



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 2023/1045

A

mot

NORCE Norwegian Research Centre AS

Vedtak og uttalelse av 18. mai 2026 fra Diskrimineringsnemnda.

**Nemndas sammensetning:
Lars Magnus Bergh (nemndleder)
Imran Haider
Maria Torvund**

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

Saken gjelder spørsmål om en arbeidssøker ble diskriminert på grunn av etnisitet under to ansettelsesprosesser som [stilling] hos en forskningsinstitusjon. Saken gjelder også spørsmål om det under siste ansettelsesprosess ble innhentet opplysninger om politisk syn i strid med arbeidsmiljøloven.

Bakgrunn for saken

A, som opprinnelig er fra X i Russland, er utdannet forsker innenfor [samfunnsvitenskapelig fagområde]. Han søkte i [dato] første gang på [stilling] ved NORCE Norwegian Research Centre AS (NORCE).

I [dato] var rekruttering av prosjektdeltakere fra «høyrisikoland», deriblant Russland, tema på konsernledermøte i NORCE. Konsernledelsen besluttet følgende prinsipper:

- «Forskningsledere/prosjektledere har ansvar for å foreta en konkret risikovurdering av alle prosjektdeltakere, hvor man vurderer spesielt:
- Hvor sensitivt det aktuelle forskningsområdet/prosjektet er.
- Hvor ønskelig er prosjektdeltakeren, vurdert opp mot den økede risikoen det innebærer å rekruttere fra et «høyrisikoland».
- Dersom forskningsområdet vurderes som sensitivt, skal en risikovurdering skje i samhandling med HR og sikkerhetsansvarlig i NORCE. Vurderingen skal spesielt ha fokus på beskyttelse av NORCE sine verdier, trusler mot disse samt sårbarheter»

Dette utgangspunktet ble revidert i konsernledermøte [dato], der konsernledelsen besluttet at de «i utgangspunktet ikke tar inn nyansettelser fra røde land. Ved unntak skal det avvikshåndteres ved behandling i KL. Må settes risikovurdering for hvert tilfelle.»

A var på intervju for [stilling] i starten av [dato]. Den [dato] fikk han e-post fra ansettelseskomiteen om at han var innstilt på første plass. Konsernledelsen besluttet imidlertid [dato] at den foreslåtte ansettelsen av A ikke kunne godkjennes:

«Man hadde en lengre diskusjon og vurdering av en foreslått person til en fast stilling i [avdeling]. Vedkommende er russisk statsborger, men har arbeidet 6 år i Norge, og før det [antall år] i Y. Vedkommende er vurdert til å være den beste kandidaten blant søkerne. KL besluttet at vi ikke kan godkjenne den foreslåtte ansettelsen»

Den [dato] fikk A avslag via [jobbsøkerportal]:

«I regret to inform you that after overall assessment we will not be offering you this position and will proceed with another candidate.»

Etter at A fikk avslag, evaluerte NORCE prosessen [dato]. Det ble også innhentet en ekstern juridisk vurdering av adgangen til å selektene i ansettelsesprosesser, som ble levert [dato].

I [dato] ble [stilling] på nytt utlyst av NORCE. A søkte på stillingen og ble innkalt til intervju. Han hadde på tidspunktet fått norsk statsborgerskap.

Den [dato] gjennomgikk konsernledelsen status for rutiner ved rekruttering av personer fra «høyrisikoland». A ble så innkalt til et sikkerhetsintervju med B, fagleder for sikring og beredskap, [dato]. Partene er uenig om hvordan sikkerhetsintervjuet ble gjennomført og hvilke spørsmål A fikk. Uenigheten er gjort rede for under partenes anførsler.

