vinderen Rens og Skjortesevice har under saksforberedelsen ikke gitt noen argumentasjon eller grunner for å forskjellsbehandle. Under forhandlingene har Bjørn Melle forklart at siktemålet med annonsen var å søke etter heltidsarbeidere, ikke etter skoleelever og studenter som ønsker å arbeide som ekstrahjelp..

Etter Nemndas oppfatning kan det samme oppnås ved enkel omredigering av annonseteksten, og hvor det ikke stilles tilsvarende krav til søkerens alder.

Nemnda finner derfor at denne annonseringspraksisen er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Videre legger Nemnda til grunn at annonsepraksisen også representerer brudd på pålegget forkynt 6. juni 2006, selv om formuleringen i den tidligere annonsen som representerte brudd på likestillingsloven, er fjernet. Pålegget er knyttet til samme virksomhet, og ledelsen i virksomheten består av de samme personene som i 2006. Det legges også betydelig vekt på at nåværende annonseringspraksis ligger nær opp til formuleringen om alder i 2006. Samtidig er det også rimelig nærhet i tid mellom pålegget og den aktuelle annonseringspraksis.

Spørsmålet etter dette er på hvilken måte Nemnda skal følge opp bruddet på pålegget. I henhold til diskrimineringsombudsloven § 7 kan Nemnda gi en privat arbeidsgiver pålegg om stansing, retting eller andre tiltak som er nødvendig for å sikre at den diskriminerende praksis opphører og for å hindre gjentakelse. Videre er Nemnda gitt kompetanse til å gi tvangsmulkt ved brudd på pålegg. Brudd på pålegg kan også forfølges strafferettslig, jf. § 13. Ved pålegg kan det settes en frist for oppfyllelse, jf. § 7 annet ledd.

Etter Nemndas oppfatning er de aktuelle alternativene i denne saken enten et nytt pålegg eller et vedtak om tvangsmulkt.

Under møtet fremholdt daglig leder B at Vinderen Rens og Skjortesevice ønsket å opptre lovlig ved utforming av stillingsannonser, og ønsket kontakt med håndhevingsorganene for bistand til dette.

På bakgrunn av uttalelsene fra Vinderen Rens og Skjortesevice v/daglig leder mener Nemnda at det ikke er grunn til å forfølge saken med å vedta tvangsmulkt. I stedet er Nemnda kommet til at den skal gi vedtak med nytt pålegg om stans av den aktuelle annonseringspraksis. I

tillegg må virksomheten kontakte Likestillings- og diskrimineringsombudet for bistand til å utforme ny stillingsannonse.

Det følger av hjemmesiden til Vinderen Rens og Skjorteservice at ansvarlig rettssubjekt for virksomheten er Vinderen Rens AS (organisasjonsnummer 938 165 238). Pålegget rettes derfor også til Vinderen Rens AS.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av nemndas vedtak rettes mot staten ved nemnda.

SAK 10/2006

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

Vinderen rens og skjorteservice/Vinderen Rens AS (org. nr. 938 165 238) sin annonseringspraksis er i strid med Nemnda sitt pålegg forkynt den 12. juni 2006 (sak 10/2006) i det den er i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Vinderen rens og skjorteservice/Vinderen Rens AS pålegges å stoppe den diskriminerende annonseringspraksisen, og å rådføre seg med Likestillings- og diskrimineringsombudet ved utforming av ny annonse. Vinderen rens og skjorteservice/Vinderen Rens AS må innen 14 dager etter at de har fått underretning om dette vedtaket gi en skriftlig bekreftelse på at den diskriminerende praksisen vil opphøre og at fremtidige stillingsannonser vil bli utformet i samsvar med diskrimineringsvernet i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Oslo den 12. mars 2010

Trude Haugli
leder

Gudrun Holgersen
nestleder

Racha Maktabi

Jan Tøssebro

Arve Martin Bjørnvik