

**LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA**

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

tlf. 95 19 68 00/01

mail: [post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

hjemmeside: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

**Sak nr. 32/2009**

**Sakens parter:**

**A (innehaver av systue)**

**B**

**Vedtak av 30. oktober 2009**

**Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:**

**Gudrun Holgersen, fungerende leder**

**Thom Arne Hellerslia**

**Sissel Markhus**

**Abid Q. Raja**

**Britt Elin Strand**

## Saken gjelder

Spørsmål om en kvinnes arbeidsforhold ble avsluttet på grunn av graviditet. Vurdering etter likestillingsloven § 3.

## Sakens faktiske forhold

B begynte som lærling i Kjole- og draktsyerfaget 1. august 2005. Lærekontrakten ble inngått mellom B og Opplæringskontoret for små og verneverdige fag. Læretiden skulle vare fram til 1. august 2007 og var delt likt mellom en opplæringsdel og en verdiskapningsdel.

Den praktiske gjennomføringen var lagt til en systue. B arbeidet som syerske, ekspeditør og kundeveileder.

B avla svenneprøve med ikke bestått som resultat i august 2007. Etter dette fikk hun fortsette arbeidet hos systuen fram til hun avla ny svenneprøve 23. april 2008. Denne gang bestod hun prøven.

Innehaveren av systuen har lagt fram kopi av brev av 23. desember 2007 fra sin regnskapsfører. I brevet opplyste regnskapsfører at systuen ikke hadde økonomi til ytterligere ansettelse av B.

B fikk likevel videre ansettelse i systuen også etter bestått svenneprøve, fram til hun ble sagt opp i juni 2008. B hadde lagt fram kopi av julekort fra 2007 der innehaveren av systuen tilbød henne fast jobb i systuen fra 15. mars 2008.

Det ble ikke utarbeidet skriftlig arbeidskontrakt, verken under læretiden eller for Bs ansettelsesforhold etter bestått svenneprøve.

Den 2. juni 2008 fortalte B til A, innehaveren av systuen, at hun kanskje var gravid. Partene er uenige i om dette ble sagt i et møte, eller i en samtale på begynnelsen av arbeidsdagen.

Det er framlagt en udatert oppsigelse med følgende innhold:

*Viser til avtale om prøveengasjement i (...) Systue i perioden mai og juni 2008.*

*Bedriften har ikke hatt tilstrekkelig inntjening i perioden som kan forsvare lønn og avgifter slik at engasjementet kan fortsette.*

*Engasjementet avsluttes med virkning fra 4. juli 2008.*

Oppsigelsen var undertegnet av innehaveren av systuen. Vedlagt oppsigelsen var attest der det blant annet står at *B oppleves som pliktoppfyllende og korrekt i utførelsen av arbeidet.*

B hadde termin 2. februar 2009.

Systuen var et enkeltpersonforetak med A som innehaver. Systuen er nå en avsluttet virksomhet.

## **Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang**

B henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet ved e-post av 21. juli 2008. Hun klaget på at hun hadde blitt sagt opp fordi hun var gravid.

Ombudet ga uttalelse i saken 27. april 2009. Ombudet konkluderte med at systuen hadde brutt likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved oppsigelsen av B.

Ombudet viste til at B var gravid på oppsigelsestidspunktet. A, innehaveren av systuen, hadde bekreftet at hun fikk beskjed om graviditeten samme dag som hun og B ble enige om å avslutte arbeidsforholdet. På denne bakgrunn la Ombudet til grunn at bevisbyrden gikk over på arbeidsgiver etter likestillingsloven § 16.

Ombudet fant at systuen ikke hadde oppfylt sin bevisbyrde. Systuen hadde ikke klart å sannsynliggjøre at begrunnelsen for oppsigelsen var økonomiske hensyn og ikke graviditeten.

Systuen ved A, innehaveren, klaget på Ombudets uttalelse ved brev av 29. juli 2009.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 17. august 2009.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 30. oktober 2009 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Gudrun Holgersen (fungerende leder), Thom Arne Hellerslia, Sissel Markhus, Abid Q. Raja og Britt Elin Strand.

B og hennes samboer møtte. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Åsulv Solstad. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen.

