DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon av 15. oktober 2026

Sak 2024/447

A

mot

X kommune

Vedtak av 16. september 2026 fra Diskrimineringsnemnda.

Nemndas sammensetning:
Elisabeth Deinboll (nemndleder)
Audun Rydmark
Kari Sigurdsen

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Dreggsallmenningen 10-12 5003 Bergen	(+47) 909 33 125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmålet om en arbeidssøker ble diskriminert på grunn av alder da han søkte på en stilling som avdelingsleder ved et omsorgssenter i en kommune.

Bakgrunn for saken

Y Omsorgssenter utlyste i november 2023 stilling som avdelingsleder for demensavdelingen ved senteret.

Av utlysningsteksten fremgikk blant annet følgende om kvalifikasjonskravene:

Må ha:

- Norsk autorisasjon som sjukepleiar
- Relevant leiar erfaring
- Gode samarbeidsevner med tydeleg og god kommunikasjon
- Evne til å vera fleksibel og utviklingsorientert
- God skriftleg og munnleg framstillingsevne

Ønskjeleg med:

- Leiarutdanning
- Vidareutdanning innan aldring og eldreomsorg/ demens
- Lang og brei erfaring frå demensomsorga
- Erfaring med velferdsteknologi, gjerne videreutdanning innan velferdsteknologi
- Erfaring frå omstillingsarbeid

Personlege eigenskapar:

- Du skaper oppslutning om endringar og motiverer personalet i endringsprosessar
- Du har høg arbeidskapasitet
- Du har evne til å arbeide strukturert for å nå virksomhetens mål
- Du har evne til å håndtera uforutsette hendingar med fleksibilitet og er løysningsorientert
- Du er open, pålitelig og lojal
- Personleg eigna til stillinga vil bli høgt vektlagt.

A søkte stillingen. Han var på dette tidspunktet 67 år gammel og hadde arbeidet som sykepleier ved Y Omsorgssenter siden 2018. I perioden 16. januar 2023 til 30. november 2023 var han konstituert i stillingen som avdelingsleder på somatisk avdeling.

A ble sammen med 3 andre innkalt til intervju i desember 2023. To av søkerne trakk søknaden, mens A og den fjerde søkeren gjennomførte intervju. Det er ikke skrevet referat fra intervjuene. I innstillingen fremgår det om A:

> «Lang erfaring som sykepleier, tilleggsutdanning adm og ledelse. Lang erfaring som leder i privatnæring med økonomi, budsjett og

> personalansvar. Har vært konstituert avd.Leder somatisk avd ved Y i perioden 1/1-30/11-2023. Jobber ved Y som sykepleier siden 2018 og er her fremdeles. Motivasjon er at han syns det er en spennende jobb med mange utfordringer.»

Videre går det frem under overskriften «5. Konklusjonar (oppsummering) og samanliknande vurdering»:

> «Hovedtillitsvalgt B NSF og HR ved C informerte om at det var for lite søkermasse og at de som søkte ikkje var kvalifisert/delvis kvalifisert. Deres begrunnelse står oppført under:
>
> 4 søkere
> 2 trakk søknad
> 2 ikkje kvalifisert/delvis kvalifisert
> Behov for større søkergrunnlag».

Innstillingen er datert 2. februar 2024.

Stillingen ble utlyst på nytt med søknadsfrist 19. februar 2024. A ble spurt om hans søknad kunne legges over til andre ansettelsesrunde.

Ved den nye utlysningen ble kvalifikasjonskravene beskrevet slik:

[Utlysningstekst fra stillingsannonse].

A var eneste søker, og det ble ikke gjennomført et nytt intervju.

Den 6. mars 2024 ble A innkalt til møte med konstituert enhetsleder D. Han fikk da opplyst at han ikke ville få stillingen, og ble bedt om ikke å søke igjen ved tredje gangs utlysning. Det er ikke skrevet referat fra møtet og partene er uenige om hva som ble sagt i møtet.

Ved tredje gangs utlysning ble kvalifikasjonskravene ytterligere endret:

[Utlysningstekst fra stillingsannonse].

Det kom inn seks søknader, og fem søkere ble kalt inn til intervju. E, 38 år, ble den 8. april 2024 innstilt som nummer en og hun takket ja til stillingen. Nummer to og tre på innstillingslisten var henholdsvis 57 og 24 år.

