

Likestillingslovens forbud mot
diskriminering på grunn av graviditet
og permisjon ved fødsel i
arbeidsforhold

Innhold

1. Innledning.....	5
2. Likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i arbeidsforhold	5
2.1 Forbud mot diskriminering	5
2.2 Særlig om diskriminering av menn.....	9
2.3 Lovlig forskjellsbehandling	10
2.4 Håndheving av likestillingsloven	11
2.5 Bevisbyrde	12
2.6 Erstatning og oppreisning.....	15
2.7 Lovspeil over de relevante bestemmelser	15
3. Mer om aktuelle problemstillinger.....	16
3.1 Ansettelse.....	16
3.2 Forbud mot å spørre om graviditet og planer om å få barn mv.	17
3.3 Arbeidsbetingelser	18
3.4 Lønnsbetingelser	19
3.4.1 Foreldrepenger eller lønn.....	19
3.4.2 Lønnsforhandlinger og lønnstillegg	19
3.4.3 Virkningstidspunkt for lønnsøkning.....	19
3.4.4 Bonus.....	19
3.4.5 Opplysningsplikt om lønn	20
3.5 Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold.....	20
3.6 Innleide arbeidstakers diskrimineringsvern	20
3.7 Opphør av arbeidsforhold	21
3.8 Arbeidsgivers informasjonsplikt overfor arbeidstakere i permisjon ved fødsel	21
4. Andre relevante lovbestemmelser	22
5. Sentrale lovforarbeider og stortingsmeldinger	22
5.1 Innstillinger til Stortinget.....	22
5.2 Proposisjoner.....	23
5.3 Høringsnotater	23
5.4 Norges offentlige utredninger	23
5.5 Stortingsmeldinger	24
6. EU/EØS-rettens betydning	24
7. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)	25

8.	Norsk rettspraksis.....	25
8.1	Innledning.....	25
8.2	Avgjørelser fra Norges Høyesterett.....	25
8.3	Avgjørelser fra lagmannsrettene.....	26
8.4	Avgjørelser fra tingrettene	26
9.	Eksempler fra praksis fra EU-domstolen	28
9.1	Innledning.....	28
9.2	Ansettelse.....	28
9.3	Lønnsbetingelser	28
9.3.1	Lønnstillegg mv.....	28
9.3.2	Bonus.....	29
9.4	Arbeidsvilkår.....	29
9.5	Opphør av arbeidsforhold	29
10.	Forvaltningspraksis.....	30
10.1	Eksempler fra praksis fra Klagenemnda for likestilling (LKN) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).....	30
10.1.1	Ansettelse.....	30
10.1.2	Lønnsbetingelser	32
10.1.3	Arbeidsvilkår.....	35
10.1.4	Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern	37
10.1.5	Opphør av arbeidsforhold	38
10.2	Eksempler fra praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	38
10.2.1	Ansettelse.....	38
10.2.2	Lønnsbetingelser	40
10.2.3	Arbeidsvilkår.....	43
10.2.4	Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold.....	46
10.2.5	Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern	47
10.2.6	Opphør av arbeidsforhold	47
11.	Talloversikter – ombudets og nemndas saker 2007-2014	49
11.1	Innledning.....	49
11.2	Ombudets klage- og veiledningssaker 2007-2014	49
11.3	Saker om graviditet og foreldrepermisjon	50
11.4	Klagesaker som gjelder graviditet og foreldrepermisjon	51
11.4.1	Utfall og konklusjon i klagesaker	51

11.4.2 Saker behandlet av likestillings- og diskrimineringsnemnda	51
11.4.3 Tematikk	52
11.4.4 Klager	53
11.4.5 Innklaget	53
12. Relevante høringsuttalelser fra ombudet	55
13. Juridisk litteratur	55
14. Rapporter mv.....	56
15. Nyttige nettsider.....	57
16. Tabelloversikt over saker.....	57

1. Innledning

Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i arbeidslivet er det enkeltområdet ombudet mottar flest henvendelser om. Ombudets kunnskap om utbredelsen av slik diskriminering hadde fram til 2015 basert seg på henvendelsene ombudet mottar og rapporten «Konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon» utgitt av AFI i 2008. På bakgrunn av dette ga ombudet TNS Gallup i oppdrag å gjennomføre en spørreundersøkelse om opplevd diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i arbeidslivet. Undersøkelsen avdekket at slik diskriminering er utbredt, da 55 prosent av kvinnene og 21 prosent av mennene i undersøkelsen oppga å ha opplevd én eller flere former for forskjellsbehandling på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i årene 2008-2014.

I denne oppsummeringen gis en oversikt over rettstilstanden når det gjelder forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon i forbindelse med fødsel. I oppsummeringens kapittel 2 gis en beskrivelse av likestillingslovens forbud mot diskriminering, og i kapittel 3 gis en beskrivelse av aktuelle problemstillinger. I kapittel 4 omtales andre relevante lovbestemmelser. En oversikt over proposisjoner, innstillinger til Stortinget, høringsnotater, offentlige utredninger og stortingsmeldinger gis i kapittel 5. I kapittel 6 og 7 gis det en kort omtale av EU/EØS-rettens og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjons betydning på det aktuelle området.

Hoveddelen i kapittel 8-10 består av omtale av eksempler fra retts- og forvaltningspraksis. Det er behandlet få saker som reiser spørsmål om brudd på likestillingsloven, herunder forbudet mot diskriminering pga. graviditet og permisjon ved fødsel av norske domstoler. Av den grunn har vi valgt å gi en omtale av de fleste dommer vi har funnet gjennom søk på www.lovdato.no og www.rettssystem.no. Praksis fra EU-domstolen og norske forvaltningsorganer er derimot nokså omfangsrik. Vi har derfor omtalt utvalgte saker som eksemplifiserer de ulike problemstillinger som reises på det aktuelle området.

I kapittel 11 presenteres statistikk over Likestillings- og diskrimineringsombudets og Likestillings- og diskrimineringsnemndas saker på dette området for perioden 2007-2012. Statistikken gir blant annet oversikt over antallet saker, hvem som klager, hvem som er innklaget, hvilken tematikk saken gjelder og utfallet i sakene. I kapittel 12-16 finnes en oversikt over relevante høringsuttalelser ombudet har avgitt, juridisk litteratur, rapporter mv., nyttige nettsider og en tabelloversikt over saker behandlet av ombudet og nemnda.

2. Likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i arbeidsforhold

2.1 Forbud mot diskriminering

Lov om likestilling mellom kjønnene ([likestillingsloven](#)) av 21. juni 2013¹ oppstiller et generelt vern mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel og adopsjon, jf. § 5 første ledd, annet punktum. Loven trådte i kraft 1. januar 2014. Loven viderefører i hovedsak tidligere lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) av 9. juni 1978², som oppstilte et generelt forbud mot forskjellsbehandling av kvinner og menn i § 3.

Med diskriminering menes forskjellsbehandling som ikke er lovlig etter unntaksbestemmelsene i §§ 6 og 7. Forbudet gjelder diskriminering på grunn av en persons faktiske, antatte, tidligere eller framtidige graviditet eller permisjon. Som eksempel viser forarbeidene til forskjellsbehandling av en

¹ Lov nr. 59/2013.

² Lov nr. 45/1978.

kvinnelig arbeidstager pga. antagelse om uttak av lang foreldrepermisjon selv om barnets far skal ta største del av permisjonen, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 168. Det er ikke avgjørende for vurderingen om antagelsen viser seg å være riktig eller om den statistisk sett må påregnes å slå til. Videre gjelder forbudet såkalt tilknytningsdiskriminering. Det vil si diskriminering på grunn av kjønnet til den personen som diskrimineres har tilknytning til. Det antas imidlertid i forarbeidene at denne formen for diskriminering er mindre aktuelt når det gjelder kjønn enn andre diskrimineringsgrunnlag.³

Begrepet «forskjellsbehandling» er erstattet av «diskriminering» i den nye lovteksten. Dette innebærer imidlertid ingen realitetsendring.

Loven skiller mellom direkte og indirekte diskriminering. Likestillingsloven § 5 definerer direkte diskriminering som

«en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn.»

Ordlyden skiller seg fra definisjonen i tidligere likestillingslov (1978) § 3 andre ledd nr. 2 første pkt., som blant annet definerte direkte forskjellsbehandling som handlinger som

«setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far.»⁴

Endringene i ordlyden innebærer imidlertid ingen realitetsendring i gjeldende rett, men skyldes et ønske om at diskrimineringsforbudet skal ha samme ordlyd uavhengig av diskrimineringsgrunnlag.⁵ Forbudet mot diskriminering er dermed likt utformet som forbudene i lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)⁶, lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)⁷ og lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering)⁸. Diskriminering på grunn av graviditet, fødsel og permisjonsrettigheter forbeholdt mor eller far vil dermed fremdeles være omfattet av forbudet mot direkte diskriminering.

