



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

**Sak 11/2018**

**A**

**mot**

**B AS**

**Vedtak av 18.06.18 fra Diskrimineringsnemndas medlemmer:**

**Susann Funderud Skogvang (møteleder)**

**Ingvild Mestad**

**Jens Kristian Johansen**

---

**Postadresse**

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**

Saken gjelder spørsmål om B AS har handlet i strid med diskrimineringsforbudet i likestillingsloven § 5, jf. § 20 ved å sette A til andre arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

## **Sakens faktum og saksgang**

A har siden den 1. juli 2014 vært ansatt som kredittmedarbeider i Servicesenteret, som ligger under B AS. Fra As oppstart i juli 2014 og fram til en omorganisering internt i oktober 2016 utførte han varierte oppgaver ved Servicesenteret. Arbeidet besto blant annet av purring og oppfølging av utestående kundefordringer, kundebehandling, kredittvurdering og ellers leveranse i tråd med serviceavtale med B-selskapene.

Ved en omorganisering av Servicesenteret i oktober 2016, ble Servicesenteret delt inn i to grupper, et «front team» som arbeidet opp mot kunder samt med ekstern kontaktoppfølgning og en «backoffice», som drev med kredittvurdering og kunderegistrering. Sistnevnte gruppe var i all hovedsak uten kundekontakt. Partene er enige om at A etter omorganiseringen arbeidet «backoffice» og at hans arbeidsoppgaver der besto av arbeid med kredittvurderinger og kunderegistreringer.

A var i foreldrepermisjon fra og med 1. juni 2016 til og med 5. mars 2017. I denne perioden ble det ansatt en vikar i hans stilling. Under foreldrepermisjonen fikk A et nytt barn. Han gikk derfor tilbake til arbeidsplassen 6. mars 2017, men skulle så ut i en ny foreldrepermisjon sammen med det andre barnet seks måneder etter dette.

A ble varslet av arbeidsgiver per e-post 16. februar 2017 om at han ved tilbakekomst i mars 2017 ville få andre arbeidsoppgaver og bli en del av «*front teamet*» inntil han gikk ut i ny foreldrepermisjon i slutten av august 2017. Bakgrunnen for de midlertidige endringene var ifølge e-posten at arbeidsgiver «*fikk en ekstra utfordring med at [A] bare er tilbake i en kortere periode*».

B forlenget vikariatet til As stedfortreder. De ville at vikaren skulle gjøre As tidligere arbeidsoppgaver fram til han hadde avsluttet sin andre foreldrepermisjon. A skulle i mellomtiden, før hans andre permisjon, utføre andre oppgaver som til vanlig ble utført av en annen ansatt som var i foreldrepermisjon i den aktuelle perioden.

A svarte i en e-post til B 26. februar 2017 at han mente de midlertidige endringene i stillingen var i strid med likestillingsloven. Han krevde å komme tilbake til de samme arbeidsoppgavene.

Da A kom tilbake i arbeid fra og med den 6. mars 2017, ble han i tråd med arbeidsgivers varsel satt til andre arbeidsoppgaver enn de han hadde før permisjonen. Samtidig utførte vikaren fortsatt As tidligere arbeidsoppgaver. Vikaren fortsatte også å sitte på hans tidligere kontor. A ble opplyst om at han skulle få tilbake arbeidsoppgavene når han var ferdig med neste permisjon.

Et møte ble avholdt mellom arbeidsgiver og A 6. mars 2017. Det fremgår av referatet at partene var uenige om endringene i arbeidsoppgavene var i strid med likestillingsloven.

Gjennom sitt fagforbund Handel og Kontor i Norge, Region X, («**HK Norge**») klaget A inn B til Likestillings- og diskrimineringsombudet den 4. mai 2017.

Fra og med midten av mai 2017 fikk A tilbake sine tidligere arbeidsoppgaver, som han hadde forut for den første foreldrepermisjonen. Bakgrunnen for dette var at vikaren som fram til da var satt til å utføre oppgavene, hadde fått en annen stilling i B.

Ombudet ferdigbehandlet ikke klagen før 1. januar 2018, og saken ble sendt til Diskrimineringsnemnda for behandling jf. diskrimineringsombudsloven § 24.

