

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 14/2009

Sakens parter:

A (bemanningsselskap)

B

Vedtak av 18. juni 2009

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Kåre Lilleholt

Hege Skjeie

Jan Tøssebro

Saken gjelder

Spørsmål om forbigåelse på grunn av etnisitet eller hudfarge i forbindelse med As rekrutteringsprosess overfor B. Vurdering etter diskrimineringsloven § 4.

Sakens faktiske forhold

B er 24 år og bor i Stockholm. Han er opprinnelig fra Etiopia og kom til Sverige for 18 år siden. Han har fullført videregående skole, og ønsker å studere medisin.

B har truckførerbevis og førerkort for personbil. Han har tre ukers arbeidserfaring som lagermedarbeider/truckfører på et lager i Sverige.

På slutten av 2007 tok B kontakt med As rekrutteringskonsulenter på en bemanningsmesse i Sverige. Her ble B kjent med muligheter for å få arbeid i Norge gjennom A. B ønsket arbeid som lagermedarbeider, og fylte ut et søknadsskjema og registrerte sin CV i As web-system. Skjemaet ble opprettet 6. desember 2007, og sist oppdatert 7. desember 2007. Punktene "Arbeidserfaring", "Referanser" og "Utdanning" er merket med: *Ingen informasjon er angitt.*

C ble Bs rekrutteringskonsulent hos A i Norge, og mottok papirene hans. Den 7. desember 2007 ringte hun B og ba ham om å komme til Norge på et intervju.

Intervjuet fant sted i Oslo 10. desember 2007. Intervjuet ble gjennomført av C. Partene har ulikt syn på hva som ble sagt under intervjuet.

Etter intervjuet tok B kontakt med C per telefon. B gjorde opptak av samtalen uten Cs vitende.

I samtalen uttaler C blant annet at A ikke har noen stillinger til B, og at årsaken til dette er at han ikke har så lang erfaring fra lagerarbeid som kreves for de stillingene de har tilgjengelig. B kommer inn på det første intervjuet, og spør om det er norske og svenske erfarne arbeidere de vil ha. Han uttaler også at hun ikke skulle bedt ham komme på intervju i Norge, hun visste jo at han ikke er av svensk opprinnelse. C uttaler noe i retning av "*nu er inte problemet der, vi måste ha erfarne arbetare*", "*greien er nu at vi måste ha kvalifiserade arbetare*". B gjentar at forrige gang var det ikke dette som var problemet, og at hun ikke skulle bedt ham komme til Norge. C uttaler: "*visse av våre kunder er sådanne, inte alle*". Hun forklarere videre at det på det aktuelle tidspunktet kun var dagsoppdrag som var tilgjengelig, og at hun visste at B var ute etter å arbeide fulle uker. C uttaler: *jag er bara ärlig med deg*. B uttaler at han er innvandrer og at det er diskriminerende holdninger som gjør at han ikke får jobb og at det er slik i Sverige også, men at ikke alle er ærlige om det slik som henne.

Den 12. desember 2007 la C inn følgende kommentar i As notatblokk for B i As interne elektroniske system:

Har varit her på intervju og jag har haft vissa diskussioner med denna mann. Han bör inte bli ansatt av A. Mye dålig attityd.

B henvendte seg til A Sverige og fortalte at han opplevde rekrutteringsprosessen til A Norge som negativ. A Norge fikk formidlet disse opplysningene fra A Sverige.

B ble innkalt til et nytt møte med A Norge. På møtet deltok D, som var direktør for Transport og Logistikk i A Norge. B ble tilbudt arbeid via A Norge, men takket nei.

Den 2. desember 2008, etter at Ombudet hadde kommet med uttalelse i saken, ble det avholdt møte mellom partene. B ble her tilbudt økonomisk kompensasjon. I brev datert 9. januar 2009 fikk B et forhøyet skriftlig tilbud fra A om økonomisk kompensasjon. B avsto tilbudene.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved e-postbrev av 17. januar 2008 henvendte B seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Han ba Ombudet vurdere om han var blitt forbigått i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med at A ikke tilbød ham arbeid hos en av sine oppdragsgivere.

Ombudet ga uttalelse i saken 12. november 2008. Ombudet konkluderte med at A handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med rekrutteringsprosessen overfor B.

På bakgrunn av blant annet lydopptaket B gjorde under en samtale mellom ham og C i etterkant av det første intervjuet i Norge, fant Ombudet at det var grunn til å tro at B ikke ble tilbudt arbeid gjennom A på grunn av etnisitet og/eller hudfarge. Bevisbyrden gikk dermed over på A.

Ombudet mente A ikke hadde klart å sannsynliggjøre at det ikke ble lagt vekt på etnisitet og/eller hudfarge da B ikke fikk stilling for kunde av A.