Loven må dermed tolkes i tråd med ordlyden i tidligere likestillingslov 1978, forarbeidene til denne og forvaltnings- og rettspraksis etter tidligere lov om likestilling mellom kjønnene.

Permisjonsrettigheter forbeholdt mor er svangerskapspermisjon i inntil tolv uker i svangerskapet, jf. [arbeidsmiljøloven](#)⁹ § 12-2 og fødselspermisjon de første seks uker etter fødselen, jf. arbeidsmiljøloven § 12-4. Disse seks ukene inngår i mødrekvoten, som til sammen er på 10 uker, jf. folketrygdloven § 14-12. Mor har også rett til fri med lønn ved svangerskapskontroll, jf. arbeidsmiljøloven § 12-1 og rett til

³ Se imidlertid EU-domstolens sak C-44/12.

⁴ Denne ordlyden ble inntatt i loven i 2002. Lov av 14. juni 2002 nr. 21 om endringer i likestillingsloven mv. Loven trådte i ikraft 1. juli 2002. Ved vedtakelsen av likestillingsloven i 1978 og fram til 2002 var det ikke presisert i ordlyden at forbudet omfattet direkte og indirekte forskjellsbehandling. Ordlyden som dekket det som senere er definert som direkte diskriminering var da utformet slik: «Med forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.»

⁵ Jf. Prop. 88 L s. 82.

⁶ Lov nr. 60/2013.

⁷ Lov nr. 61/2013.

⁸ Lov nr. 58/2013.

⁹ Lov nr. 62/2005.

ammefri, jf. arbeidsmiljøloven § 12-8.¹⁰ Permisjonsrettigheter forbeholdt far er etter dagens regelverk to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 og 10 ukers fedrekvote¹¹, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 og [folketrygdloven](#)¹² § 14-12.

Med indirekte forskjellsbehandling menes ifølge likestillingsloven § 5 andre ledd «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.»

Bestemmelsen viderefører tidligere likestillingslov (1978) § 3 tredje ledd, som hadde en tilsvarende definisjon.¹³

Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 anses som indirekte diskriminering fordi den benyttes av langt flere kvinner enn menn. Dette følger av lovforarbeider (Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 36 og 111) og etablert forvaltningspraksis. Både kvinner og menn har som hovedregel et vern mot slik diskriminering. Forskjellsbehandling på grunn av omsorgsoppgaver for større barn eller foreldre eller permisjon utover foreldrepengeperioden vil i utgangspunktet også anses som indirekte forskjellsbehandling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 36-38.

Ombudet og nemnda har ofte funnet det mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i hele permisjonen, altså både den lovforbeholdte delen og fellesperioden, og behandler derfor forholdet under ett, jf. blant annet sak 13/2008. Dersom forholdet ikke rammes av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling, vil ombudet og nemnda måtte ta stilling til om handlingen rammes av forbudet mot direkte forskjellsbehandling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111.

Ved at dagens ordlyd i § 5 sier eksplisitt at diskriminering pga. graviditet eller permisjon ved fødsel er forbudt har man ønsket «å ta bort skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling», jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 68. Videre på samme side i proposisjonen står det følgende:

«Gjeldende likestillingslov sier at diskriminering på grunn av graviditet, fødselspermisjon mv. er direkte diskriminering, mens diskriminering på grunn av foreldrepermisjon mv. er indirekte diskriminering. Formålet med denne lovteknikken var å implementere EU-rettslige krav ved å få frem at det er et absolutt vern ved graviditet og kortvarig fravær begrunnet i helsemessige forhold eller det nære forholdet til barnet etter fødselen. Ved foreldrepermisjon er forbudet ifølge lovteksten derimot betinget og dermed ikke like strengt.

Departementets forslag vil være mer i samsvar med det reelle innholdet i diskrimineringsvernet. Departementet viser til at i praksis er det ikke et slikt skille med et sterkt vern i en 'beskyttet periode' og et svakere vern ved permisjoner lengre enn denne perioden.

¹⁰ Stortinget vedtok 7. mai 2013 endringer i arbeidsmiljøloven § 12-8 som innebærer at en kvinne som har ammeferie på nærmere angitte vilkår har rett til lønn inntil én time per arbeidsdag.

¹¹ Stortinget vedtok regjeringens forslag lagt fram i Prop. 40 L (2013–2014) om at mødre- og fedrekvoten reduseres fra 14 til 10 uker, og at fellesdelen forlenges tilsvarende. Endringene trådte i kraft 1. juli 2014. Mødre- og fedrekvoten på 14 uker ble innført med virkning fra 1. juli 2013.

¹² Lov nr. 19/1997.

¹³ Definisjonen ble inntatt i loven i 2002. Før dette inneholdt ikke ordlyden begrepet indirekte forskjellsbehandling. Ordlyden i § 3 andre ledd andre setning var fra vedtagelsen i 1978 og fram til 2002 slik: «Som forskjellsbehandling regnes videre en handling som faktisk virker slik at det ene kjønn på urimelig måte stilles dårligere enn det annet.»

I konkrete saker er det mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i samlet permisjon og behandle forholdet under ett.»

Både Likestillings- og diskrimineringsombudet, Norsk Kvinnesaksforening og et mindretall i Stortingets familie- og kulturkomité har uttrykt bekymring for at den nye bestemmelsen i realiteten skulle svekke kvinners diskrimineringsvern. Mindretallet uttaler følgende om dette i Innst. 441L (2012–2013) på s. 19:

«Disse medlemmer viser til at NKF påpeker blant annet at regjeringen fjerner det absolutte vern mot forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet, fødsel og foreldrepermisjon. Også Likestillings- og diskrimineringsombudet er svært bekymret for at diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon i praksis vil bli svekket dersom lovforslaget blir vedtatt. Disse medlemmer legger til grunn at diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon ikke skal svekkes, og ber regjeringen sikre at dette ikke skjer.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

‘Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med en evaluering av lovendringens virkninger og konsekvenser for diskrimineringsvernet for gravide og foreldre som tar ut foreldrepermisjon, innen to år etter lovens ikrafttredelse.’»

For at det skal foreligge diskriminering etter likestillingsloven § 5 må for det første en fysisk person ha blitt satt i en mindre gunstig stilling enn andre, jf. vilkåret om å bli «behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon» i bestemmelsens andre ledd. For det andre må den mindre gunstige posisjonen direkte eller indirekte skyldes graviditet eller permisjon ved fødsel, jf. kravet om at forskjellsbehandlingen «skyldes kjønn». Det vil si at det må foreligge årsakssammenheng mellom graviditet/permisjon ved fødsel og den dårligere stillingen vedkommende har blitt satt i. Forskjellsbehandlingen må for det tredje heller ikke være tillatt etter unntaksbestemmelsene i §§ 6 eller 7.

Det framgår for øvrig av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 27 at «ikke bare de handlinger som har medført at noen *har* kommet i en dårligere stilling, men også de som er *egnet* til å medføre at noen kommer i en dårligere stilling, kan rammes av loven. I sak nr. 10/92 uttalte Klagenemnda for likestilling at en handling kunne være i strid med loven dersom den var egnet til å ramme det ene kjønn på en urimelig måte, uansett om det er mulig å påvise direkte skadevirkninger i det konkrete tilfellet.» I den aktuelle saken fant ikke Klagenemnda at klager var blitt skadelidende på grunn av innklagedes handling. Klager måtte fratrukke seg sin midlertidige stilling på et bestemt tidspunkt på grunn av at fødselstermin falt på denne datoen da det ikke var budsjettmessig dekning til å gi klager lønn under permisjon og samtidig beholde to andre midlertidig ansatte. I dag ville imidlertid klagers situasjon med ikke å få en midlertidig stilling antagelig klart være å anse som å bli behandlet dårligere enn andre i lovens forstand, selv om hun ikke ville kunne tiltre stillingen (jf. LKN 7/2002) eller tape økonomisk på ikke å få den.

Loven stiller ikke krav om en konkret sammenligningsperson av det motsatte kjønn for at loven skal være overtrådt. En gravid søker kan for eksempel bli forbigått av en kvinne som ikke er gravid. Forbudet gjelder også hypotetiske sammenligningspersoner dersom for eksempel en gravid kvinne er eneste søker til en stilling. Vurderingstema er hvordan søkeren ville blitt vurdert dersom hun ikke var gravid eller skulle ta/var i foreldrepermisjon.

Likestillingsloven § 17 presiserer at diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved et ansettelsesforhold, herunder utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør av ansettelsesforholdet.

Bestemmelsen viderefører tidligere likestillingsloven (1978) § 4 andre ledd. Diskrimineringsvernet gjelder således både arbeidssøkere og arbeidstakere. Vernet mot diskriminering gjelder også ved ansettelse i midlertidige stillinger og i lederstillinger. Forbud mot oppsigelse på grunn av graviditet følger også av arbeidsmiljøloven § 15-9.