### **Partenes syn på saken**

#### A har i hovedsak anført

B har utsatt ham for diskriminering i forbindelse med at han ved tilbakekomst etter foreldrepermisjon ikke fikk igjen de samme arbeidsoppgavene han hadde forut for permisjonen.

Før permisjon ble alt arbeid gjort «backoffice» uten kundekontakt, verken per telefon eller e-post. Dette ga stor grad av fleksibilitet og gjorde det mulig for A å arbeide hjemmefra ved behov. Han utførte en rekke kredittsjekker på kveldstid fra hjemmekontor. Selv om det ikke forelå en skriftlig avtale om hjemmekontor og fleksitid, var det aksept hos ledelsen for bruk av ordningene. Som far til to små barn ville dette være viktige arbeidsgoder for ham også etter permisjon.

A ba før permisjonsstart om en garanti på at han ville få tilbake de samme arbeidsoppgavene ved tilbakekomst etter permisjon. Han fikk beskjed om at han uansett kom til å arbeide innen «backoffice». Han ba om varsel hvis arbeidsgiver bestemte seg for å gjøre vesentlige endringer i arbeidsoppgavene. A fikk likevel først beskjed om endringene to uker før oppstart, per e-post den 16. februar 2017.

Bakgrunnen for stillingsendringene var at A skulle ut i ny foreldrepermisjon seks måneder etter tilbakekomsten. A mente at arbeidsgiver opplyste ham om at det var «mest praktisk» og «skaper minst støy» at han i perioden mellom permisjonene fikk arbeidsoppgavene til en annen ansatt som var i foreldrepermisjon.

Alle arbeidsoppgavene A ble satt til etter permisjon var «frontoffice» -oppgaver med mye kundekontakt. Dette ga A mindre mulighet for fleksitid og hjemmekontor.

A er uenig med B om hva som ligger i begrepet «*samme stilling*» etter likestillingsloven § 20 og at den ansatte i henhold til lovforarbeidene har krav på å komme tilbake til de «*samme arbeidsoppgavene*». Dette gir ham krav på å få tilbake de samme arbeidsoppgavene han hadde før han gikk ut i foreldrepermisjon.

#### B AS har i hovedsak anført

B har ikke utsatt A for diskriminering i forbindelse med at han ved tilbakekomst etter foreldrepermisjon ikke fikk igjen de samme arbeidsoppgavene. Endringene er begrunnet i et behov for å benytte ressursene og kompetansen på avdelingen best mulig, og ble gjort innenfor arbeidsgivers styringsrettslige rammer.

I alle arbeidsavtalene til medarbeidere ved Servicesenteret er stillingstittelen «*kredittmedarbeider – servicesenter B AS*». Stillingene dekker alle arbeidsoppgaver som omfattes av kundeavtalene. A har i løpet av sitt arbeidsforhold hatt de fleste oppgaver på Servicesenteret. Selv om Servicesenteret senere er blitt organisert med spesialister, må alle medarbeidere bistå på andre felt ved behov.

Endringene i As arbeidsoppgaver skyldtes ikke hans foreldrepermisjon. Oppgavene ble organisert slik for at B best mulig skulle kunne utnytte kompetansen hos de ansatte. Vikaren til A fikk bare opplæring innen kredittvurdering og kunderegistering. A hadde derimot kompetanse innenfor alle arbeidsoppgaver i Servicesenteret.

Bs erfaring er at vikarene behøver fire opplæringsuker før de fungerer optimalt i arbeidet. I tillegg må en fast medarbeider bruke tid på å delta i kompetanseoverføringen. For å unngå unødig ressursbruk og å sette vikarer inn i nye oppgaver, ble det besluttet at A midlertidig skulle erstatte en annen ansatt i foreldrepermisjon. Den midlertidige ordningen skulle vare fram til A gikk ut i sin andre foreldrepermisjon. Beslutningen ble tatt etter at arbeidsgiver 5. januar 2017 forespurte A om hans planer for ferie og permisjon i 2017. De brukte deretter tid på å planlegge fordelingen av arbeidsoppgaver for det kommende året. Endelig plan ble gitt A 16. februar 2017.

B bestrider at A fikk mindre fleksibilitet etter at han fikk nye arbeidsoppgaver. Det er ikke innført fleksitid for avdelingen og det er ingen praksis for utstrakt bruk av hjemmekontor. Kun unntaksvis kan enkelte arbeidsoppgaver utføres hjemmefra der det er praktisk for medarbeider og arbeidsgiver. Dette må avtales med teamleder. A har benyttet hjemmekontor svært sjeldent og har ikke registrert timer på aktivitetskoden hjemmekontor i registreringssystemet den siste fireårsperioden.