### **Partenes anførsler:**

A (systuen) avviser at B ble sagt opp på grunn av graviditet. Begrunnelsen for oppsigelsen var at B ikke klarte å produsere nok til å tjene inn egen lønn, selv om systuen hadde nok oppdrag.

Ifølge A ble oppsigelsen gitt i forhold til et prøveengasjement, og ikke i forhold til noen fast ansettelse eller stilling.

Forut for Bs svenneprøve i april 2008, hadde innehaveren av systuen fått beskjed fra sin regnskapsfører om at bedriften ikke hadde økonomi til en videre ansettelse av B. A ønsket imidlertid å skape en arbeidsplass for B, og ansatte henne derfor til sømarbeid i systuen etter bestått svenneprøve.

Det ble fort tydelig at B ikke klarte tilstrekkelig sømarbeid til å tjene inn sin egen lønn. A gjorde B oppmerksom på dette og forsøkte å hjelpe henne med å øke produksjonen.

B måtte tjene inn kr. 400,- pr. time for å forsvare en månedslønn på kr. 15.000,-. A viser til framlagte notater hvor det framgår en inntjening på rundt kr. 100,- pr. time. Disse er udaterte.

Det var enighet om at B skulle forsøke ut mai 2008, som et siste forsøk på å skape seg en arbeidsplass. I løpet av mai ble det tydelig at B ikke var i stand til å levere tilstrekkelig sømproduksjon, selv om bedriften hadde mer enn nok av oppdrag. Årsaken til dette var at B brukte mye tid på private telefonsamtaler/SMS i arbeidstiden.

A opplyser at hun og B i et møte 2. juni 2008 ble enige om at B skulle slutte i systuen. B var på forhånd varslet om hva møtet skulle handle om. Det var først etter at de var enige om å avslutte arbeidsforholdet, at B fortalte at hun var gravid. B hadde ikke opplyst om graviditeten forut for møtet 2. juni 2008.

B ble tilbudt å fortsette arbeidet i juni og juli, men avlønningen skulle begrenses til det hun faktisk tjente inn ved sømproduksjonen. Dette ble gjort for å gi B inntekt fram til hun fikk seg en annen jobb.

Tidlig i juli 2008 ga B beskjed om at hun ikke var i stand til å benytte seg av tilbudet om arbeid i juli.

A avviser at B skulle hatt arbeidskontrakt med systuen i læretiden. A viser til at B hadde kontrakt med opplæringskontoret.

B mener oppsigelsen er i strid med likestillingsloven. Selv om oppsigelsen delvis kan ha vært begrunnet i manglende inntjening, var hovedgrunnen hennes graviditet.

B bekrefter at A ga tilbakemeldinger om at inntjeningen hennes ikke var god nok, og at ønsket var at B tjente inn kr. 400,- pr. time. Hun fikk imidlertid ikke noe hjelp til å øke arbeidstempoet. I mai 2008 fikk A en hund som var med henne på jobb. Hunden vanskeliggjorde arbeidet.

B hevder hun ble fast ansatt i systuen etter avlagt svenneprøve 23. april 2008. Det var imidlertid aldri tale om noen månedslønn på kr. 15.000,- Hun skulle først få en lønn på kr. 100,- pr. time. Hvis mulig skulle timelønnen etter hvert øke til kr. 120,-.

B viser til at hun i andre sammenhenger fikk positive tilbakemeldinger fra A, innehaveren, i forhold til jobben hun gjorde på systuen.

Da hun 2. juni 2008 fortalte innehaveren av systuen at hun kanskje var gravid, ble hun fortalt at hun ikke hadde arbeidskontrakt og at planene for videre samarbeid ville bli ødelagt. Opplysningen om den mulige graviditeten fant ikke sted i noe møte, men i en samtale på begynnelsen av arbeidsdagen. B hadde ikke på forhånd blitt varslet om noe møte eller hva møtet skulle handle om.

B var hos legen og fikk bekreftet graviditeten 5. juni 2008. Dagen før hadde A, innehaveren, fortalt at hun hadde snakket med regnskapsføreren, og funnet ut at hun ikke hadde råd til videre engasjement av B.