I e-post 18. mars 2024 ba A v/ Krifa om en skriftlig begrunnelse for hvorfor A ble vurdert som ikke kvalifisert til stillingen. I svarbrev datert 21. mars 2024 skrev fagleder C blant annet følgende:

> «Det å vera avdelingsleiar krev evne til god samhandling og kommunikasjon i avdelinga, på einiga og på tvers av organisasjonen. På Y er det høve som gjer at det er viktig for arbeidsgjevar å tilsetje ei avdelingsleiar som har evne til å sjå sine medarbeidare, byggje felles kultur, er god på å skape relasjonar og å bidra til arbeidsglede, har evne til å skape tillit og har gode samarbeidsevne og med god kommunikasjon.»

I brevet ble det også vist til D og en gjengivelse av hva hun skal ha opplyst til A i møtet mellom henne og A 6. mars 2024:

> «A ble informert om at han ville få skriftlig avslag på søknad som avdelingsleder på demensavdelingen på Y omsorgssenter. Han fikk informasjon om at grunnen til avslaget er at arbeidsgjevar har vurdert at han ikkje har dei personlege eigaskap det er behov for i stillinga. Egenskaper som er påkrevd er at ny leiar er nytenkende, relasjonsorientert og har gode utviklingseigaskap.
> X kommune står foran store utfordringer der disse egenskaper og kontinuitet i bedriftsutvikling er særdeles viktig.»

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 17. april 2024 med påstand om diskriminering på grunn av alder. Krifa var partsrepresentant.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken avgjort i nemndas møte 9. juni 2026. Nemnda var satt med nemndleder Elisabeth Deinboll og nemndmedlemmene Audun Rydmark og Kari Sigurdsen. Det ble gjennomført muntlig forhandling i nemndas lokaler i Bergen. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven og Thea Austgulen. Klager møtte fysisk, men klagers advokat Marita Høyheim Storvoll deltok per videokonferanse. X kommune ved enhetsleder HR, forvaltning og kvalitet F og advokat G deltok ved fysisk oppmøte.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i As syn på saken

X kommune har diskriminert A på grunn av alder.

A var kvalifisert til stillingen som avdelingsleder for demensavdelingen, men ble forbigått på grunn av alder. Dette underbygges av flere omstendigheter:

For det første ville enhetsleder ansette A etter den første utlysningen, men NSF mente at søkergrunnlaget var for tynt. Det var HR som spurte A om hans søknad kunne legges til søknadsbunken ved andre gangs utlysning.

For det andre ble A tilbudt konstitusjon som avdelingsleder frem til ny avdelingsleder ble ansatt, men takket nei fordi han ikke ble tilbudt en tilfredsstillende skriftlig kontrakt.

Ved tredje gangs utlysning fikk A beskjed av D, fagleder somatisk avdeling og konstituert enhetsleder, om at han ikke kom til å få stillingen og at han ikke skulle søke på nytt, under henvisning til at X kommune ønsket å ansette en person med en tidshorisont på fem til ti år i stillingen. Stillingen ble deretter utlyst for tredje gang med lavere krav til kvalifikasjoner. Det er først i etterkant at begrunnelsen om at A ikke hadde de personlige egenskaper som kreves i stillingen, og at kontinuitet i stillingen er viktig, er kommet frem. Denne forklaringen underbygger også at kommunen ønsket å ansette en yngre person.

Det ble ikke skrevet referat i intervjuet. Vurderingen i tilknytning til første intervjurunde, og som fremgår av innstillingsvedtaket, ble skrevet i etterkant. At A ikke har de egenskapene som kreves som avdelingsleder samsvarer dårlig med at HR spurte om de kunne legge A over i søknadsbunken til andre utlysningsrunde.

Vedkommende som kommunen ansatte etter tredje utlysning er uten relevant ledererfaring og utdanning. Det har resultert i høyt sykefravær og konfliktnivå. A er bedt om å vikariere i stillingen da den nye avdelingsleder ble sykmeldt grunnet konflikter og ledelsesutfordringer i avdelingen.

X kommune har i tilsvaret vist til at A ikke var egnet som avdelingsleder fordi «det har vore hendingar og tilbakemelding som ikkje samsvarar med dei eigaskap det er behov for i avdelingsleiarrolla ved Y omsorgssenter». Dette er oppkonstruert.