I mai 2017 bisto A med opplæringen av den nye vikaren for «frontoffice» oppgavene. Dette illustrerer fleksibiliteten som ligger i kredittmedarbeiderstillingene, og at det ikke var Bs hensikt å diskriminere A på grunn av hans permisjon.

### **Nemndas vurdering**

Nemnda skal ta stilling til om B handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn ved å sette A til andre arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven nr. 51/2017) trådte i kraft 1. januar 2018. Saken her gjelder forhold før ikrafttredelsen, slik at det er lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven nr. 59/2013) som får anvendelse.

I utgangspunktet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidstakerne innenfor de rammer som arbeidsavtalen setter. Endringer kan berøre både arbeidstakere i aktiv tjeneste og arbeidstakere i permisjon. Styringsretten begrenses også av diskrimineringsforbudet i likestillingsloven. Likestillingsloven § 5 forbyr

diskriminering på grunn av kjønn. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel/adopsjon regnes også som diskriminering på grunn av kjønn, jf. § 5 første ledd andre setning.

Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon er presisert nærmere i likestillingsloven § 20, hvor det følger at en arbeidstaker som har vært i foreldrepermisjon har rett til å «vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling».

Hovedregelen er at arbeidstakeren har rett til å komme tilbake til «samme eventuelt tilsvarende» stilling, jf. Ordlyden i likestillingsloven § 20. Med «samme stilling» menes ifølge Prop. 126 L (2011-2012) «(...) at arbeidstakeren får tilbake de samme arbeidsoppgavene, (...) samme kontorplass osv. som før permisjonen tok til.»

Dersom dette ikke anses mulig, må en eventuelt «tilsvarende stilling» i henhold til Prop. 126 L (2011-2012) side 24 likevel inneholde arbeidsoppgaver som er

*«[...] likeverdige med de oppgavene arbeidstakeren hadde før permisjonen, både når det gjelder innhold og ansvar. Dette betyr samme lønn og stillingstittel, samme nivå i organisasjonen og samme type oppgaver. Arbeidsvilkårene skal ikke være mindre gunstige enn før permisjonen startet, jf. ordlyden i EUs likebehandlingsdirektiv artikkel 15.»*

Det er ikke bestridt at A ble satt til arbeidsoppgaver han ikke utførte i sin stilling forut for foreldrepermisjonen. Han gikk inn i en annen medarbeiders stilling mens hun hadde permisjon, noe som innebar andre arbeidsoppgaver. Nemnda mener derfor at klager ikke har vendt tilbake til «samme» stilling, jf. likestillingsloven § 20.

Ut ifra sakens dokumenter finner nemnda det videre bevist at endringene i arbeidsoppgavenes karakter, fra «backoffice» til mer direkte kundepleie i senterets «frontoffice», var av en annen karakter og snevret inn As muligheter for fleksibilitet i arbeidsutførelsen. Nemnda er av den oppfatning at de nye oppgavene var mindre gunstige for A enn oppgavene han hadde før permisjonen startet. Nemnda har kommet til at stillingen derfor heller ikke kan anses som en «tilsvarende» stilling, jf. likestillingsloven § 20.

Nemnda skal videre ta stilling til om det er «grunn til å tro» at den avgjørende årsaken til stillingsendringen var As foreldrepermisjoner, jf. likestillingsloven § 27.

Endringen ble meddelt under foreldrepermisjonen, kort tid etter at A hadde opplyst arbeidsgiver om den nye permisjonen han skulle påbegynne senere samme år. Forut for dette ble ikke A gitt signaler om at en stillingsendring lå i kortene ved tilbakekomst, til tross for hans oppfordring om å få varsel om en slik eventuell endring god tid i forkant. I en e-post fra B av 16. februar 2017, ble

stillingsendringene uttrykkelig begrunnet med arbeidsgivers utfordring tilknyttet det at A kun var tilbake mellom to foreldrepermisjoner en kort periode. I tillegg fikk vikaren som utførte As arbeidsoppgaver under permisjonstiden fortsette i stillingen etter at han returnerte.