Den [dato] ble spørsmål om ansettelse av A behandlet i konsernledelsen:

«Vedtak: Basert på diskusjonen vedtok KL å gi fullmakt til C til å vurdere og beslutte om saken skal behandles på nytt (...). C, D og E tar i forkant av dette en samtale med B for å høre om det er nye vurderinger eller informasjon mht trusselvurdering som bør hensyntas før konklusjon fattes»

Etter at samtalene var gjennomført, ble det besluttet at NORCE ikke kunne tilby A stillingen som [stilling]. A kontaktet konsernledelsen for å få en begrunnelse. Tilbakemeldingen ble gitt av C i e-post [dato]. Han viste til at de hadde vurdert om det var kommet ny informasjon som endret beslutningen fra [dato], og at de hadde kommet til at det ikke var tilfelle.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 8. desember 2023 med påstand om diskriminering på grunn av etnisitet og innhenting av opplysninger om politisk syn.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 20. november 2025 i Dreggsallmenningen 10-12 i Bergen. Nemnda var satt med nemndleder Lars Magnus Bergh og nemndmedlemmene Imran Haider og Maria Torvund. Sekretariatet var representert ved møteansvarlig Kristine F. Sandven, Thea Austgulen og Silje Nordtvedt. Det ble gjennomført muntlig forhandling. A og NORCE v/konsernadvokat Helge Tennebø, D og fagleder sikring, informasjonssikkerhet og beredskap B, deltok per videokonferanse.

Partenes syn på saken

Hovedtrekkene i As syn på saken

Den første ansettelsesprosessen

Direkte forskjellsbehandling

Det å bli innstilt som førstekandidat av ansettelseskomiteen, men likevel ikke få stillingen fordi A er russisk, innebærer dårligere behandling på grunn av etnisitet. Forskjellsbehandlingen kan ikke anses lovlig. Sikkerhet kan være en beskyttelsesverdig interesse, men det var ikke nødvendig å avvise ham for å ivareta sikkerhetshensyn ved NORCE. I den aktuelle stillingen skulle han [arbeidsoppgaver], og bruke litteratur som ligger åpent for allmennheten.

Risikoen for NORCE var knyttet til at alle ansatte på tidspunktet hadde tilgang til det meste av både fysisk og digital informasjon og infrastruktur i selskapet. At alle ansatte har tilgang til all data og alle kontorer, strider mot grunnleggende sikkerhets- og forskningsetiske prinsipper. NORCE burde selv skjerpet sine interne sikkerhetsrutiner. Det fantes uansett andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som NORCEs ledelse ikke vurderte. For eksempel kunne hjemmekontor vært et alternativ for å begrense As tilgang til sårbar infrastruktur. Flere av de ansatte ved NORCE har bakgrunn fra slike «røde land», noe som underbygger at det ikke var nødvendig å avvise alle fra disse landene ved ansettelsesprosessen.

Forskjellsbehandlingen var også uforholdsmessig inngripende. A medførte ikke en sikkerhetsrisiko, og avvisningen førte derfor ikke til at sikkerhetshensyn ble «bedre» ivaretatt enn om han hadde blitt ansatt. De negative konsekvensene forskjellsbehandlingen har medført har derimot vært svært inngripende. Måten forskjellsbehandlingen ble utført på var også uforholdsmessig inngripende i seg selv. A fikk et uformelt jobbtilbud og svært positive tilbakemeldinger fra ansettelseskomiteen, noe som ga ham berettigede forventninger om at han skulle bli ansatt i stillingen.

Til sist stilles det krav om at forskjellsbehandlingen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket. Det er åpenbart at det for den aktuelle stillingen ikke kan oppstilles et krav om at man må ha en annen etnisitet enn russisk.

Indirekte forskjellsbehandling

NORCEs ansettelsesprosess gjorde at A ble stilt dårligere enn andre på grunn av sin etnisitet. NORCE ville ikke ansette noen som var statsborger i såkalte «røde land». Det var ikke nødvendig å utelukke alle med en bestemt etnisitet kategorisk. NORCE kunne ha styrket interne sikkerhetsrutiner om informasjonstilgang og informasjonsflyt. De kunne også ha kontaktet PST eller

Nasjonal sikkerhetsmyndighet for veiledning. For å unngå en diskriminerende praksis burde NORCE også utvilsomt ha vurdert sikkerhetsrisikoen konkret for hver enkelt kandidat opp mot den aktuelle stillingen.

Praksisen er i tillegg uforholdsmessig inngripende overfor de med etnisitet fra «røde land», deriblant A. Mange arbeidssøkere, herunder A, ville ikke utgjort en sikkerhetsrisiko i stillingen.