A mottok aldri noen evaluering eller feedback for å kunne rette på eventuelle feil. A har fått gode tilbakemeldinger fra ansatte og ledelse for jobben som konstituert avdelingsleder ved somatisk avdeling og ble spurt om å søke på stillingen som avdelingsleder ved demensavdelingen. Y Omsorgssenter var i en situasjon med dårlig arbeidsmiljø. Som konstituert avdelingsleder forsøkte A å ta tak i dette, og det er da naturlig at det kommer noen negative tilbakemeldinger. Imidlertid var den generelle tilbakemeldingen A mottok, at omsorgssenteret aldri hadde hatt så god ledelse.

Det ble varslet om A fra en kollega på demensavdelingen, det vil si på en annen avdeling enn der A var konstituert som leder. Dette skyldtes gjentatte forespørsler om å ta ekstravakter på grunn av høyt sykefravær. Slike forespørsler gikk til alle ansatte og ikke bare til vedkommende som varslet. HR konkluderte med at det er arbeidsgivers rett og plikt å be ansatte om å ta ekstravakter. I varselet ble det også reagert på formuleringen i tekstmelding, hvor det ble brukt «min venn» i betegnelsen av mottaker. Det kom ikke noen formell tilbakemelding fra HR eller oppfølging i etterkant av varselet.

Det er nytt for A at verneombudet var en del av saksgrunnlaget i ansettelsessaken i første utlysningsrunde. A reagerer på at ansatte på demensavdelingen har meninger om hvordan A utførte lederrollen på somatisk avdeling. Konklusjonen fra enhetsleder var at A fungerte som en meget «god støtte i en eining preget av mye uro.»

A krever erstatning for differansen mellom lønn som sykepleier og lønn som avdelingsleder, på totalt kroner 509 517. Av dette utgjør lidt tap fra 1. februar 2024 til 30. juni 2026, kroner 265 621, 17. Erstatning for fremtidig tap fra 1. juli 2026 til pensjonsdato 30. juli 2028 utgjør kroner 243 895,83.

A krever også oppreisning etter nemndas skjønn.

Hovedtrekkene i X kommune sitt syn på saken

X kommune har ikke diskriminert A på grunn av alder.

A hadde ikke de nødvendige personlige egenskaper for stillingen. Begrunnelsen var ikke As alder.

Stillingen ble lyst ut flere ganger, med litt ulike krav. Den første utlysningen hadde høyere krav til søkerne enn de to andre. Ingen av kandidatene som stilte til intervju ved den første utlysningen var aktuelle for stillingen. Kommunen la vekt på at det i tiden A hadde vært vikar som avdelingsleder, hadde vært hendelser og tilbakemeldinger om A som gjorde han uegnet for stillingen. I april/mai 2023 kom det en skriftlig tilbakemelding. I tillegg ga enhetsleder muntlig tilbakemelding om at humor og adferd kunne være misforstått. Samtidig var det uttrykt at A fungerte som en støtte i en enhet preget av mye uro.

Hovedtillitsvalgt i fagforbundet uttrykte uro knyttet til A sin lederstil. Det kom også et varsel. Videre gav hovedtillitsvalgt i Norsk Sykepleierforbund (NSF), verneombud og hovedverneombud tilbakemeldinger om bekymring for lederstil, og formidlet et ønske om å rekruttere en leder som i større grad kunne bygge tillit og sikre kontinuitet og stabilitet i avdelingen.

Dersom A hadde blitt fast ansatt som avdelingsleder ville dette ha utløst behov for tiltak og oppfølging. Avdelinga hadde behov for en annen type lederprofil for å oppnå nødvendig ro, stabilitet og tillit.

A ble kalt inn til intervju fordi det hadde vært en misforståelse i kommunen om at søkere som formelt oppfyller kvalifikasjonskravene, må kalles inn til intervju, selv om en gjennom referanser, varsler eller annen kjennskap har hatt informasjon som tilsier at vedkommende ikke er egnet for stillingen.

Når kommunen snakket om kontinuitet i sammenheng med begrunnelsen for at A ble bedt om ikke å søke i tredje søknadsrunde, var det knyttet til behovet for

langsiktig utvikling, særlig innen tjenesterettet bemanningsplanlegging. Helse- og velferdstjenestene står foran store framtidsutfordringer og derfor er det avgjørende at ledere har evne til å bidra til utvikling og omstilling.