Nemnda mener dette er klare holdepunkter som gir «grunn til å tro» at den avgjørende årsaken til stillingsendringen var As foreldrepermisjoner.

Spørsmålet for nemnda er deretter om B har sannsynliggjort at det likevel ikke har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 27.

B hevder at deres hensikt aldri var å diskriminere A i tilknytning til permisjonene. Nemnda understreker at det ikke kreves en diskriminerende hensikt eller intensjon for at en handling skal være diskriminerende etter likestillingsloven. Diskrimineringsforbudet rammer også handlinger eller unnlatelser med diskriminerende virkning.

Nemnda har foretatt en totalvurdering ut fra den fremlagte dokumentasjonen og partenes skriftlige forklaringer. Ut ifra dette mener nemnda at det er usannsynlig at oppgavene hadde blitt fordelt slik de ble, dersom en ser bort i fra As foreldrepermisjon. Dette har B også selv gitt uttrykk for.

På denne bakgrunn finner nemnda at B ikke har klart å sannsynliggjøre at det er andre forhold enn As foreldrepermisjon som er den avgjørende årsaken til stillingsendringen.

Det følger av likestillingsloven § 6 at forskjellsbehandling i noen tilfeller kan være lovlig. Forskjellsbehandlingen er ikke i strid med forbudet i § 5 dersom:

*a) den har et saklig formål*

*b) den er nødvendig for å oppnå formålet og*

*c) det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandling er for den eller de som stilles dårligere*

Selv om forskjellsbehandling på grunn av kjønn kan være lovlig i noen tilfeller etter likestillingsloven § 6 og § 7, følger det imidlertid av likestillingslovens forarbeider, Prop. 88 L (2012-2013) side 67-68, at

*«Ordlyden i den gjeldende likestillingsloven tilslører at vernet mot diskriminering er meget sterkt også ved foreldrepermisjon. Reglene fortolkes slik at vernet i mange tilfeller er tilnærmet absolutt også ved lengre permisjoner. Men hvor lang denne vernede perioden er, er ikke avklart i praksis. Det må legges til grunn at dette vil måtte variere blant annet med hva slags type forskjellsbehandling det er tale om og hvor lang permisjon det er tale om. I den konkrete vurderingen av*

*om forskjellsbehandlingen er saklig, fortolkes reglene slik at jo kortere permisjon det er tale om, desto sterkere er diskrimineringsvernet (...)*

Det sentrale spørsmålet for nemnda er etter dette om stillingsendringen utgjorde en lovlig forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 6.

B har anført at formålet med stillingsendringen var å unngå lang opplæringstid av vikarer og unødvendig ressursbruk internt. Nemnda finner at arbeidsgivers anførte formål om økonomi- og ressursbesparelser er et saklig formål.

Spørsmålet videre er om forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå formålet, herunder om arbeidsgiver har vurdert reelle handlingsalternativer som kunne vært satt inn for å unngå forskjellsbehandlingen.

B har opplyst at det tar omtrent fire uker før en vikar fungerer godt og selvstendig i stillingene. Det er imidlertid ikke fremlagt dokumentasjon på at B har vurdert alternativer til at A måtte bytte stilling, som for eksempel å sette inn en vikar i den stillingen A måtte overta, eller at det er gjennomført nærmere undersøkelser om hvorvidt B kunne iverksette andre tiltak for å unngå lang opplæringstid i det konkrete tilfellet.

B har heller ikke anført at økonomisituasjonen var kritisk eller at drift ville bli særlig vanskeliggjort ved opplæring av vikar i den konkrete stillingen. Videre har B heller ikke anført eller fremlagt dokumentasjon på at det var byrdefullt eller ga særlige utfordringer for virksomheten at A fikk tilbake sine tidligere arbeidsoppgaver i mai 2017.

Basert på fremlagt dokumentasjon har nemnda kommet til at forskjellsbehandlingen ikke var nødvendig, jf. likestillingsloven § 6.

B har derfor handlet i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 20 ved å ikke la A komme tilbake til sin stilling etter endt foreldrepermisjon.

## **Konklusjon**

B AS har diskriminert A.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 11/2018

**Diskrimineringsnemnda har truffet følgende vedtak:**

B AS har diskriminert A.

Susann Funderud Skogvang  
Møteleder

Ingvild Mestad

Jens Kristian Johansen