



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 2022/531

A

mot

B AS

Vedtak av 12.12.2022 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

**Bjørnar Borvik (nemndleder)
May-Britt Erstad
Usman Ivar Shakar**

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om en arbeidssøker ble diskriminert på grunn av etnisitet, ved at et intervju ble avlyst.

Bakgrunn for saken

A søkte [dato] på stilling som designer hos B AS (B). Hun fikk [dato] en e-post fra C med spørsmål om hun kunne dele en portefølje med noe av arbeidet sitt. Etter korrespondanse mellom C og A om porteføljen hennes, fikk hun tilbakemelding om at C var imponert over arbeidet hennes. A blir deretter innkalt til intervju som skulle foregå [dato].

A får [dato,kl] e-post om at intervjuet er avlyst [gjengivelse av e-post].

A klaget 23.06.2022 saken inn for Diskrimineringsnemnda. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 17.11.2022 i Statens Hus i Bergen og via videokonferanse. I behandlingen deltok Bjørnar Borvik, May-Britt Erstad og Usman Ivar Shakar. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Kristoffer Østrem og Silje Nordtvedt.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

B har utsatt henne for diskriminering på grunn av etnisitet under ansettelsesprosessen i [måned] 2022.

Samme dag som intervjuet skulle gjennomføres fikk hun en e-post om at intervjuet var avlyst fordi hun er russisk.

A har jobbet veldig hardt for sine tidligere arbeidsgivere og klienter, og har bygget en portefølje som kan bli verdsatt over hele verden. A har «expat» venner som bor og jobber i Norge, og hun har oppfattet at de blir behandlet med respekt og verdighet. Hun var derfor veldig skuffet da hun ikke ble behandlet på samme måte. Hun ble invitert til et intervju som et resultat av at hennes profesjonelle ferdigheter og kompetanse var i tråd med selskapets mål. Når selskapet hele veien var kjent med at hun var russisk, og intervjuet deretter ble avlyst en time før det skulle gjennomføres, stiller A spørsmål ved Norges moral og etikk.

A krever oppreisning på 200 000 kroner.

B AS har i hovedsak anført:

B beklager det som har skjedd, og forstår klagers reaksjon på måten intervjuet ble avlyst.

Avlysningen av intervjuet skjedde i en stresset situasjon, og ble kommunisert på en svært uheldig og uriktig måte fra Bs side. Dette er også beskrevet i e-post [dato, beskrivelse av e-post]. B har ingen toleranse for diskriminering av noen art, og mener det var uriktig å gi et avslag på dette grunnlaget.

B vil på det sterkeste understreke at det som har skjedd ikke representerer selskapets holdninger på noen måte. Som selskap verken aksepterer eller praktiserer B noen form for diskriminering eller forskjellsbehandling. Selskapet er heldig å ha et arbeidsmiljø med ansatte av mange forskjellige nasjonaliteter og bakgrunner. B legger vekt på et inkluderende arbeidsmiljø med åpenhet og toleranse.

Utvelgelsen av kandidater til arbeid hos B gjøres alltid med hovedfokus på kompetanse og faglige kvalifikasjoner. Avlysningen av intervjuet som klager har mottatt, er ikke i samsvar med hvordan søkere til stillinger i B skal behandles, og rutinene vil bli gjennomgått for å sikre at dette ikke skjer igjen.

Dersom Diskrimineringsnemnda skulle komme til at det foreligger diskriminering på grunn av etnisitet, og at det er grunnlag for oppreisning, fremstår kravet fra klager svært høyt. Dette ut fra hva som fremgår av forarbeidene til loven, og praksis fra Diskrimineringsnemnda.

Nemndas syn på saken

Nemnda har kommet til at A har blitt diskriminert på grunn av etnisitet, ved at intervjuet hos B ble avlyst.

Rettslige utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbyr diskriminering på grunn av etnisitet.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter unntaksbestemmelsene i §§ 9 og 10 eller bestemmelsen om positiv særbehandling i § 11. Det er direkte forskjellsbehandling som er aktuelt i denne saken.

Direkte forskjellsbehandling er når en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av etnisitet, jf. § 7.

Forskjellsbehandling er ikke i strid med forbudet når den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. § 9 første ledd. I arbeidsforhold og ved valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere er direkte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet bare tillatt hvis denne

egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt, jf. § 9 andre ledd.

I bevisvurderingen gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda må legge til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig, se for eksempel Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A, avsnitt 74 og 75.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 38 første ledd at den som blir behandlet i strid med lovens kapittel 2 (med unntak av § 13 sjette ledd) kan kreve oppreisning og erstatning. Oppreisning fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jf. tredje ledd.

Den konkrete vurderingen

Nemnda finner det ikke tvilsomt at A ble behandlet dårligere på grunn av etnisitet, da B avlyste intervjuet med henne en time før det skulle avholdes. Det fremgår direkte av e-postutvekslingen mellom partene at intervjuet ble avlyst fordi A er russisk.

Vilkårene for direkte forskjellsbehandling er da oppfylt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 7 jf. § 6. B har ikke anført at forskjellsbehandlingen kan anses lovlig etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9, og nemnda kan heller ikke se at lovlighetsbestemmelsen er aktuell i dette tilfelle.

Det er dermed klart at B har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet, ved at As intervju ble avlyst. Nemnda skal da vurdere det fremsatte kravet om oppreisning, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38.

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd. Oppreisning fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 tredje ledd.

Etter en konkret helhetsvurdering fastsetter nemnda oppreisningsbeløpet til 30 000 kroner. I vurderingen av beløpets størrelse er det sett hen til tidligere praksis, og særlig nemndas sak 20/294. I sak 20/294 fikk klager tilkjent 20 000 kroner i oppreisning. Klager ble ikke innkalt til intervju etter et forutgående arbeidsforhold, og hun ble møtt med en tydelig diskriminerende begrunnelse. I saken som nå behandles, har A også blitt møtt med en veldig tydelig diskriminerende begrunnelse. Til forskjell fra sak 20/294 hadde ikke A et forutgående arbeidsforhold, men også hun ble først innkalt til intervju, og fikk dessuten meget gode tilbakemeldinger på sitt arbeid.

Nemnda har videre sett oppreisningsnivået i sak 20/294 i sammenheng med uttalelsen i nemndas sak 22/91 om at oppreisningsbeløpet over tid må justeres noe etter hvert som pengeverdien faller, og har konkludert med at oppreisningsbeløpet i denne saken fastsettes til 30 000 kroner.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 2022/531

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

1. B AS har diskriminert A på grunn av etnisitet.
2. B AS betaler 30 000 (trettitusen) kroner i oppreisning til A innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

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

Bjørnar Borvik
nemndleder

Usman Ivar Shakar

May-Britt Erstad

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.