Den andre ansettelsesprosessen – [tidsperiode 2]

Det vises til samme argumentasjon som under første ansettelsesprosess, med noen tilleggsargumenter:

Direkte forskjellsbehandling

A hadde han på dette tidspunktet fått norsk statsborgerskap, og han hadde gitt NORCE omfattende dokumentasjon på at han har kritisert regimet i Russland åpenlyst i en årrekke. At det i denne ansettelsesprosessen ble gjennomført et sikkerhetsintervju betyr ikke i seg selv at forskjellsbehandlingen var nødvendig og forholdsmessig. Sikkerhetsvurderingen må i tillegg være egnet til å avdekke om A ville utgjort en sikkerhetsrisiko i stillingen han søkte på, noe den ikke var.

Indirekte forskjellsbehandling

NORCE hadde fortsatt som praksis å ikke ansette statsborgere fra «røde land». Det var ansettelseskomiteen selv som bestemte hvem som ble innkalt til intervju. Innkallingen utelukker dermed ikke at ledelsen i NORCE fortsatt hadde en hovedregel om å ikke ansette statsborgere fra «røde land».

Praksisen var verken nødvendig eller forholdsmessig. Dette endres ikke av sikkerhetsintervjuet, all den tid det ikke var egnet til å vurdere sikkerhetsrisiko.

Innhenting av opplysninger i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4

Under sikkerhetsintervjuet ble A stilt spørsmål om sine politiske synspunkter på Russlands regime og Russlands invasjon av Ukraina.

Han sendte e-post til B med dokumentasjon for at han i flere år offentlig hadde kritisert Putin-regimet og invasjonen av Ukraina, fordi B under intervjuet stilte spørsmålet om As holdning til Putin. A er overrasket over hvor dårlig dokumentert innholdet i sikkerhetsintervjuet er. Skrivet fra B som er fremlagt i saken, ble skrevet som svar på As klage.

Innhenting av opplysningene kan ikke begrunnes i stillingens karakter eller at det inngår i formålet for NORCE å fremme bestemte politiske syn. Det er uansett ikke opplyst i stillingsutlysningen at opplysninger om politisk syn vil bli krevd.

Oppreisning og erstatning for økonomisk tap

A krever oppreisning på 80 000 kroner. Diskrimineringen opplevdes som en krenkelse og førte til en sterk angstreaksjon. Han opplevde seg mistenkeliggjort og maktesløs i situasjonen.

A krever videre erstatning for økonomisk tap i form av tapt arbeidsinntekt fra og med det var enighet om at han kunne ha startet i stillingen (dato) til oppstart i stillingen han fikk som [stilling ved annen arbeidsplass] (dato). Han har lidt et tap på 183 236 kroner.

Hovedtrekkene i NORCEs syn på saken**Den første ansettelsesprosessen – [tidsperiode 1]**

På grunn av det faktiske trusselbildet på tidspunktet for As første søknad, ble søknaden gjenstand for interne diskusjoner, vurderinger og undersøkelser. Saken var vanskelig og prinsipiell. Forskningsledere på den ene siden og HR og sikkerhetsansvarlig på den andre siden var uenige om risikovurderingen av As kandidatur.

NORCE hadde på tidspunktet ikke rukket å iverksette nye, interne rutiner for ansettelser av personer fra «høyrisikoland», men opplevde en stadig tydeliggjøring av risikobildet ved rådene fra nasjonale sikkerhetsmyndigheter og informasjon fra andre forskningsinstitutter og NORCEs samarbeidspartnere. Tydeliggjøringen førte til en mer restriktiv linje for ansettelse av personer fra slike land.

Selv om beslutningen om As kandidatur fra [dato] er ordknapp, sprang den ut av omfattende diskusjoner på ulike nivåer i NORCE over relativt lang tid. Trusselvurderingen var ikke forenlig med en ansettelse. Saken ble grundig evaluert, og det ble innhentet en ekstern juridisk vurdering av om selektering i ansettelsesprosesser innebar brudd på diskrimineringslovgivningen. Den juridiske vurderingen konkluderer med at det ikke ville utgjøre ulovlig diskriminering å unnlate å ansette personer med russisk etnisitet, sett i lys av sikkerhetssituasjonen i [årstall] og anbefalingene fra PST og NSM. Dette gjelder særlig dersom disse har nære familiære bånd til Russland og regelmessig reiser dit.