Ved brev av 30. januar 2009 klaget A på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke grunn til å endre sin tidligere uttalelse.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 20. februar 2009.

Saken ble behandlet i Nemnda møte 11. juni 2009. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Kåre Lilleholt, Hege Skjeie og Jan Tøssebro.

Fra A møtte regionsdirektøren, nåværende avdelingsleder for avdeling for transport og logistikk og en advokatfullmektig. C møtte og forklarte seg. B møtte. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen. Opptaket av telefonsamtalen mellom C og B ble avspilt for Nemndas medlemmer under Nemndas møte.

Partenes argumenter

A bestrider at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at de handlet i strid med forbudet mot diskriminering i diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med rekrutteringsprosessen overfor B.

A benekter at B ble lovet noen konkret stilling da C tok kontakt med ham i forkant av intervjuet. Det var ingen spesiell stilling som skulle besettes i forbindelse med det første intervjuet i Norge. B hadde gjort et godt førsteinntrykk, og han hadde truckførerbevis. A var interessert i å se om B passet inn i "vikar-poolen", slik at de eventuelt senere kunne tilby hans arbeidskraft til sine kunder og oppdragsgivere. Cs stilling som rekrutteringskonsulent innebar ikke at hun hadde kontakt med noen konkrete oppdragsgivere.

Arbeid via A i Norge ville først kunne være aktuelt etter intervjuet. Intervjuobjektene vurderes på generelt grunnlag, ut fra formell kompetanse, praktisk arbeidserfaring og personlig egnethet. Dersom de blir "akseptert", blir de en del av As "vikar-pool". A ser deretter på de foreliggende mulighetene for å koble personer i "vikar-poolen" med konkrete oppdragsgivere. Det er andre enn rekrutteringskonsulentene som har denne koblingsoppgaven.

Når det gjelder den etterfølgende samtalen mellom B og C, bestrider A at samtalen dokumenterer det B hevder ble sagt under det første intervjuet/kartleggingsmøtet. Under Nemndas møte opplyste C at hun og B på slutten av intervjuet hadde en generell meningsutveksling om situasjonen for utlendinger i Norge, svensker inkludert. Det som ble sagt var ikke rettet spesielt mot Bs etnisitet. A påpekte at B bevisst ledet den etterfølgende samtalen mot at årsaken til at han ikke ble tilbudt arbeid var begrunnet i diskriminerende holdninger overfor personer med annen etnisk bakgrunn. C prøvde på sin side å informere B om at de ikke hadde noe arbeid å tilby ham fordi det på det aktuelle tidspunktet kun var korte oppdrag som var tilgjengelig. C visste at B var ute etter å arbeide fulle uker.

A opplyste videre at Bs kvalifikasjoner og referanser ble sjekket i etterkant av intervjuet. På grunn av den etterfølgende telefonsamtalen, og Bs væremåte i denne samtalen, ble B likevel ikke ansett egnet til å bli en del av As "vikar-pool". Dokumentasjon på kvalifikasjons- og referansesjekken ble derfor ikke lagt inn i det interne elektroniske systemet. Det ble vist til den elektroniske noten C la inn i As interne elektroniske system om B.

Årsaken til at B i etterkant av det andre møtet mellom A og B i Norge ble tilbudt to ulike stillinger i A var at daværende avdelingsdirektør D fikk sympati for B, og ville hjelpe ham.

A understreket at deres tilbud til B i etterkant av Ombudets uttalelse om en økonomisk kompensasjon ikke innebar en innrømmelse av etnisk diskriminering.

B mener at han ble forbigått i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med at A etter det første intervjuet i Norge ikke tilbød ham arbeid hos en av sine oppdragsgivere.

Han mener det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at A handlet i strid med forbudet mot diskriminering i diskrimineringsloven § 4.

B mener han ble lovet en stilling i Norge under den telefonsamtale han hadde med C i forkant av det første intervjuet, da C ba B om å komme til Norge på et intervju. C uttalte i samtalen at hun hadde lagerjobber i Norge og at han hadde kvalifikasjoner til slike jobber. Dette var årsaken til at han valgte å ta kostnaden ved å reise til intervju i Oslo.

I det første intervjuet med C i Norge ble han fortalt at de aktuelle oppdragsgiverne ikke var interessert i "innvandrere eller svarte". C ga også inntrykk av at man i Norge muligens var

mer ”*rasistiske enn i Sverige*”. B ble irritert over at C hadde fått ham til å reise til Norge på intervju, og følte seg krenket.

B oppfattet at C likevel ønsket å være behjelpelig med å skaffe ham en stilling. Han ble derfor bedt om å ta kontakt med C om noen dager. I mellomtiden skulle C forsøke å få tak i andre oppdragsgivere som B kunne få arbeide hos. C lovet imidlertid ikke at hun kunne ordne arbeid til ham.