Forvaltningspraksis har også slått fast at forbudet gjelder helse ansettelsesprosessen, og ikke bare det endelige valget av hvem som skal ansettes, jf. LDN 6/2007 og 13/2008.

Det er ikke tillatt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet en klage over brudd på likestillingsloven eller har gitt uttrykk for at slik klage kan bli fremmet, jf. § 9. Bestemmelsen viderefører tidligere likestillingslov (1978) § 3 sjette ledd. Det er heller ikke tillatt å gi instruks om handlinger i strid med likestillingsloven eller å medvirke til brudd på loven, jf. §§ 10 og 11. Bestemmelsene viderefører henholdsvis tidligere likestillingslov (1978) § 3 syvende og åttende ledd.

Likestillingsloven kan ikke fravikes ved avtale, jf. § 4. Bestemmelsen er ny i likestillingsloven og lovfester tidligere ulovfestet rett. At likestillingsloven (1978) var ufravikelig er antatt å følge av alminnelig avtalerett, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 167.

2.2 Særlig om diskriminering av menn

I Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) pkt. 6.6.2 blir spørsmålet om menns vern mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon og annet fravær knyttet til omsorg for små barn tatt opp. Departementet uttaler at slik forskjellsbehandling av menn skyldes at de har brutt med tradisjonelle kjønnsrollemønstre og at de utsettes for diskriminering kvinner tradisjonelt har blitt utsatt for. Departementet mener slik forskjellsbehandling generelt skal omfattes av loven, og vektlegger at menns behov for vern i denne situasjonen er det samme som for kvinner. Videre vektlegges at å styrke menns omsorgsrolle er en politisk målsetting. I tillegg uttales at det vil innebære ulik behandling dersom kvinner og menn i samme situasjon ikke har samme vern.

Departementet uttaler deretter følgende på s. 38 i proposisjonen:

«Det ligger derfor i departementets forslag også et vern av menn som har permisjon og lignende i forbindelse med omsorgen for små barn. Dette følger uttrykkelig av forslaget til definisjonen på direkte forskjellsbehandling. Videre må dette tas i betraktning ved tolkningen av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling, der de samme prinsipper skal legges til grunn som ved indirekte forskjellsbehandling som rammer kvinner. Det bør etter departementets syn imidlertid vurderes å ta inn et generelt kjønnsnøytralt vern av arbeidstakere med foreldreansvar i tilknytning til arbeidsmiljølovens regler om fødselspermisjon mv.»

I sak 14/1013, som gjaldt spørsmål om en mann ble diskriminert i strid med likestillingsloven ved at han ble ansett uaktuell for en direktørstilling i utlandet fordi han var aleneforsørger for sine barn, uttalte ombudet følgende om menns vern:

Ombudet legger til grunn at forskjellsbehandling på grunn av at man er enslig forsørger typisk også vil ramme langt flere kvinner enn menn. Å ikke vurdere noen for en stilling basert på at man er enslig forsørger vil i langt større grad påvirke kvinners tilgang til arbeidslivet enn menns. Kvinner vil følgelig stilles dårligere enn menn gjennom en slik praksis B har lagt opp til ved ansettelser. På bakgrunn av at forarbeidene er klare på at menn også er vernet mot forskjellsbehandling på grunn av fravær knyttet til omsorg for små barn, blir spørsmålet om dette må gjelde tilsvarende i et tilfelle der en mann blir forskjellsbehandlet fordi han er enslig forsørger med to barn på åtte og ti år, slik A er. A utsettes ikke for forskjellsbehandling fordi han er i en situasjon typisk for menn, men fordi han har brutt med tradisjonelle kjønnsroller.

I sak 07/1075 konkluderte ombudet med at forskjellsbehandling av en mannlig arbeidstaker på grunn av fravær knyttet til omsorg for en voksen datter med nedsatt funksjonsevne, ikke var omfattet av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven. Ombudet la til grunn at menns vern mot forskjellsbehandling på grunn av fravær knyttet til omsorg for små barn er et unntak fra hovedregelen om at man må tilhøre det kjønn som typisk rammes av en handling for å være vernet. Ombudet viste videre til at departementet behandlet denne problemstillingen særskilt i forbindelse med innføringen av et skjerpet vern mot forskjellsbehandling pga. graviditet og foreldrepermisjon. Departementet hadde ikke slik ombudet så det i den omgang til hensikt å gi menn et generelt vern mot forskjellsbehandling pga. omsorgsoppgaver, herunder omsorg for større barn med spesielle behov, pleietrengende foreldre mv. Et slikt generelt vern ville etter ombudets syn være uforenlig med definisjonen av kjønnsdiskriminering og formålet med loven. Ombudet viste i uttalelsen til at en slik forståelse ville innebære en radikalt endret forståelse av lovens grunnleggende begrep, og det måtte derfor være langt klarere holdepunkter for at denne skulle legges til grunn.

Saken her gjelder imidlertid spørsmål om forskjellsbehandling pga. at arbeidssøker er eneforsørger for to barn på åtte og ti år, og gjelder følgelig omsorg for noe større barn. Det er ikke uten videre klart for ombudet hvor langt vernet strekker seg. Ombudet mener imidlertid det er gode grunner for at menns vern må rekke videre enn til tilfeller der menn blir forskjellsbehandlet på grunn av foreldrepermisjonen av lengre varighet enn fedrekvoten. Menn har i større grad enn før omsorgsansvar for barn. Dette er også en politisk målsetting. Barn på åtte og ti år vil kreve oppfølging i stor grad og vil kunne medføre noe fravær på grunn av syke barn. Ombudet legger imidlertid til grunn at selv om menns vern mot forskjellsbehandling pga. fravær knyttet til omsorgsoppgaver er et unntak fra hovedregelen om at forskjellsbehandlingen skal skyldes kjønn, vil den enkelte mann ha samme behov for vern i den aktuelle situasjonen som den enkelte kvinne. I Ot.prp.nr. 77 (2000–2001) s. 37 vises det blant annet til følgende: Det kan styrke kvinnens stilling på arbeidsmarkedet at omsorgsansvaret i familiene fordeles jevnere. At menn og kvinner i samme situasjon ikke har samme rettslige vern kan i seg selv anses som ulik behandling.»

På denne bakgrunn kom ombudet til at forskjellsbehandlingen var omfattet av likestillingslovens vern mot diskriminering.

2.3 Lovlig forskjellsbehandling

Ikke all forskjellsbehandling på grunn av kjønn er lovstridig. Forskjellsbehandling er lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er, jf. likestillingsloven § 6.

Unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling etter 1978-loven ville i særlige unntakstilfeller kunne hjemles i et ulovfestet saklighetskrav. Dette fulgte av lovforarbeidene (se for eksempel Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 27) og forvaltningspraksis. Likestillingsloven § 6 erstatter denne ulovfestede saklighetsregelen. Unntak fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling fulgte av 1978-loven § 3 fjerde ledd, som hadde en tilsvarende ordlyd som dagens § 6. Likestillingsloven § 6 erstatter også det tidligere unntaket for indirekte diskriminering. Likestillingsloven 2013 viderefører altså gjeldende rett på dette området.

1978-loven ble skjerpet ved lovendring i 2002. Formålet med lovendringen i 2002 var å utvide vernet mot kjønnsdiskriminering, særlig vernet mot graviditetsdiskriminering og gjøre lovteksten i samsvar med EØS-rettslige krav, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 27. Før lovendringen var det som nevnt slik at en indirekte forskjellsbehandling forelå i tilfeller hvor «det ene kjønn på en urimelig måte stilles

dårligere enn det annet». Dersom den indirekte forskjellsbehandlingen ikke var urimelig var den dermed lovlig. Ved lovendringen ble denne urimelighetsvurderingen erstattet med et krav om en interesseavveining. Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 112 at lovendringen innebar en innstramning ved at kravene til begrunnelse skulle skjerpes.

Kravet om saklighet innebærer at «begrunnelsen skal bygge på reelle behov og en konkret vurdering av eventuelle ulemper, kostnader osv. som likebehandling vil innebære.», jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 112. Vurderingen skal og kan overprøves ved en tvist. Kravet skal ifølge de samme forarbeider videre være egnet til å oppnå det man ønsker med handlingen. Når det gjelder kravet til nødvendighet, skal det ikke være praktisk mulig å velge andre og ikke-diskriminerende handlingsalternativ. Til sist må det foretas en forholdsmessighetsvurdering. Det vil si en interesseavveining. Hensynet til den som forskjellsbehandler må holdes opp mot hensynet til likestilling og den som blir utsatt for forskjellsbehandlingen. Dersom det er retten til arbeid som svekkes, skal det mer til for at hensynet til likestilling må vike.