Den andre søknadsprosessen – [tidsperiode 2]

I den andre søknadsprosessen var konsernledelsen tydelig på at A var velkommen til å søke stillingen på nytt. Konsernledelsen fastsatte nye rutiner [dato]. A ble så invitert til sikkerhetssamtale [dato].

Den [dato] tok konsernledelsen stilling til om det var sikkerhetsmessig forsvarlig å tilby A [stillingen]. Selv om referatet er ordknapp, er det et faktum at konsernledelsen diskuterte saken meget grundig. Det ble gjennomført samtaler

med konserndirektør for [avdeling], konserndirektør for [avdeling], styreleder i NORCE og B for å vurdere om det forelå ny informasjon eller vurderinger som burde tas hensyn til før endelig beslutning ble tatt. Det ble etter dette klart at det ikke forelå ny informasjon eller et bedret trusselbilde.

Forskjellsbehandlingen er lovlig

Den juridiske vurderingen NORCE innhentet er sentral i lovlighetsvurderingen som må gjøres. Grensen mellom lovlig og ulovlig forskjellsbehandling er dynamisk, og den endrer seg i takt med endringer i risikobildet og hvordan dette påvirker selskapets sårbarheter. Sikkerhetssituasjonen i Europa ble drastisk forandret da Russland invaderte Ukraina i februar 2022.

Forskjellsbehandlingen av A er begrunnet i sikkerhetshensyn, herunder behovet for å skjerme sensitive forskningsdata og informasjon om infrastruktur og prosjekter. Det er risikoen for etterretningsvirksomhet som er avgjørende. I rapportene fra PST og NSM pekes det spesielt på «påvirkningstrusler», altså den muligheten russiske myndigheter har til å utøve press mot egne borgere, og på den måten påvirke eller presse familiemedlemmer som befinner seg i utlandet til å gjennomføre uønsket aktivitet, til skade for fremmede selskaper og nasjoner. På grunn av dette var en ansettelse av A uforenelig med de sikkerhetskravene som gjelder for NORCE og deres samarbeidspartnere og oppdragsgivere. Det var ikke selve det russiske statsborgerskapet som var avgjørende, men familietilknytningen han har til Russland. I løpet av undersøkelsene og samtaler med ham har NORCE forstått at han kommer fra et viktig militært område i Russland, og at han har familie der som han har jevnlig kontakt med og innimellom også besøker. I første ansettelsesprosess ble han vurdert i lys av de daværende retningslinjene, og det ble foretatt en prinsipiell vurdering av risiko knyttet til statsborgerskap og opprinnelse.

NORCE gjorde en tilstrekkelig individuell vurdering av hvilken sikkerhetstrussel A utgjorde. Hensyntatt stillingens art og det arbeid NORCE bedriver, var det heller ingen andre handlingsalternativer. Selv om de spesifikke arbeidsoppgavene i stillingen isolert sett ikke innebar direkte tilgang til sensitiv informasjon, har samtlige ansatte i NORCE tilgang til både fysisk og digital infrastruktur som kan være av interesse for fremmede etterretningsaktører. Hjemmekontor ville ikke eliminert risikoen.

Tatt i betraktning at ansettelsen kunne ha medført uopprettelig skade for både NORCE, samarbeidspartnere og oppdragsgivere, var forskjellsbehandlingen nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende.

Det foreligger ikke brudd på arbeidsmiljøloven § 13-4

B opplyser at han ikke stilte spørsmål om politisk overbevisning eller tilhørighet i samtalen. A opplyste på eget initiativ i samtalen om sin oppfatning av Putin, og Russlands aggresjon mot Ukraina. Han opplyste også på eget initiativ om sin

oppvekst i X, og at han sommeren 2021 hadde besøkt Russland og denne regionen. I samtalen opplyste han også at han fortsatt hadde kontakt med sin familie i hjemlandet.

I alle tilfeller følger det av bestemmelsens andre ledd at forbudet i første ledd ikke gjelder i tilfeller hvor opplysninger om hvordan søkere stiller seg i politiske spørsmål er begrunnet i stillingens karakter.