B tok deretter kontakt med C på telefon. Han spilte inn samtalen på sin mobiltelefon. Han mener opptaket av telefonsamtalen dokumenterer det som ble sagt under det første intervjuet.

På det andre møtet i Oslo la B fram opptaket fra samtalen med C for D. Han opplyser at han ble tilbudt arbeid på dette møtet, men at han ikke fant de stillingene som ble tilbudt interessante.

B understreker at det er irrelevant at han takket nei til en stilling i A i møtet med D. Det han ønsker å få vurdert er om A diskriminerte ham i forbindelse med det første intervjuet i Oslo, da C uttalte at han ikke ville få de aktuelle oppdragene fordi han var innvandrermørkhudet.

Han mener A både ved sitt tilbud om arbeid etter det andre møtet og ved sitt forsøk på en avtale om oppreisning innrømmer at det manglende tilbudet om arbeid hos As oppdragsgivere etter det første intervjuet var begrunnet i hans etnisitet/hudfarge. Han stiller spørsmål ved hvorfor A ikke anså ham kvalifisert etter det første intervjuet når de siden anser ham kvalifisert for flere jobber.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder en privat arbeidsgivers beslutninger eller handlinger. Nemnda har derfor kompetanse til å fatte bindende vedtak om det foreligger brudd på diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 7.

B mener at A la vekt på hans etnisitet og hudfarge da de valgte ikke å tilby ham arbeid hos en av sine oppdragsgivere. Denne påstanden omfattes av reglene om direkte diskriminering i diskrimineringsloven § 4 første og andre ledd:

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 unnløstelse 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.

Nemnda har vurdert om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at A la vekt på Bs etnisitet eller hudfarge i sin vurdering av om han var egnet til å være i deres ”vikar-pool”. I tilfelle det foreligger slike omstendigheter, går bevisbyrden over på A etter diskrimineringsloven § 10.

I denne forbindelse er det ikke tilstrekkelig med en påstand om at diskriminering har funnet sted. Det må foretas en konkret vurdering av om Bs påstand støttes av hendelsesforløpet og

sakens ytre omstendigheter, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006. Det er klager som i utgangspunktet har bevisføringsrisikoen.

Nemnda har foretatt en vurdering på bakgrunn av de fremlagte dokumentene, opptaket av telefonsamtalen og de muntlige forklaringene i Nemndas møte.

Etter Nemndas oppfatning er det ikke dokumentert eller på annen måte sannsynliggjort holdepunkter som skulle tilsi forskjellsbehandling av B på grunn av hans etnisitet eller hudfarge.

Det står påstand mot påstand når det gjelder om B ble lovet en stilling i Norge under den telefonsamtale han hadde med C i forkant av det første intervjuet, da C ba B om å komme til Norge på et intervju. Nemnda mener det har formodningen mot seg at det ble gitt et slikt løfte på dette tidspunkt i rekrutteringsprosessen.

Videre er det påstand mot påstand når det gjelder hva som ble sagt under intervjuet, og hva de ulike uttalelsene i telefonopptaket henviser til. Nemnda finner ikke at opptaket dokumenterer Bs påstand om hva som ble sagt under intervjuet. Nemnda mener uttalelsene like gjerne kan vise til at etnisk diskriminering generelt har vært tema under intervjuet. Det er ikke forbudt etter diskrimineringsloven. Uttalelsene støtter dessuten As påstand om at årsaken til at B ikke ble tilbudt oppdrag etter intervjuet var at A på det aktuelle tidspunktet kun hadde korte oppdrag tilgjengelig, og at B var ute etter mer langvarige oppdrag.

Nemnda finner det heller ikke sannsynliggjort at A vektla hans etnisitet eller hudfarge da de vurderte ham ikke egnet til deres "vikar-pool". Nemnda finner heller ikke sannsynliggjort andre holdepunkter for at Bs etnisitet eller hudfarge har vært vektlagt. I den forbindelse har Nemnda merket seg at A valgte å invitere B på intervju selv om de var kjent med hans etniske bakgrunn.

På denne bakgrunn har Nemnda kommet til at bevisbyrden ikke går over på A etter diskrimineringsloven § 10. B har dermed heller ikke sannsynliggjort forskjellsbehandling på grunn av etnisitet eller hudfarge. Nemnda kan dermed ikke konstatere ulovlig forskjellsbehandling etter diskrimineringsloven.

A handlet således ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 i rekrutteringsprosessen overfor B.

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 14/2009

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

A handlet ikke i strid med forbudene mot diskriminering på grunn av etnisitet eller hudfarge i diskrimineringsloven § 4 i rekrutteringsprosessen overfor B.

Oslo, 18. juni 2009

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen

Kåre Lilleholt

Hege Skjeie

Jan Tøssebro