A søkte ikke ved tredje gangs utlysning og kan da heller ikke hevde at han er forbigått. Den som ble ansatt hadde litt over fire års ledererfaring fra offentlig virksomhet, i tillegg til å være sykepleier. A har ikke ledererfaring over tid fra offentlig virksomhet.

Begrunnelsen for ikke å ansette ved første og andre utlysning var dels for liten søkermasse og dels fordi søkerne ikke var kvalifisert. Dette er innenfor arbeidsgivers styringsrett. A ble vurdert som ikke kvalifisert eller bare delvis kvalifisert. Dette på grunn av de personlige egenskapene som kommunen mente var nødvendig i stillingen. At arbeidsgiver vurderer at det ikke er tilstrekkelig stor søkermasse er innenfor arbeidsgivers styringsrett. Ingen søkere har krav på å få tilbud om en stilling i tilfeller der arbeidsgiver ønsker en større søkermasse. I seg selv hadde dette vært et tilstrekkelig grunnlag for å ikke ansette i denne saken.

Erstatningskravet avvises. Kommunens innsigelser til diskrimineringsspørsmålet er langt fra «åpenbart uholdbare». Er kommunens innsigelser over terskelen for «åpenbart uholdbare», så kan det ikke treffes vedtak om erstatning for økonomisk tap, selv om kommunen ellers skulle tape saken. Vedtak om erstatning skal kun treffes i tilfeller der innsigelsene som innklagede har er åpenbart grunnløse, primært når innsigelsene er ment å forsøke å kamuflere manglende betalingsvilje- eller evne. Kommunen har utvilsomt betalingsevne. Kommunens innsigelser mot kravet er videre klart ikke bygget på manglende betalingsvilje.

Nemndas syn på saken

Konklusjon

Nemnda har kommet til at X kommune har diskriminert A på grunn av alder.

Nemnda tilkjenner A 45 000 kroner i oppreisning og 509 517 kroner i erstatning.

Nemndas kompetanse

Nemnda kan treffe vedtak om at andre forvaltningsorganers enkeltvedtak innebærer brudd på diskrimineringsregelverket dersom vedtaket er truffet av forvaltningsorganet i dets utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, jf. diskrimineringsombudsloven § 14 første ledd første og andre setning.

Nemnda håndhever bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd bokstav b.

Sakens rettslige utgangspunkt

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet er forbudt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Saken aktualiserer spørsmål om direkte diskriminering.

Arbeidsmiljøloven definerer ikke lenger begrepet direkte diskriminering, men det fremgår av forarbeidene at det med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av et vernet diskrimineringsgrunnlag, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 326. Beskrivelsen samsvarer med definisjonen av direkte forskjellsbehandling i likestillings- og diskrimineringsloven § 7. Etter nemndas oppfatning må definisjonen i likestillings- og diskrimineringsloven anses som et uttrykk for gjeldende rett, og de to bestemmelsene må tolkes likt. Dette er også lagt til grunn i DIN-2020-90.

Det stilles ikke krav til diskriminerende hensikt. Direkte forskjellsbehandling kan forekomme selv om motivet er skjult, dvs. uavhengig av om den som diskriminerer åpent innrømmer motivet eller tier om det, jf. Ot.prp. nr. 104 (2002–2003) kap. 8.3.5.3.

Dersom det etter bevisvurderingen er mest sannsynlig at utfallet i saken ville blitt det samme også dersom diskrimineringsgrunnlaget tenkes bort, foreligger det ikke årsakssammenheng. Dette er også lagt til grunn i Diskrimineringsnemndas praksis, se for eksempel DIN-2022-235.

Det er arbeidsgiver som i kraft av styringsretten og innenfor rammene av kvalifikasjonsprinsippet bestemmer hvilke kvalifikasjoner som skal kreves for ansettelse, og hvordan kvalifikasjonskravene veies mot hverandre. Dette er en skjønnsmessig vurdering som nemnda vanligvis er tilbakeholden med å overprøve, jf. Rt. 2014 s. 402 avsnitt 70. Nemnda foretar primært en vurdering av om ansettelsesprosessen fremstår saklig og forsvarlig eller om arbeidsgiver under prosessen har vektlagt et diskrimineringsgrunnlag. Nemnda bemerker at utøvelsen av styringsretten er underlagt alminnelige saklighetskrav. Nemnda kan prøve om kravene er brutt, og om det ved det foreligger misbruk av styringsretten, se Høyesteretts dom i Rt. 2011 841 avsnitt 58. Herunder kan nemnda ta stilling til om kommunens beslutning var begrunnet i et diskrimineringsgrunnlag, og dermed en overskridelse av arbeidsgivers styringsrett.