Oppreisning og erstatning

Det er ikke grunnlag for oppreisning. Det foreligger ikke ulovlig diskriminering, og det er ikke dokumentert grov eller krenkende behandling, jf. skadeerstatningsloven § 3-5 og Diskrimineringsnemndas praksis. Det er heller ikke fremlagt medisinsk dokumentasjon som underbygger alvorlig psykisk skade. Nemnda har i tidligere saker ikke tilkjent oppreisning i sammenlignbare tilfeller, herunder i sak DIN-2023-552. I saker der oppreisning er tilkjent, har beløpene normalt ligget mellom 10 000 og 30 000 kroner, og da ved klare brudd på loven og dokumentert skade.

Det er heller ikke grunnlag for 183 236 kroner i erstatning for tapt arbeidsinntekt. Diskriminering er ikke dokumentert. Det er heller ikke sannsynliggjort at A ville blitt ansatt. Uansett er ikke vilkårene for erstatning etter diskrimineringsombudsloven § 38 oppfylt.

A har ikke dokumentert at NORCE har utvist skyld, og det foreligger ikke årsakssammenheng mellom den påståtte diskrimineringen og det økonomiske tapet. Det kan ikke med tilstrekkelig sannsynlighet fastslås at han ville ha fått stillingen. Tapets størrelse er heller ikke tilstrekkelig dokumentert.

Nemndas syn på saken

Konklusjon

Nemnda har kommet til at NORCE har diskriminert A på grunn av etnisitet. Nemnda har videre kommet til at NORCE ikke har innhentet opplysninger om hans politiske syn under andre ansettelsesprosess.

Nemnda tilkjenner A oppreisning på 25 000 kroner for brudd på forbudet mot diskriminering. Kravet om erstatning for økonomisk tap avvises.

Diskriminering på grunn av etnisitet i ansettelsesprosessene til [stilling]

Rettslige utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbyr diskriminering på grunn av etnisitet. Begrepet «etnisitet» er ikke definert i lovteksten, men lovteksten nevner at blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk er omfattet, jf. loven § 6 første ledd andre punktum. Oppregningen er ikke

uttømmende, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 82. Nemnda tilføyer for ordens skyld at nasjonal opprinnelse ikke er det samme som statsborgerskap, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 82.

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

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

Indirekte forskjellsbehandling er enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av et diskrimineringsgrunnlag, herunder etnisitet, jf. loven § 8.

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. loven § 9 første ledd. I arbeidsforhold er direkte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet bare tillatt hvis denne egenskapen har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i bestemmelsens første ledd er oppfylt.

I saker om diskriminering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker. Nemnda legger til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig.

Den konkrete vurderingen

Overordnet er spørsmålet for nemnda om A ble diskriminert på grunn av etnisitet under de to ansettelsesprosessene. Han har vist til at han ble utsatt for både direkte og indirekte forskjellsbehandling, siden han ble avvist som følge av en generell praksis om å ikke ansette personer fra «røde land». Etter nemndas syn er det kun spørsmål om direkte forskjellsbehandling som aktualiseres i saken.

Slik nemnda forstår faktum, er det ikke bestridt at årsaken til at A ble avvist i begge ansettelsesprosessene, var hans nasjonale opprinnelse – eller landbakgrunn - fra Russland. Dette er omfattet av etnisitetsbegrepet. Om avvisingen var resultat av en generell praksis, direkte rettet mot personer med nasjonal opprinnelse fra Russland, eller en konkret vurdering av As tilknytning til Russland, er av underordnet betydning. I begge tilfeller vil det være tale om direkte forskjellsbehandling. Nemnda tilføyer at det ikke ser ut til å ha vært relevant i NORCEs vurdering om A hadde russisk statsborgerskap eller ikke.

Etter nemndas syn er det klart at A ble behandlet dårligere enn andre på grunn av sin etnisitet ved at han ble avvist i begge ansettelsesprosessene. Det sentrale

spørsmålet i saken er om forskjellsbehandlingen var lovlig. Ettersom de to ansettelsesprosessene ble gjennomført på ulikt vis, vil nemnda vurdere dem hver for seg. Nemnda tar først stilling til om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling var oppfylt i den første ansettelsesprosessen, gjennomført [tidsperiode 1].

Forskjellsbehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet når den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9 første ledd. Ved direkte forskjellsbehandling i arbeidsforhold gjelder også et ekstra vilkår om at egenskapen (diskrimineringsgrunnlaget) har «avgjørende betydning» for utøvelsen av arbeidet, jf. bestemmelsens andre ledd.