I midten av juni ble hun sagt opp muntlig fra sitt arbeid ved systuen. Hun fikk tilbud om oppsigelsestid ut juli måned. Etter en ukes ferie fra 4. juli ble hun sykmeldt. Hun fikk da beskjed fra A, innehaveren, at arbeidsforholdet var avsluttet med virkning fra 4. juli 2008. På

spørsmål fra Nemnda under møtet opplyste B at sykmeldingen hadde sammenheng med graviditeten.

Skriftlig oppsigelse mottok B først pr. post 15. juli 2008.

B hadde aldri noen arbeidskontrakt mens hun arbeidet ved systuen. Hun hadde imidlertid fått informasjon fra opplæringskontoret om at hun skulle ha en arbeidskontrakt med systuen i tillegg til lærekontrakten med opplæringskontoret.

### **Nemndas vurderinger**

Saken gjelder påstand om diskriminering på grunn av graviditet, foretatt av en privat arbeidsgiver. Nemndas kompetanse er derfor ikke begrenset etter diskrimineringsombudsloven § 9. Nemnda har etter diskrimineringsombudsloven § 7 kompetanse til å fatte bindende vedtak om at det foreligger brudd på likestillingsloven eller ikke.

Partene er uenige når det gjelder om B var fast eller midlertidig ansatt i systuen etter bestått læreprøve. Nemnda skal ikke vurdere om arbeidsmiljølovens regler angående ansettelseskontrakt og oppsigelse er brutt. Nemnda skal ta stilling til om forholdet er i strid med likestillingsloven eller ikke. I den forbindelse er det ikke avgjørende om B var fast ansatt eller ikke, eller om oppsigelsen er i samsvar med arbeidsmiljølovens regler. Avgjørende er om A, innehaveren, er ansvarlig for handlinger eller unnlater som for henne var begrunnet i Bs graviditet.

Likestillingsloven § 4 andre ledd forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn ved oppsigelser. Bestemmelsen presiserer forbudet i likestillingsloven § 3. Forskjellsbehandling på grunn av selve graviditeten regnes som direkte forskjellsbehandling etter § 3 første og andre ledd.

Nemnda bemerker at det ikke kreves noen diskriminerende hensikt for at diskrimineringsforbudet skal kunne være overtrådt. Det er tilstrekkelig at det inntreffer en diskriminerende virkning.

På bakgrunn av de fremlagte dokumentene og Bs muntlige forklaring i Nemndas møte, finner Nemnda det bevist at opphøret av Bs arbeidsforhold var begrunnet, helt eller delvis, i hennes graviditet.

Nemnda har blant annet lagt vekt på at det er enighet mellom partene om at Bs mulige graviditet var et tema mellom partene i samtale den 2. juni 2008.

Det står påstand mot påstand angående på hvilket tidspunkt i samtalen den mulige graviditeten kom opp som tema. Nemnda finner det ikke nødvendig å ta stilling til dette. Nemnda viser til at partene er enige om at B etter samtalen i utgangspunktet fikk tilbud om å arbeide ut juli måned. B ble sykmeldt etter en ukes ferie fra 4. juli, en sykmelding Nemnda legger til grunn at var begrunnet i graviditeten. Hun ble deretter oppsagt med virkning fra 4. juli 2008. Det er understreket i likestillingslovens forarbeider at også forskjellsbehandling på

grunn av fravær som igjen er begrunnet i graviditet eller fødsel rammes av forbudet i § 3 andre ledd, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 29, 32 og 36.

Nemnda har også lagt vekt på at A som støtte for sin anførsel om at årsaken til oppsigelsen var at B ikke klarte å produsere nok til å tjene inn egen lønn, viser til et brev fra sin regnskapsfører som er datert 23. desember 2007. Det er på det rene at B fikk arbeide videre i firmaet etter dette. De håndskrevne notatene A la fram angående Bs inntjening er ikke datert, og kan ikke anses å dokumentere As påstand.

A (systuen) handlet dermed i strid med likestillingsloven § 3 da arbeidsforholdet til B ble avsluttet.

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 32/2009**

**Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:**

A (systuen) handlet i strid med i likestillingsloven § 3 da arbeidsforholdet til B ble avsluttet.

Oslo, 30. oktober 2009

Gudrun Holgersen  
fungerende leder

Thom Arne Hellerslia

Sissel Markhus

Britt Elin Strand

Abid Q. Raja