Dersom arbeidsgiveren på grunn av alder har unnlatt å ansette den vedkommende mener er best kvalifisert, foreligger det overtredelse av diskrimineringsforbudet i aml § 13-1 første ledd, jf. Rt 2014-402 avsnitt 53 og 57.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er

ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 (2).

I Diskrimineringsnemndas bevisvurdering 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, som gjaldt seksuell trakassering. Ved bevisbedømmelsen vil særlig tidsnære bevis ha større vekt enn det partene sier og gjør etter at tvisten har oppstått, jf. bl.a. HR-2018-1189-A avsnitt 57 og HR-2020-2476-A.

Arbeidsmiljøloven § 13-8 har følgende bestemmelse om bevisbyrde:

> «Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering […]».

Om formålet med bevisbyrderegelen i aml. § 13-8 og ldl. § 37 har Høyesterett i Rt-2014-402 avsnitt 63 flg., med henvisning til Rt-2012-424, uttalt følgende:

> «Bevisbyrderegelen skal effektivisere diskrimineringsvernet, ved å la arbeidsgiver bære risikoen for bevistvil. Den skal dessuten inspirere arbeidsgivere til en ryddig og forsvarlig saksbehandling.»

Den konkrete vurderingen

Det er ikke tvilsomt at A ble «behandlet dårligere» enn andre i tilsvarende situasjon i lovens forstand, ved at han ikke ble ansatt og bedt om ikke å søke i tredje utlysningsrunde. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er om det foreligger årsakssammenheng mellom X kommunes avgjørelse og As alder.

Nemnda mener det er klare holdepunkter for at As alder fikk avgjørende betydning for at X kommune valgte ikke å ansette ham etter førstegangsintervju, men i stedet lyste stillingen ut på nytt. Ved denne vurderingen vektlegger nemnda at As CV viser at han objektivt sett var godt kvalifisert for stillingen og at flere hadde gitt ham gode skussmål for perioden som konstituert avdelingsleder. I tillegg kommer at kommunen fjernet kravene til ledererfaring og senket kvalifikasjonskravene etter første og andre utlysningsrunde, samtidig som A ble bedt om ikke å søke stillingen. For nemnda underbygger dette at kommunen endret utlysningsteksten for å tiltrekke seg søkere med lavere alder og kvalifikasjoner. A er betydelig eldre enn vedkommende som ble ansatt og de øvrige som ble innstilt etter tredje søknadsrunde. Særlig merker nemnda seg at en nyutdannet sykepleier på 24 år ble vurdert som kvalifisert og innstilt som nummer tre til stilingen som avdelingsleder. X kommunes henvisning til at ny leder må være «nytenkende» og sikre «kontinuitet i bedriftsutvikling» i

etterfølgende epost 21. mars 2024, underbygger også etter nemnda sitt syn at det er tatt hensyn til alder og antall år A hadde igjen i arbeidslivet.

Spørsmålet etter dette er om X kommune likevel har sannsynliggjort at alder ikke var årsaken til at A ikke ble ansatt.

Slik nemnda ser saken har kommunen redegjort for momenter som kan tilsi at alder ikke har vært avgjørende, men begrunnelsen for hvorfor A ble utelukket har variert underveis i prosessen, samsvarer til dels dårlig med andre bevis, og er ikke kommet til uttrykk i tidsnær skriftlig dokumentasjon. Etter en samlet vurdering kan nemnda ikke se at X kommune har sannsynliggjort at man ikke la avgjørende vekt på alder da stillingen ble lyst ut på nytt etter første gangs intervju, i stedet for å innstille A.

Fra første utlysningsrunde er den eneste tidsnære skriftlige dokumentasjonen, innstillingsvedtaket. Det er ikke fremlagt, og nemnda legger til grunn at det ikke finnes, skriftlige vurderinger i tilknytning til andre søknadsrunde. Det er heller ikke fremlagt tidsnær skriftlig dokumentasjon som er egnet til å belyse bakgrunnen for kommunens beslutning om å meddele A at han ikke var ønsket som søker i anledning tredje utlysning, jf. møtet 6. mars 2024. Kommunen hadde god mulighet for å sikre notoritet knyttet til sine vurderinger, og hadde i denne saken en særlig foranledning til dette idet A objektivt vurdert fremsto som godt kvalifisert.