Forbudet mot direkte diskriminering er som hovedregel strengere enn forbudet mot indirekte diskriminering. Adgangen til forskjellsbehandling i arbeidsforhold vil ifølge forarbeidene være særlig snever, da forskjellsbehandling på dette området kan true viktige rettigheter for kvinner, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111. Det skal ifølge Prop. 88 L (2012–2013) s. 170 gjelde et absolutt vern mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel eller adopsjon og amming. Forskjellsbehandling på disse grunnlagene skal ifølge proposisjonen på samme sted ikke omfattes av unntaksbestemmelsen i § 6. Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av uttak av foreldrepermisjon skal være tilsvarende sterkt ved typisk ansettelse og oppsigelser. Dette sterke vernet mot forskjellsbehandling kommer ikke direkte til uttrykk i ordlyden til den generelle unntaksbestemmelsen i § 6, men må altså utledes av forarbeider og forvaltnings- og rettspraksis på området.¹⁴

Forbudet er strengere desto nærmere forskjellsbehandlingen er knyttet til selve graviditeten og fødselen og dess kortere fravær det er tale om, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111.

Ifølge likestillingsloven § 7 er forskjellsbehandling som fremmer likestilling mellom kjønnene, såkalt positiv særbehandling, heller ikke i strid med diskrimineringsforbudet. Bestemmelsen viderefører § 3a i tidligere likestillingslov (1978). Bestemmelsen i § 3a første ledd, annet punktum oppstilte en adgang til særlige rettigheter og vernetiltak for kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming. Dette gjelder for eksempel kvinners rett til fødselspermisjon og ammepermisjon. At en slik rett ikke er diskriminerende vil i dag følge av den generelle unntaksadgangen i § 6, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 170.

2.4 Håndheving av likestillingsloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal i tillegg til de alminnelige domstoler håndheve bestemmelsene i likestillingsloven, med enkelte unntak, jf. likestillingsloven 26. Ombud og nemnd har blant annet ikke kompetanse til å tilkjenne erstatning for økonomisk tap eller oppreisning for ikke-økonomisk tap. Ombudet kan gi uttalelse om et forhold strider mot likestillingsloven, jf. [diskrimineringsombudsloven](#)¹⁵ § 3 tredje ledd. Ombudets uttalelser er imidlertid ikke rettslig bindende. Nemnda har vedtakskompetanse, men har ikke myndighet til å gi rettslig bindende pålegg som endrer eller opphever et enkeltvedtak, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. For eksempel er en kommunes avgjørelse om tilsetning et enkeltvedtak etter forvaltningsloven §

¹⁴ Før vedtagelsen av loven uttrykte ombudet bekymring for at den nye loven ville gi inntrykk av at unntaksadgangen var videre enn den faktisk er, jf. ombudets brev av 8. mai 2013 til Stortinget v/Familie- og kulturkomiteen. Se også Blaker Strand (2014).

¹⁵ Lov nr. 40/2005.

2. Nemnda er i slike tilfeller likevel forpliktet til å gi en ikke-bindende uttalelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. Nemnda kan også med den begrensning som følger av diskrimineringsombudsloven § 9 pålegge retting, stansing og andre tiltak som er nødvendig for at diskriminering opphører. For eksempel har nemnda anledning til å pålegge en arbeidsgiver å gi arbeidstaker som lovstridig har blitt fratatt oppgaver på grunn av permisjon tilbake de arbeidsoppgavene hun hadde før hun gikk ut i fødselspermisjon. I sak 22/2006 for nemnda fant flertallet av medlemmene at det ikke var hensiktsmessig å gi slikt pålegg, og uttalte følgende om den vurderingen som skal foretas i den forbindelse:

«Det følger av forarbeidene til diskrimineringsombudsloven at pålegg primært vil være aktuelt å ilegge når det diskriminerende forholdet vedvarer, og ikke når det dreier seg om enkeltstående avsluttede tilfeller av diskriminering.

Nemnda må vurdere om vedtak om pålegg er et hensiktsmessig virkemiddel i det konkrete tilfellet. Det kreves at tiltaket har nær forbindelse med den diskriminerende handlingen. Det oppstilles også grenser for hvor inngripende et pålegg kan være. Det må også foretas en konkret vurdering av om pålegget utgjør en forholdsmessig reaksjon, dvs. at det må være forholdsmessighet mellom det som søkes oppnådd og midlene som brukes.»

Nemnda kan også pålegge en arbeidsgiver å rette en lovstridig lønnsforskjell.¹⁶

2.5 Bevisbyrde¹⁷

I likestillingsloven § 27 er det inntatt følgende bestemmelse om bevisbyrde:

«Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis:

- a) det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og
- b) den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

«Dette gjelder ved påståtte brudd på bestemmelsene i kapittel 2 og §§ 17, 18, 20 og 21.»

Bestemmelsen fastslår prinsippet om delt bevisbyrde og viderefører tidligere likestillingslov (1978) § 16. Det er kun gjort språklige endringer i ordlyden.

Bestemmelser om bevisbyrde ble først inntatt i likestillingsloven i 1995¹⁸. Det ble da lovfestet bestemmelser om bevisbyrde i saker om tilsetting, lønnsfastsettelse og utdanning og opplæring med mer i arbeidsforhold.¹⁹ Lovfestingen bygget på praksis fra daværende likestillingsombud og Klagenemnda for likestilling.²⁰ I 2002 ble det lovfestet et videre anvendelsesområde for regelen om bevisbyrde i arbeidsforhold i § 16.²¹ Før denne lovendringen var for eksempel ikke områder som arbeidsvilkår, fordeling av arbeidsoppgaver, fastsettelse av arbeidstid og omplassering omfattet av bevisbyrdebestemmelsene. Håndhevingsorganene hadde likevel i sin praksis anvendt en regel om delt bevisbyrde i arbeidsforhold som ikke var eksplisitt omfattet av lovens bestemmelser, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 117. Lovendringen var dermed en kodifisering av gjeldende rett. Endringen tok

¹⁶ Se som eksempel sak 42/2009, hvor nemnda ga en kommune pålegg om å rette opp lønnsforskjellen mellom en SFO-leder og fem arbeidsledere i Seksjon regulering og teknisk drift.

¹⁷ Se også Helgeland og Syse (2009) og *Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger* (2008) utgitt av Likestillings- og diskrimineringsnemnda om delt bevisbyrde.

¹⁸ Lov nr. 43/1995 (ikrafttredelse 1. august 1995)

¹⁹ Saker etter daværende likestillingslov §§ 4, 5 og 6.

²⁰ Klagenemnda for likestilling påla første gang i 1981 en arbeidsgiver uttrykkelig ansvar for at en sak er tilfredsstillende opplyst, jf. Ot.prp. nr. 29 (1994–1995).

²¹ Lov nr. 21/2002 nr. 21 (ikrafttredelse 1. juli 2002)

dessuten sikte på å bringe norsk rett i samsvar med bevisbyrdedirektivet (rådsdirektiv 97/80/EF), som er en del av EØS-avtalen, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 117.

I 2005²² ble bestemmelsen i § 16 utvidet til å gjelde ved forskjellsbehandling utenfor arbeidslivet.

Begrunnelsen for en slik regel følger blant annet av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 90-91:

«En hovedbegrunnelse for en regel om delt bevisbyrde i arbeidslivet er hensynet til å ivareta en effektiv håndheving av forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling. Saksforholdet i en konkret sak kan være uoversiktlig og vanskelig å få klarhet i, samtidig som det er arbeidsgiveren (potensiell arbeidsgiver i tilsetningssaker) som sitter med det vesentligste av dokumentasjon i saken. Dette gjør det vanskelig og til dels umulig for den som mener seg forskjellsbehandlet å bevise at det faktisk har foregått forskjellsbehandling... Å legge hele bevisbyrden på den som mener seg forskjellsbehandlet vil i praksis innebære at mange saker om direkte og indirekte forskjellsbehandling i arbeidslivet ikke får en reell prøving fra håndhevingsapparatets side. Dette ville innebære en vesentlig svekkelse av forbudet...

Å legge bevisbyrden på arbeidsgiver kan også ha den virkning at arbeidsgiverne gjøres mer bevisste på nødvendigheten av å undersøke bakgrunnen for deres beslutninger rundt blant annet ansettelser, lønn og arbeidsvilkår. At arbeidsgiveren sitter igjen med tvilsrisikoen også der det etter avsluttet bevisførsel fra begge parter fortsatt er tvil om det har skjedd forskjellsbehandling i strid med loven, kan bidra til at arbeidsgiver sørger for gode rutiner og ryddig saksbehandling...»

Om betydningen av bestemmelsen framgår følgende av Prop. 126 L (2011–2012) s. 13:

«I praksis er det som regel ikke diskrimineringsforbudets materielle innhold, men bevissspørsmålet som er det vanskeligste. I de fleste av nemndas og ombudets avgjørelser om diskriminering av gravide eller permisjonstakere er bevissspørsmålet det springende punktet. En arbeidsgiver vil sjelden si rett ut at det er graviditeten eller permisjonen som er begrunnelsen for forskjellsbehandlingen. Dette kan skyldes at den reelle begrunnelsen med hensikt skjules, eller at arbeidsgiver ikke er seg bevisst sine motiver.»