Forarbeidene gir nærmere veiledning for hva som ligger i de ulike lovlighetsvilkårene. Om et formål er saklig beror dels på om begrunnelsen for forskjellsbehandlingen er reell og dels på om den ivaretar en beskyttelsesverdig interesse, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 315:

«Om begrunnelsen er korrekt, oppstår spørsmålet om den ivaretar en beskyttelsesverdig interesse. Denne vurderingen vil være skjønnspreget. Videre må det vurderes om formålet er av en slik art at prinsippet om likebehandling bør vike»

Sikkerhetshensyn er *generelt* klart saklige formål, herunder behovet for å skjerme sensitive forskningsdata og informasjon om infrastruktur og prosjekter av nasjonal betydning fra etterretningsvirksomhet. Dette fremstår heller ikke å være et omstridt punkt i saken. Samtidig skal det være et reelt behov for det saklige formålet i den *konkrete* situasjonen, se Prop. 81 L side 118:

«Et vurderingstema i saklighetsvurderingen vil være om formålet er av en slik art at prinsippet om ikke-diskriminering bør vike, jf. Ot.prp.nr.79 (2004–2005) kapittel 10.4.8.1 side 101. Det innebærer at forskjellsbehandlingen etter en objektiv vurdering må bygge på reelle behov og en konkret vurdering av eventuelle ulemper, kostnader mv. som likebehandling vil medføre, jf. Ot.prp.nr.77 (2000–2001) kapittel 16 side 112. Hva som er et saklig formål kan derfor ikke fastlegges generelt, men vil avhenge av de konkrete forholdene i hver enkelt sak.»

Dette gir etter nemndas syn uttrykk for at diskrimineringsforbudet også har en prosessuell side som innebærer visse minimumskrav til en forsvarlig prosess fra den forpliktedes side. Herunder plikter den som iverksetter en forskjellsbehandling, som ellers rammes av forbudet, å foreta en individuell vurdering av om vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt i det enkelte tilfellet. En slik plikt er en forutsetning for å sikre etterprøvbarhet av de faglige vurderingene som er foretatt, og ligger innebygd i lovens forbudsbestemmelse.

At det er foretatt en tilstrekkelig konkret og individuell vurdering er derfor en forutsetning for at den forpliktete kan høres med at forskjellsbehandlingen er lovlig.

Slik saken er opplyst for nemnda, hadde NORCE på tidspunktet for den første ansettelsen ikke tydelige rutiner for hvordan ansettelser fra «røde land» – deriblant Russland – skulle håndteres. I [dato], måneden før ansettelsen av A ble behandlet i konsernledelsen, besluttet konsernledelsen at utgangspunktet ved nyansettelser var at det ikke skulle gjøres ansettelser fra røde land, og at eventuelle unntak skulle avviksbehandles i konsernledelsen. Tre dager etter at A fikk e-post fra ansettelseskomiteen om at han var innstilt på første plass, ble han avvist av konsernledelsen uten annen skriftlig begrunnelse enn at han var fra Russland.

NORCE har vist til at selv om vedtaket fra konsernledelsen var knapt, ble saken grundig vurdert på flere nivåer i virksomheten. For nemnda fremstår det som at vurderingene på tidspunktet var knyttet til trusselvurderingene fra PST og NSM, og foretatt på virksomhetsnivå. Det er ikke holdepunkter for at As tilknytning til Russland ble vurdert konkret. Dette underbygges av at NORCE på tidspunktet ikke hadde detaljkunnskap om As opprinnelse eller familietilknytning. Det er heller ikke gjort en konkret vurdering av sikkerhetssituasjonen opp mot den konkrete stillingen han søkte på.

Fraværet av en slik vurdering er kritikkverdig, og nemnda kan ikke se at det forelå sikkerhetshensyn som nødvendiggjorde å avvise A uten å foreta en slik konkret vurdering. Ansettelsesprosessen kunne blitt utsatt for å belyse situasjonen ytterligere, og for å gi NORCE tid til å utarbeide bedre rutiner. At prosessen ikke var god nok synes også tilkjennegitt i evalueringen som NORCE gjennomførte i etterkant. I den juridiske betenkningen innhentet etter den første prosessen synes det også å være lagt til grunn at det selv for personer fra Russland må foretas en konkret vurdering, siden en avvisning av personer med «langvarig opphold og sågar norsk statsborgerskap neppe er proporsjonal i alle tilfeller». Hvorvidt resultatet av en slik prosess ville vært et annet, er uten betydning for nemndas vurdering.

Vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er dermed ikke oppfylt.

Nemnda har etter dette kommet til at A ble diskriminert på grunn av etnisitet under den første ansettelsesprosessen.

Nemnda tar så stilling til om lovlighetsvilkårene var oppfylt i den andre ansettelsesprosessen, [tidsperiode 2].

Heller ikke i denne prosessen mener nemnda at vilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. I etterkant av første ansettelsesprosess

gjennomførte NORCE som nevnt en evaluering og innhentet en juridisk betenkning. Dette førte til at de etablerte bedre rutiner med gjennomføring av bl.a. et sikkerhetsintervju, noe nemnda anser som positivt. Likevel har prosessen etter nemndas syn vært for overfladisk innenfor rammen av det som må kunne kreves. Nemnda savner fremdeles en reell og konkret vurdering av den konkrete stillingen og av A som søker, som i forbindelse med ansettelsen synliggjør hvorfor de konkrete sikkerhetshensynene nødvendiggjorde at han ikke kunne bli ansatt i stillingen. Det vises her til nemndas begrunnelse under den første prosessen for betydningen av dette. Etter nemndas syn rettfærdiggjør ikke den innhentede juridiske betenkningen og trusselvurderingene fra PST og NSM at det ikke er etablert en grundigere og etterprøvbar prosess. Det er et moment i nemndas vurdering at informasjonsflyten og informasjonseksposeringen innad i NORCE først og fremst må være selskapets eget ansvar å gjøre noe med dersom det trengs. Det er også et moment at NORCE ikke har redegjort for om selskapet har andre ansatte fra risikoland og i så fall hvorfor A og stillingen han søkte skilte seg fra disse.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at NORCE har diskriminert A på grunn av etnisitet under begge ansettelsesprosessene, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 6, jf. § 9.

Innhenting av opplysninger om politisk syn

Rettslige utgangspunkt

Det følger av arbeidsmiljøloven § 13-4 første ledd at arbeidsgiver ikke i utlysning, eller på annen måte, må be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske spørsmål. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

Forbudet gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen, jf. bestemmelsens andre ledd.

Den konkrete vurderingen

Det første spørsmålet for nemnda er om NORCE innhentet opplysninger om As politiske syn under sikkerhetsintervjuet i [dato].

A hevder at B stilte ham direkte spørsmål om hans syn på Putin. B hevder på sin side at A på eget initiativ opplyste om sin oppfatning av Putin og situasjonen i Ukraina. Utover dette er det ingen ytterligere bevis i saken som kaster lys over hva som skjedde under intervjuet.

Etter nemndas syn er det uklart hvordan As politiske syn ble et tema under intervjuet. Siden det ikke foreligger øvrige holdepunkter, utover hans egen beskrivelse, som underbygger at B stilte direkte spørsmål om dette, er det etter nemndas syn ikke tilstrekkelig bevis i saken til å kunne legge dette til grunn. Nemnda har derfor kommet til at det ikke er tilstrekkelige holdepunkter for at B stilte spørsmål om As politiske syn under sikkerhetsintervjuet i juni 2023.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at NORCE ikke har innhentet opplysninger om politisk syn i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4.

Oppreisning og erstatning for økonomisk tap

Ettersom nemnda har konkludert med brudd på forbudet mot diskriminering, aktualiseres spørsmål om oppreisning og erstatning for økonomisk tap.

Rettslige utgangspunkt

Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning følger av diskrimineringsombudsloven § 12. Nemnda har myndighet til å tilkjenne oppreisning etter likestillings- og diskrimineringsombudsloven § 38 i saker som gjelder arbeidsforhold. Videre har nemnda myndighet til å fatte vedtak om erstatning for økonomisk tap etter samme bestemmelse, dersom nemnda er enstemmig og innklagede ikke gjør gjeldende annet enn åpenbart uholdbare innsigelser mot erstatningskravet.

I arbeidsforhold gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av den ulovlige behandlingen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade 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.