Nemnda viser at manglende personlig egnethet ikke er nevnt i innstillingsvedtaket, men først i e-post 21. mars 2024, og da etter at As advokat tok kontakt med kommunen. Partene er enige om at det ikke fantes tilbakemeldinger på As lederstil før intervjuet desember 2023. Det omtalte varselet april/mai 2023 gjaldt noe annet og krevde ikke videre tiltak eller oppfølging overfor A. Nemnda legger til grunn at dette varselet ikke påvirket kommunens vurdering ettersom A ble innkalt til intervju og det heller ikke er nevnt i innstillingen. Kommunen fremholdt også under muntlig forhandlinger at A ble innkalt til intervju i desember 2023 fordi de var fornøyde med ham og anså han kvalifisert til stillingen.

I tillegg kommer at kommunens etterfølgende henvisning til at A mangler ledererfaring fra offentlig forvaltning er lite overbevisende. As CV viser at han har erfaring fra ledelse både fra offentlig og privat sektor.

Under muntlig forhandling ble det opplyst fra kommunens side at det etter intervjuet av A kom tilbakemelding fra verneombudstjenesten om at A ikke var personlig egnet. Dette på grunn av «splittende lederstil» og «forfordeling av ekstravakter til ansatte med innvandrerbakgrunn». Opplysningene var nye både for nemnda og A. Påstandene er ikke kommet til uttrykk i tidsnær dokumentasjon, skiller seg dels fra den første begrunnelsen som ble gitt,

fremkom ikke konkret av innstillingen og ble heller ikke på noe tidspunkt i samtid forelagt A. Kommunen har fått direkte spørsmål under saksbehandlingen om å sende inn eventuelle notat, varsler eller annen skriftlig dokumentasjon i saken. I tillegg er det vanskelig for nemnda å forstå hvorfor det i samtalen 6. mars ikke ble tatt opp at kommunen hadde fått et varsel i ansettelsesprosessen som gikk på As splittende lederstil og forfordeling av ansatte, dersom dette var den reelle begrunnelsen for at han ikke ble ansatt.

Objektivt vurdert fremsto A svært godt kvalifisert for den utlyste stillingen og hans søknad ble i tillegg lagt inn i søknadsbunken ved andregangsutlysning. Arbeidsgiver hadde etter nemndas syn en særlig oppfordring til å dokumentere de vurderinger som blir gjort da A ble utelukket. Det er ikke gjort. Det må kunne forventes en ryddig og etterprøvbar saksbehandling i ansettelsesprosesser i offentlig forvaltning.

Kommunen har ikke anført at det har vært saklig grunn for å vektlegge alder i denne saken, slik at en vurdering av unntak fra forbudet mot diskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-3 er ikke aktuelt.

Diskrimineringsnemnda har etter dette kommet til at X kommune handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1, da A ble utelukket fra ansettelsesprosessen.

Erstatning

Nemnda kan enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på diskrimineringsregelverket, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne, eller dersom innklagedes innsigelser er åpenbart uholdbare, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 12, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38. Eksempler på uholdbare innsigelser er der innklagede ikke vil betale erstatning på grunn av manglende betalingsevne eller betalingsvilje, jf. Prop. 80 L (2016- 2017) side 95. Nemndas vedtak må være enstemmig. Nemndas kompetanse til å tilkjenne erstatning er ikke beløpsmessig begrenset, se nemndas praksis i eksempelvis sak 2020/57, 2020/171, 2020/207 og 2024/51.

X kommune har avvist erstatningskravet under henvisning til at det ikke har skjedd diskriminering. Når nemnda har kommet til at diskriminering har funnet sted, er X kommune sitt standpunkt til erstatningskravet i realiteten et uttrykk for manglende betalingsvilje. Nemnda finner på denne bakgrunn at kommunen sine innsigelser kan settes til side som åpenbart uholdbare, og nemnda har derfor kompetanse til å tilkjenne erstatning i saken.