Ifølge forarbeidene kan det at arbeidssøker framstår som bedre kvalifisert enn vedkommende som fikk tilbud om den omstridte stillingen i seg selv føre til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 116.

Av begrepet «foreligger» følger det at det ikke nødvendigvis må være klager som har innhentet eller legger fram opplysningene som gir grunn til å tro.

Forvaltningspraksis inneholder eksempler på hva som skal til for at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd i saker med spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet eller permisjon ved fødsel. Nemndas mindretall i sak 26/2006 uttaler følgende om hva som skal til:

«For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted en indirekte forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette må bero på en konkret vurdering. En påstand fra klager, eller den omstendighet at hun var i fødselspermisjon da tilsetningen skjedde, er ikke i seg selv nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen.»

Uttalelsen er senere lagt til grunn av en samlet nemnd.

²² Lov nr. 38/2005 (ikrafttredelse 1. juli 2005)

I nemndas sak 25/2006, som gjaldt tilsetning, førte den omstendighet at kvinnen hadde fungert i den aktuelle stillingen uten at arbeidsgiver hadde gitt uttrykk for misnøye med hvordan hun utførte arbeidet, til at bevisbyrden gikk over på arbeidsgiver. Kvinnen var i tillegg gravid på søknadstidspunktet og i permisjon på tilsetningstidspunktet. Tilsvarende omstendigheter førte til at bevisbyrden ble snudd i nemndas sak 26/2006. I sak 23/2014, som også gjaldt tilsetning, fant nemnda at det forhold at kvinnen ikke hadde mottatt negative tilbakemeldinger fra arbeidsgiver, samt at hun framstod som formelt kvalifisert førte til at bevisbyrden gikk over på arbeidsgiver.

Dersom en kvinne gis endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon, er dette en omstendighet som kan føre til at det er grunn til å tro at diskriminering har skjedd. Arbeidsgiver har dermed bevisbyrden. I nemndas saker 7/2006 og 22/2006 hadde arbeidsgiver tilsatt en person til å utføre permisjonstakers oppgaver mens hun var i permisjon. Da kvinnen vendte tilbake etter endt permisjon, fikk vikarene beholde disse arbeidsoppgavene. Dette medførte at arbeidsgiver måtte bevise at diskriminering likevel ikke hadde skjedd.

For at arbeidsgiver skal oppfylle sin bevisbyrde har nemnda i flere saker stilt krav om at bevisene som legges fram må være begivenhetsnære og etterprøvbare. I sak 6/2007, hvor arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin bevisbyrde, uttalte nemnda følgende:

«Etter flertallets oppfatning vil det være lite i samsvar med hensynene bak bevisbyrdebestemmelsen i likestillingsloven § 16, dersom en slik etterfølgende forklaring skulle være tilstrekkelig til å oppfylle arbeidsgivers bevisbyrde. Det vises særlig til at bevisbyrdebestemmelsen skal sikre en effektiv gjennomføring av diskrimineringsforbudet. Dette krever at forhold som skal oppfylle bevisbyrden er etterprøvbare. En vurdering av personlige egenskaper er etter sin karakter vanskeligere å etterprøve enn en vurdering av utdanning, yrkeserfaring og lignende kvalifikasjoner. En arbeidsgiver har likevel anledning til å legge vekt på personlige egenskaper ved en ansettelse, men i forhold til bevisbyrden må kravet være at vurderingen av slike egenskaper i noen grad er konkretisert, og at denne konkretiseringen går fram av saksdokumenter eller på annen måte kan ettervises. På hvilken måte dette gjøres av arbeidsgiveren, må være opp til denne.»

Nemndas praksis synes langt på vei i tråd med dom inntatt i Rt. 2012 s. 424, som gjaldt spørsmål om aldersdiskriminering ved unnlattelse av å innkalle en kandidat til intervju. I avsnitt 39-40 uttaler Høyesterett følgende om hvordan bevisbyrdebestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-8, som tilsvarende tidligere likestillingslov § 16, skal forstås:

«Når det foreligger slike omstendigheter, må arbeidsgiver – for å komme fri fra ansvar – altså sannsynliggjøre at årsaken til forskjellsbehandlingen likevel ikke er søkerens eller den ansattes alder, jf. Ot.prp.nr.33 (2004-2005) side 131. På samme sted i proposisjonen fremheves det at arbeidsgiver må etablere en bevisovervekt på mer enn 50 prosent sannsynlighet, og at det er arbeidsgiver som 'sitter igjen med tvilsrisikoen der det etter avsluttet bevisførsel fra begge parter fortsatt er tvil om det har forekommet diskriminering'. Jeg viser også til oversikten i NOU 2009: 14 side 273, med de samme hovedsynspunkter.

At bevisbyrden snus, har altså betydning for hvem tvil går utover. Beviskravet er det samme som ellers - alminnelig sannsynlighetsovervekt. Det er heller ikke holdepunkter for at det gjelder spesielle prinsipper for den konkrete bevisbedømmelsen, likevel slik at det gjennomgående vil ha liten selvstendig bevisverdi at arbeidsgiver forsikrer at det ikke har funnet sted diskriminering. I sammenheng blant annet med det som finnes av begivenhetsnære bevis, og de slutninger som kan trekkes av mer objektive forhold, vil likevel forklaringer fra de som deltok i ansettelsesprosessen, ha bevismessig interesse.»

2.6 Erstatning og oppreisning

Arbeidssøker og arbeidstaker som har blitt behandlet i strid med forbudet mot diskriminering pga. graviditet eller foreldrepermisjon av arbeidsgiver eller noen som handler på vegne av denne, kan kreve erstatning for økonomisk tap og oppreisning for ikke-økonomisk tap uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. likestillingsloven § 28. Bestemmelsen viderefører tidligere likestillingslov § 17. Verken ombud eller nemnd har som nevnt kompetanse til å tilkjenne erstatning og/eller oppreisning. Vedkommende som vil kreve erstatning og oppreisning er henvist til å reise søksmål ved de alminnelige domstoler, jf. likestillingsloven § 26.

I Prop. 88 L (2012–2013) vurderte departementet hvorvidt nemnda skulle få myndighet til å fastsette oppreisning ved brudd på diskrimineringsforbudene, men konkluderte med at det ikke burde fremmes forslag om dette.²³ Som begrunnelse vises til at nemndas saksbehandling ikke er så omfattende som saksbehandlingen i domstolene. Nemndas saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser legger etter departementets syn ikke på samme måte til rette for kontradiksjon og parts- og vitneavhør som i domstolene, og mener det er behov for å innhente mer kunnskap om hvordan nemnda fungerer som håndhevingsorgan og lavterskeltilbud i så henseende.

2.7 Lovspeil over de relevante bestemmelser

Likestillingsloven (1978)	Likestillingsloven (2013)	
§ 3, 1. ledd	§ 5, 1. ledd, 1.pkt og 2. ledd	Forbud mot forskjellsbehandling
§ 3, 2. ledd nr. 1	§ 5, 2. ledd, 2. pkt.	Direkte forskjellsbehandling
§ 3, 2. ledd nr. 2	§ 5, 1. ledd, 2. pkt.	Direkte forskjellsbehandling
§ 3, 3. ledd	§ 5, ledd, 3. pkt.	Indirekte forskjellsbehandling
§ 3, 4. ledd	§ 6	Lovlig forskjellsbehandling
§ 3, 6. ledd	§ 9	Gjengjeldelse
§ 3, 7. ledd	§ 10	Instruks
§ 3, 8. ledd	§ 11	Medvirkning
§ 3a, 1. ledd, 1. pkt.	§ 7, 1. ledd	Positiv særbehandling
§ 4, 2. ledd	§ 17, 1. ledd, bokstav b) og e)	Likestilling ved ansettelse
§ 4, 3. ledd	§ 18	Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
§ 4a	§ 20	Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon
§ 5	§ 21	Likelønn
§ 9	§ 26	Håndheving
§ 16	§ 27	Bevisbyrde
§ 17, 1. ledd	§ 28, 1. ledd, 2. ledd, 1. pkt. og 3. ledd	Oppreisning og erstatning
§ 17, 2. ledd	§ 28, 4. ledd	Oppreisning og erstatning
	§ 22	Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn
	§ 4	Ufravikelighet

²³ Ombudet har stilt seg positiv til at nemnda skal gis slik myndighet.

3. Mer om aktuelle problemstillinger

3.1 Ansettelse

Den klart største andelen saker ombud og nemnd har behandlet som gjelder spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og/eller permisjon ved fødsel gjelder tilsetninger, herunder fornyelse/forlengelse av vikariater eller andre midlertidige stillinger.