Den konkrete vurderingen – oppreisning

Vilkårene for oppreisning er oppfylt, siden saken gjelder diskriminering i arbeidsforhold og nemnda har kommet til at NORCE har diskriminert A.

Oppreisningens størrelse skal 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 andre setning. I Prop. 80 L (2016-2017) s. 94 tok lovgiver som utgangspunkt at oppreisningsbeløp tilkjent av nemnda vil ligge mellom 20 000 og 80 000 kroner, med mulighet for å tilkjenne et høyere beløp i særlige tilfeller.

Nemnda har kun i ett tidligere tilfelle tilkjent oppreisning i sak som gjaldt manglende individuell vurdering ved gjennomføring av sikkerhetsvurderinger i en ansettelsesprosess, se sak 2023/535. I den saken ble klager utelukket fra en ansettelsesprosess til et sommervikariat fordi vedkommendes russiske statsborgerskap ville stille krav til en utvidet bakgrunnssjekk, som innklagede

mente det ikke var tid til å foreta. Klager ble tilkjent 10 000 kroner i oppreisning. I likhet med sak 2023/535, kan det ikke uten videre legges til grunn at A ville fått jobben i NORCE om den diskriminerende handlingen tenkes borte. As sak er etter nemndas syn et mer alvorlig brudd på diskrimineringslovgivningen enn i sak 2023/535, noe som tilsier en høyere oppreisningssum.

A ble avvist i to ansettelsesprosesser til mer varige stillinger, og særlig kommunikasjonen rundt første ansettelsesprosess ble uheldig gjennomført av NORCE. A fikk først en klar forventning om at han ville få stillingen, for deretter å få et generisk avslag med beskjed om at NORCE hadde gått videre med en annen kandidat. I skjerpene retning trekker det også at NORCE er en stor arbeidsgiver, og at prosessen har vært en belastning og skapt unødvendig usikkerhet for A.

I formildende retning har nemnda vektlagt at NORCE gjorde en grundig evaluering av prosessen og iverksatte nye rutiner. NORCE ble også satt i en krevende situasjon da sikkerhetsbildet endret seg, og det nødvendiggjorde kompliserte vurderinger ved nye ansettelser.

Etter en samlet vurdering har nemnda kommet til at riktig oppreisningsnivå i denne saken er 25 000 kroner.

Den konkrete vurderingen – erstatning for økonomisk tap

A har fremmet krav om erstatning for inntektstapet han fikk i perioden fra han forventet en ansettelse hos NORCE til han i [dato] ble ansatt i en ny stilling. NORCE har reist flere innsigelser mot kravet, og viser bl.a. til at det ikke er dokumentert at NORCE har utvist skyld, og at det ikke foreligger årsakssammenheng mellom den påståtte diskrimineringen og det økonomiske tapet.

Når det gjelder innsigelsen om at det ikke er dokumentert at NORCE har utvist skyld, minner nemnda om at arbeidsgiver har et objektivt ansvar for økonomisk tap som følge av brudd på forbudet mot diskriminering, se likestillings- og diskrimineringslovens § 38 andre ledd. Innsigelsen om at det ikke foreligger årsakssammenheng mellom den påståtte diskrimineringen og det økonomiske tapet kan imidlertid ikke settes til side som åpenbart uholdbar. Nemnda har kommet til at den mangelfulle ansettelsesprosessen utgjorde diskriminering på grunn av etnisitet. Selv om A ble innstilt på første plass, er det ikke åpenbart at han ville ha blitt ansatt dersom diskrimineringen tenkes borte. Det er da ikke åpenbart at A led et inntektstap som følge av det diskriminerende forholdet i saken.

Nemnda har etter dette konkludert med at nemnda ikke har myndighet til å ta stilling til kravet om erstatning, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 andre ledd. Kravet om erstatning avvises.

Vedtak og uttalelse er enstemmig.

Slutning i sak 2023/1045

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

1. NORCE Norwegian Research Centre AS har diskriminert A på grunn av etnisitet.
2. Kravet om erstatning for økonomisk tap avvises.
3. NORCE Norwegian Research Centre AS betaler 25 000 (tjuefemtusen) 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.

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

NORCE Norwegian Research Centre AS har ikke innhentet opplysninger i strid med arbeidsmiljøloven § 13-4.

Lars Magnus Bergh
nemndleder

Maria Torvund

Imran Haider

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.