Det bemerkes at nemndas forståelse av «åpenbart uholdbare innsigelser» i diskrimineringsombudsloven § 12 er formidlet til partene underveis i saksbehandlingen med mulighet for kommunen til å komme med ytterligere

innsigelser til utregningen. Nemnda vil også bemerke at kommunen i muntlig forhandling bekreftet at man ikke hadde innsigelser til selve erstatningsutregningen forutsatt at nemnda kom til brudd i saken.

Spørsmålet blir videre om vilkårene for erstatning i likestillings- og diskrimineringsloven § 38 tredje ledd, jf. de alminnelige erstatningsreglene er oppfylt i dette tilfellet.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av den ulovlige behandlingen, jf. § 38 siste ledd. Det må det foreligge et ansvarsgrunnlag, et økonomisk tap og årsakssammenheng mellom det økonomiske tapet og den diskriminerende handlingen. Kravet til årsakssammenheng innebærer at tapet må være en påregnelig og adekvat følge av den diskriminerende handlingen. A må sannsynliggjøre det økonomiske tapet og årsakssammenhengen mellom diskrimineringen og tapet.

Krifa har beregnet det økonomiske tapet basert på As inntekt som sykepleier og den lønnen han mottok som avdelingsleder på somatisk avdeling da han var vikar. Tapet omfatter erstatning for lidt tap fra tiltredelsesdato i første utlysning, 1. februar 2024, til nemndas møtedato juni 2026, og erstatning for fremtidig inntektstap fra juli 2026 til A går av med pensjon juli 2028.

A har hatt et økonomisk tap i form av tapt lønnstillegg som avdelingsleder, og som nemnda finner har årsakssammenheng med diskrimineringen han ble utsatt for. Denne saken skiller seg fra saksforhold nemnda vanligvis tar stilling til, og hvor det må forventes at klageren finner en ny stilling innen en viss tid. Nemnda mener at det er påregnelig at A lider et økonomisk tap, frem til han går av med pensjon. Tenkes alderen borte, ville A fått jobben og stått i stillingen som avdelingsleder til han går av med pensjon juli 2028. As tap er adekvat og påregnelig.

Det totale beløpet beregnet av Krifa er på 509 517 kroner. Kommunen hadde ingen innsigelser til erstatningskravets utregning og beløpet blir lagt til grunn. A tilkjennes 265 621 kroner i erstatning for lidt tap og 243 896 kroner i erstatning for fremtidig inntektstap. Nemnda har i erstatningsutmålingen rundet av til nærmeste krone.

Oppreisning

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold, og arbeidsgivers ansvar gjelder uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides, jf. § 38 annet ledd første punktum. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jf. § 38 tredje ledd siste punktum. Oppreisningsbeløpene vil som hovedregel vil ligge et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner, men med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller, jf. Prop. 80L (2016-2017) s. 94. Det

skal i vurderingen blant annet legges vekt på utvist skyld, styrkeforholdet mellom partene og den diskriminerende parts økonomi. Nemnda anser disse føringene i forarbeidene til diskrimineringsombudsloven, som retningsgivende også for utmåling av oppreisning etter arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Nemnda viser til at oppreisning først og fremst skal ivareta ikke-økonomiske hensyn. X kommune er et offentlig forvaltningsorgan, og det må stilles krav til at kommunen som arbeidsgiver opptrer på en saklig og ryddig måte. Nemnda har også sett hen til tidligere praksis, som sak 2020/253 og sak 2021/474 hvor oppreisningserstatningen ble fastsatt til 45 000 kroner. Ved vurderingen har nemnda er vektlagt alvoret i krenkelsen og styrkeforholdet mellom partene. Det er ikke forhold ved X kommunes økonomiske stilling som tilsier at oppreisningsbeløpet skal settes lavere.

Nemnda fastsetter etter dette oppreisningsbeløpet til 45 000 kroner.

Vedtaket er enstemmig.

Slutning i sak 2024/447

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

1. X kommune har diskriminert A på grunn av alder.

2. X kommune betaler 265 621 (tohundreogsekstifemtusen-sekshundreogtjueen) kroner i erstatning til A for lidt tap, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

3. X kommune betaler 243 896 (tohundreogførtitretusenåttehundre-ognittiseks) kroner i erstatning til A for fremtidig tap, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

4. X kommune betaler 45 000 (førtifemtusen) 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.

Elisabeth Deinboll
nemndleder

Kari Sigurdsen Audun Rydmark

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.