Det gjelder et absolutt vern mot forskjellsbehandling på grunn av følgende, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 170:

- kvinner svangerskapskontroll (arbeidsmiljøloven § 12-1)
- kvinner svangerskapspermisjon (før fødsel, arbeidsmiljøloven § 12-2)
- kvinner fødselspermisjon (seks uker etter fødsel, arbeidsmiljøloven § 12-4)
- kvinner ammefri (arbeidsmiljøloven § 12-8)
- fedres omsorgspermisjon ved fødsel (to uker, arbeidsmiljøloven § 12-3)
- fedres uttak av fedrekvote i inntil tolv uker (arbeidsmiljøloven § 12-5 og folketrygdloven § 14-12)

Slik forskjellsbehandling har vært å anse som direkte forskjellsbehandling etter tidligere likestillingslov. Dette fulgte direkte av ordlyden i tidligere likestillingslov § 3.

I tillegg nyter kvinner og menn et sterkt vern mot forskjellsbehandling på grunn av uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5. Slik forskjellsbehandling har vært å anse som indirekte forskjellsbehandling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 36 og etablert forvaltningspraksis på området. Departementet har imidlertid med ny lovtekst ønsket å ta bort skillet mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling, slik det framgikk av 1978-loven, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 68.

Det måtte ifølge forarbeidene til tidligere likestillingslov «være tale om fravær eller ulemper over en lengre periode, og svært tungtveiende grunner for at begrunnelsen for å forskjellsbehandle kan aksepteres», jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111. Videre uttales det på samme sted i proposisjonen:

«Tungtveiende grunner kan for eksempel være hvis det er tale om forbigående ved ansettelse til en reell midlertidig, kortvarig stilling der søkeren bare kan fungere i stillingen en mindre del av ansettelsesperioden, og det kan påvises betydelige praktiske eller økonomiske problemer.»

Etter at vernet mot forskjellsbehandling ble skjerpet i 2002 har imidlertid ikke nemnda eller domstolene kommet til at avviking av foreldrepermisjon har vært en lovlig begrunnelse for forskjellsbehandling i noen saker om ansettelse.

Det er senere presisert i Prop. 88 L (2012–2013) s. 170 at vernet mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon er ved ansettelser like sterkt som for forskjellsbehandling på grunn av situasjonene nevnt over. Det vil si at det gjelder et absolutt vern ved forskjellsbehandling på grunn av uttak av foreldrepermisjon ved tilsetning. Det er altså ikke anledning til å la være å ansette noen med den begrunnelse at de er i eller skal ta ut foreldrepermisjon.

I sak 8/2002 kom den tidligere Klagenemnda for likestilling til at en kvinnes ansettelse i et vikariat fikk virkning fra tidspunktet hun avsluttet sin foreldrepermisjon, var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering i tidligere likestillingslov §§ 4 andre ledd, jf. 3. Bakgrunnen var at dersom kvinnen ikke hadde vært i foreldrepermisjon ville *tiltredelsesdatoen* vært satt tidligere samme år, som en forlengelse av kvinnens daværende vikariat.

I sak 12/2255 kom ombudet til at en kvinne ble diskriminert i strid med tidligere likestillingslov § 3 ved at hun ikke ble ansett å ha tiltrådt en stilling som lærer mens hun var i foreldrepermisjon. Som følge av dette fikk hun ikke lønn under foreldrepermisjon, men foreldrepenger fra folketrygden. Kommunen som arbeidsgiver hadde utelukkende vist til at den var forpliktet gjennom Hovedtariffavtalen til å utsette tiltredelsestidspunktet til etter endt foreldrepermisjon. Ombudet fant ikke at vilkårene for å gjøre unntak var til stede.

I sak 16/2008 fant Likestillings- og diskrimineringsnemnda at et sykehus hadde handlet i strid med likestillingsloven ved at det hadde begrenset en kvinnes vikariat ved å sette en *sluttdato* som falt sammen med kvinnens oppstart av foreldrepermisjon.

3.2 Forbud mot å spørre om graviditet og planer om å få barn mv.

Spørsmål om graviditet, adopsjon eller planer om å få barn i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, er lovstridig etter likestillingsloven § 18. Bestemmelsen viderefører 1978-loven § 4 tredje ledd, som brukte begrepet «familieplanlegging» i stedet for «planer om å få barn». Bestemmelsen ble vedtatt i likestillingsloven i 2010.²⁴ På bakgrunn av at det er viktig at arbeidsgivere og andre er kjent med dette forbudet, ble det i tillegg tatt inn en henvisning til dette forbudet i arbeidsmiljøloven § 13-4 første ledd.

Ombudet mottar jevnlig henvendelser fra arbeidstakere som vil vite om de har plikt til eller bør opplyse om at de er gravide på for eksempel et jobbintervju. Ikke mange klagesaker har til nå direkte omhandlet overtredelse av spørreforbudet.²⁵ Det er dermed lite praksis om bestemmelsen. Arbeidstakers plikt til å varsle arbeidsgiver om uttak av permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7 gjelder bare i etablerte ansettelsesforhold.

Da bestemmelsen ble innført var det ingen lovfestet unntaksadgang fra forbudet. I helt spesielle tilfeller ville et unntak likevel kunne hjemles i ulovfestede saklighetsprinsipper. Nå må et unntak eventuelt hjemles i § 6.

Lovforbudet bidro til at all uklarhet om hvorvidt dette allerede var lovstridig før lovendringen, opphørte, og til at diskrimineringsvernet for gravide arbeidssøkere ble styrket. Det framgår av Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) s. 55 at begrepet «familieplanlegging» skulle omfatte planlagt graviditet, planlagt adopsjon, infertilitetsbehandling (planlagt og pågående) og planlegging av hvordan foreldrepermisjon skal tas ut. Det vil si dekningsgrad, fleksibelt uttak eller utsettelse av permisjonen mv. Forbudet gjelder derimot ikke spørsmål om for eksempel sivilstatus og antall barn, jf. Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) s. 57. Det ble lagt til grunn at slike forhold kan være relevante ved vurdering av arbeidssøkers realkompetanse, og at det kan være naturlig å snakke om familieforhold, fritidsinteresser osv. på intervju.

I sak 10/71 uttalte ombudet at det ikke er i strid med spørreforbudet å be arbeidssøkere om å fylle ut et elektronisk skjema som blant annet inneholdt spørsmål om man hadde barn og eventuell alder på disse. Dersom opplysningene ble brukt til å forskjellsbehandle søkere med omsorgsoppgaver for barn ville imidlertid en slik praksis i utgangspunktet være i strid med det generelle forbudet mot diskriminering i loven.

²⁴ Lov av 9. april 2010 nr. 12.

²⁵ Ombudet konkluderte med at forbudet var overtrådt i sak 10/2256.

3.3 Arbeidsbetingelser

Likestillingsloven presiserer arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon i § 20. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere likestillingslov (1978) § 4a, som trådte i kraft 11. januar 2013. Av bestemmelsen følger det at en arbeidstaker som er eller har vært i foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 eller annen permisjon knyttet til graviditet og fødsel, jf. arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-8²⁶, har rett til å:

- vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling,
- nytte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet
- fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Rettighetene som følger av § 20 fulgte tidligere av forvaltningspraksis, og er utledet av forbudet mot direkte og indirekte diskriminering. Bestemmelsen må derfor tolkes i lys av det alminnelige forbudet ettersom rettighetene må forstås som en presisering av diskrimineringsforbudet.

Arbeidstaker har rett til å vende tilbake til samme stilling etter endt foreldrepermisjon. Med *samme stilling* mener at arbeidstaker har rett på samme lønn, stillingstittel, arbeidsoppgaver, samme kontorplass og øvrige arbeidsvilkår som hun eller han hadde før avvikling av permisjonen. Bestemmelsen medfører ikke at det ikke kan gjøres visse endringer på grunn av permisjonsfraværet. Et eksempel kan være endringer av hensyn til kontinuitet i kundearbeid eller prosjektarbeid. Alternativt skal da arbeidstaker få en *tilsvarende stilling*, slik at det gjøres endringer i kontorplass, overflytting til ny avdeling og likeverdige arbeidsoppgaver. De nye arbeidsvilkårene må ikke være mindre gunstige, men likeverdige både med hensyn til innhold og ansvar. Arbeidstaker har uansett krav på å beholde samme lønn.

Det kan bare gjøres endringer i stillingen dersom dette er saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 6. Tilsvarende stilling skal derfor kun gis dersom disse vilkårene er oppfylt. Av forarbeidene framgår at momentene i denne vurderingen er hvor lang permisjon det gjelder og hvor store endringer det er gjort i arbeidsoppgaver, jf. Prop. 126 L (2011–2012) punkt 8.2. Det følger videre av proposisjonen at:

«Jo kortere permisjon, desto mindre endringer er tillatt. Tilsvarende vil det være slik at jo større endringer som gjøres i arbeidsforholdet, desto mer tungtveiende grunner må arbeidsgiveren ha for at endringene skal være lovlige.

Arbeidsgivers rett til å gjøre endringer er for det andre betinget av for eksempel hensynet til kontinuitet overfor pasienter, klienter, kunder eller elever. Det kan være problematisk dersom det i slike tilfeller må gjøres et skifte, ikke bare én gang når arbeidstakeren går ut i permisjon, men også én gang til når arbeidstakeren kommer tilbake. Virksomheten kan ha fått andre kunder eller klienter enn den hadde før arbeidstakeren gikk ut i permisjon. Virksomheten kan også ha avsluttet eller satt i gang nye prosjekter.»

Arbeidsgiver har rett til å foreta endringer som ikke har sammenheng med foreldrepermisjonen, for eksempel på grunn av omorganiseringer. Slike endringer reguleres ikke av bestemmelsen, jf. § 20 andre ledd.

²⁶ Dette omfatter mors svangerskapspermisjon i inntil 12 uker under svangerskapet (aml. § 12-2), omsorgspermisjon for blant annet far i forbindelse med fødsel (aml. § 12-3), mors fødselspermisjon i seks uker etter fødsel (aml. § 12-4), foreldrepermisjon (aml. § 12-5), delvis permisjon (aml. § 12-6) og ammefri (aml. § 12-8).

3.4 Lønnsbetingelser

3.4.1 Foreldrepenger eller lønn

Arbeidsgiver har ikke lønnsplikt når ansatte avvikler foreldrepermisjon eller annen permisjon knyttet til svangerskap og fødsel med mindre dette følger av kollektiv eller individuell avtale. Foreldrepenger fra folketrygden ytes til de som har krav på det etter folketrygdlovens bestemmelser i kapittel 14 oppad begrenset til seks ganger grunnbeløpet (G) i folketrygden. Hvis arbeidstaker mottar lønn, mottar arbeidsgiver refusjon fra folketrygden.

3.4.2 Lønnsforhandlinger og lønnstillegg

Arbeidstaker i permisjon ved fødsel har rett til å fremme lønnskrav ved lokale forhandlinger, og å få disse vurdert på lik linje med arbeidstakere som ikke er i permisjon, jf. likestillingsloven § 20 c. Det innebærer at arbeidsgiver ikke kan se bort fra et lønnskrav fordi arbeidstaker har vært i eller er i slik permisjon. Arbeidstaker kan heller ikke på annen måte utelukkes fra forhandlingene på grunn av uttak av foreldrepermisjon. Det følger av Prop. 126 L (2011–2012) s. 20 at arbeidstaker har krav på en konkret vurdering av sitt lønnskrav og skal vurderes på samme måte som øvrige arbeidstakere. Permisjonsfraværet skal ikke direkte være en del av lønnsvurderingen. Arbeidsgiver vil imidlertid kunne legge vekt på innsats, erfaring og kompetanse ved lønnsfastsettelsen innenfor rammen av § 6. I vurderingen av ansiennitet kan ikke permisjonsfraværet vektlegges. Permisjonsfraværet kan heller ikke vektlegges i vurderingen av kompetanse så fremt den ikke er betinget av utført arbeid i permisjonsperioden.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon har også krav på generelle lønnstillegg på samme måte som andre arbeidstakere, jf. likestillingsloven § 20 b. Det følger videre av merknadene til tidligere likestillingslov § 4 første ledd bokstav c at arbeidsgiver også skal sørge for at arbeidstakere som har tatt ut permisjon ikke saker urimelig mye akterut i lønnsutviklingen, jf. Prop. 126 L (2011–2012) s. 30. Det er imidlertid ikke konkretisert nærmere hva som ligger i dette.

3.4.3 Virkningstidspunkt for lønnsøkning

Dersom arbeidstaker mottar foreldrepenger fra folketrygden vil endringer i lønnsbetingelser først få virkning ved gjeninntreden etter endt foreldrepermisjon. For arbeidstakere som får lønn under permisjonen må det antagelig legges til grunn at virkningstidspunktet skal være likt som om de var i arbeid, slik det praktiseres i stat og kommune, jf. Prop. 126 L (2011–2012) s. 20.

3.4.4 Bonus

Bonus som gis uavhengig av den enkelte ansattes innsats omfattes av bestemmelsen i likestillingsloven § 20 b, som fastslår at arbeidstaker i permisjon har rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår, jf. Prop. 126 L (2011–2012) punkt 6.3.2 og 8.2. For eksempel skal julegratiale, også gis til arbeidstakere i permisjon i forbindelse med fødsel. Dette gjelder selv om bonusen utbetales under permisjonen og selv om vedkommende ikke har vært i arbeid i den aktuelle perioden, jf. samme proposisjon punkt 4.5.

Arbeidsgiver kan vektlegge permisjonsfraværet negativt når det gjelder bonus knyttet til den enkelte ansattes resultater i samsvar med unntaksbestemmelsen i § 6. For eksempel dersom en bonus er premiering av individuelle resultater oppnådd i permisjonstiden, kan det imidlertid være legitimt at arbeidstaker ikke får utbetalt bonus ettersom vedkommende ikke har bidratt til resultatet. Dersom bonus gis som en generell belønning for oppnådde resultater, skal arbeidstaker i foreldrepermisjon i utgangspunktet ha sin «rettmessige andel» av bonusutbetalingen.

Ofte kan grensen mellom disse typetilfellene være uklare, og det må derfor alltid gjøres konkrete vurderinger i den enkelte sak.

3.4.5 Opplysningsplikt om lønn

Likestillingsloven § 21 presiserer at lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Retten til likelønn er en videreføring av 1978-loven § 5. For å effektivisere likelønnsbestemmelsen ble arbeidsgivere fra 1. januar 2014 pålagt opplysningsplikt om lønn, jf. likestillingsloven § 22. Det innebærer at arbeidstaker som har mistanke om lønnsdiskriminering, kan kreve at arbeidsgiver opplyser lønnsnivå og kriterier for lønnsfastsettelse for den eller de navngitte kollegaene vedkommende arbeidstaker sammenligner seg med. Arbeidstaker kan ikke kreve at arbeidsgiver gir en vurdering av individuelle arbeidsprestasjoner. Det er altså arbeidstaker som har slik innsynsrett, og ikke representanter for arbeidstakere slik som tillitsvalgte.

Mistanken må knyttes til diskrimineringsgrunnlaget kjønn, herunder graviditet og foreldrepermisjon. Det er arbeidstaker, og ikke arbeidsgiver, som avgjør om det er grunn til mistanke. Det framgår av Prop. 88 L (2012–2013) s. 164 at det er en forutsetning for sammenligning «at kollegaen utfører liknende arbeidsoppgaver eller arbeid av samme verdi, eller at det er tale om samme stillingskategori eller yrkeskode». Ettersom det er arbeidstaker som avgjør om det foreligger mistanke, kan arbeidsgiver imidlertid ikke avvise et krav om innsyn med henvisning til at mistanken er grunnløs.

Arbeidstaker som mottar opplysningene har taushetsplikt og må underskrive taushetserklæring, jf. bestemmelsens andre ledd. Taushetsplikten vil likevel ikke gjelde «opplysninger om bruttolønn for arbeidstakere i offentlig sektor, så langt dette er opplysninger som allerede er offentlige etter offentlighetsloven». Av erklæringen bør det framgå at opplysningene «kun skal brukes i en eventuell sak om lønnsdiskriminering, at opplysningene ikke skal utleveres og at de skal slettes når saken er avsluttet.» Vedkommende kan likevel utlevere opplysningene til tillitsvalgt, advokat eller annen rådgiver, samt til Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. Prop. 88 L (2012–2013) s. 165.

3.5 Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold

Likestillingsloven har ikke en eksplisitt bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge for gravide. En eventuell plikt til å tilrettelegge må i det enkelte tilfellet utledes av det generelle forbudet mot forskjellsbehandling.

I Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 37 er det uttalt at dersom forskjellsbehandling er begrunnet i et behov for tilrettelegging av arbeidet under graviditeten, skal forbudet være absolutt. Det vil si at dersom en arbeidssøker ikke får en stilling på grunn av sitt behov for tilrettelegging under graviditet, er dette ulovlig.

Ombudet har i flere saker uttalt at ombudet ikke kan ta stilling til hvor langt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven §§ 4-1 og 4-2 strekker seg, men i tilfeller hvor det er fastslått et behov for tilrettelegging og arbeidsgiver ikke har tilrettelagt eller vurdert muligheten for dette, kan ombudet vurdere om det har skjedd lovstridig forskjellsbehandling, jf. for eksempel ombudets sak 12/401.

Nemnda har dessuten uttalt at endringer i arbeidsoppgaver må gjøres i samråd med arbeidstaker når arbeidsgiver for eksempel ønsker å tilrettelegge for gravide, jf. sak 37/2011.

3.6 Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern

Nemnda har i flere saker presisert at det avtalerettslige forholdet mellom et bemanningsbyrå og en oppdragsgiver ikke setter til side et eventuelt ansvar etter likestillingsloven, herunder

medvirkningsansvaret. Nemnda har videre lagt til grunn at en arbeidstaker kan bli satt i en dårligere stilling i lovens forstand ved at et oppdrag blir avsluttet, jf. nemndas saker 18/2009, 47/2010 og 34/2012. En avslutning av et oppdrag vil ha som konsekvens at innleid arbeidstaker går glipp av verdifull erfaring og kanskje også stille svakere ved tildeling av senere oppdrag. Brå omskiftninger i gravides arbeidssituasjon kan også generelt medføre at de settes i en dårligere stilling, jf. LDN 34/2012.

3.7 Opphør av arbeidsforhold

Det er et absolutt forbud mot oppsigelse og avskjed på grunn av graviditet og foreldrepermisjon, jf. likestillingsloven § 5, jf. § 17 e og Prop. 88 L (2012–2013) s. 170. Oppsigelse og avskjed på grunn av graviditet er også ulovlig etter arbeidsmiljøloven § 15-9. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal etter arbeidsmiljøloven anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Ombudet og nemnda har behandlet relativt få saker med spørsmål om forskjellsbehandling ved oppsigelse og avskjed. Saker behandlet av domstolene viser at oppreisningsansvaret for usaklig oppsigelse eller lovstridig avskjed settes relativt høyt. Domstolen har flere ganger vist til at oppreisningen skal ha et pønalt preg og virke reelt avskrekkende, jf. også EU-domstolens praksis.

Arbeidsgiver har anledning til å si opp arbeidstaker i foreldrepermisjon hvis det foreligger saklig grunn, men oppsigelsestiden begynner ikke å løpe før permisjonens utløp, jf. arbeidsmiljøloven § 15-9 andre ledd.

3.8 Arbeidsgivers informasjonsplikt overfor arbeidstakere i permisjon ved fødsel

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-1 plikter arbeidsgiver å informere alle ansatte om ledige stillinger i virksomheten, herunder midlertidig ansatte og deltidsansatte. Arbeidsgiver plikter ikke å informere hver enkelt arbeidstaker, men informasjonen må være tilgjengelig for samtlige arbeidstakere. Det er ansett tilstrekkelig med en generell meddelelse på et sentralt sted i virksomheten, jf. Ot.prp. nr. 64 (2001–2002) s. 4. Når det gjelder særskilt informasjon til personer i foreldrepermisjon uttaler departementet videre på s. 4 i proposisjonen:

”Enkelte høringsinstanser løfter frem behovet for at informasjonsbestemmelsen også skal omfatte arbeidstakere i fødselspermisjon. Departementet understreker at bestemmelsen i prinsippet er ment å omfatte alle arbeidstakere, herunder personer i fødselspermisjon. Et annet spørsmål er imidlertid hva dette rent praktisk vil innebære. Som det fremgår ovenfor, stilles det ikke krav om at arbeidsgiver skal sørge for individuell formidling av informasjonen til hver enkelt arbeidstaker. Det forutsettes m.a.o. en viss egenaktivitet fra arbeidstakerens side for å oppsøke den informasjon som virksomheten forpliktes til å gi. Dette vil også måtte gjelde for arbeidstaker i fødselspermisjon. Etter departementets syn vil det både føre for langt, og stride mot informasjonsbestemmelsens bakgrunn, å pålegge arbeidsgiver å ta individuell kontakt med arbeidstakere i fødselspermisjon for å sørge for at vedkommende mottar informasjon om ledige stillinger.”

Ombudet har foreslått at arbeidsgivere skal ha plikt til å informere arbeidstakere i foreldrepermisjon om forhold av betydning for arbeidsforholdet. Bakgrunnen er at tilstedeværelse kan ha betydning for blant annet arbeidsoppgaver og plassering i en virksomhet. Departementet fremmet i Prop. 126 L (2011–2012) ikke forslag om en slik lovbestemt informasjonsplikt, men viste til at informasjon kan være nødvendig for at arbeidstakere skal kunne ivareta sine interesser og manglende informasjon kan etter departementets syn slik sett bidra til indirekte diskriminering. Departementet viste også til

at informasjon vil være en naturlig del av arbeidsgiveres aktivitetsplikt, som nå er inntatt i likestillingsloven § 23 (tidligere likestillingslov § 1a).

Ombudet fant i sak 10/174 at en kommune handlet i strid med tidligere likestillingslov § 3 ved ikke å gi kvinnen tilstrekkelig informasjon og mulighet for å øve innflytelse i forbindelse med en omorganiseringsprosess. Ombudet viste til at det er tilstrekkelig at handlingen ut fra sin art er egnet til å stille arbeidstaker dårligere på grunn av foreldrepermisjon. Det var ikke mulig for ombudet å ta stilling til hvilke utslag dette eventuelt hadde gitt.

Ombudet kom i sak 08/198 til at manglende informasjon om ledig stilling i virksomheten til arbeidstaker i foreldrepermisjon utgjorde forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven.

4. Andre relevante lovbestemmelser

Arbeidsmiljøloven § 4-1 stiller generelle krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven § 4-2 stiller krav til tilrettelegging for arbeidstakere, herunder gravide. Bestemmelsene innebærer ifølge NOU 2010: 13 punkt 11.2 at:

«...arbeidsmiljøet for gravide arbeidstakere skal være fullt forsvarlig og at arbeidets organisering, tilrettelegging, ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønnsystemer med videre skal være slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige psykiske eller fysiske belastninger. Lovens § 4-2 pålegger arbeidsgivere en generell plikt til å legge arbeidet til rette under hensyn til den enkelte gravide arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Dette innebærer at arbeidsgiveren har plikt til å sørge for at en gravid arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige psykiske eller fysiske belastninger ved å sørge for nødvendig tilrettelegging, for eksempel av arbeidsoppgaver, arbeidsmengde eller arbeidsutstyr.»

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at loven overholdes, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1.

Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler § 34 fastslår at gravide og ammende skal ha mulighet for å legge seg ned og hvile under egnede forhold.

Dersom en gravid arbeidstaker ikke kan utføre det vanlige arbeidet sitt på grunn av arbeidsmiljørisiko for fosteret, og tilrettelegging eller omplassering ikke er mulig, har hun rett til svangerskapsenger etter folketrygdloven § 14-4.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) skal arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bestemmelsens første ledd a og b anses som fast ansatt slik at bestemmelsene om oppsigelse kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestiden skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær, herunder fravær som følge av uttak av svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon.

5. Sentrale lovforarbeider og stortingsmeldinger

5.1 Innstillinger til Stortinget

- [Innst. 441 L \(2012–2013\)](#)
- [Innst. 55 L \(2012–2013\)](#)
- [Innst. 158 L \(2009–2010\)](#)
- [Innst. O. nr. 70 \(2004–2005\)](#)
- [Innst. O. nr. 37 \(2001–2002\)](#)

- Innst. O. nr. 55 (1977–78)

5.2 Proposisjoner

- [Prop. 88 L \(2012–2013\) Diskrimineringslovgivning \(diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven\)](#)
- [Prop. 72 L \(2012–2013\) Endringer i arbeidsmiljøloven \(lønn under ammefri\)](#)
- [Prop. 126 L \(2011–2012\) Endringer i likestillingsloven \(tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon\)](#)
- [Prop. 16 L \(2009–2010\) Endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven \(Homofile og kvinner i trossamfunn m.m.\)](#)
- [Ot.prp. nr. 79 \(2008–2009\) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven \(Homofile og kvinner i trossamfunn m.m.\)](#)
- [Ot.prp. nr. 35 \(2004–2005\) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. \(Gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN-konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov\)](#)
- [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) Om lov om endringer i likestillingsloven mv. \(plikt til å arbeide aktivt for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.\)](#)
- Ot.prp. nr. 29 (1994–1995) Om lov om endringer i lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene
- Ot.prp.nr. 33 (1974–75) Lov om likestilling mellom kjønnene
- Ot.prp. nr. 1 (1977–78) Lov om likestilling mellom kjønnene

5.3 Høringsnotater

- [Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 13. september 2012. Høringsnotat: Åpenhet om lønn: Forslag om lønnsstatistikker og opplysningsplikt i diskrimineringslovene](#)
- [Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 8. juni 2012. Høringsnotat – Lovfesting av lønn under ammefri](#)
- [Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 28. november 2011. Høringsnotat om forslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon](#)
- [Barne- og likestillingsdepartementet, 18. august 2008. Høring – endring av likestillingsloven § 4 – forbud mot å spørre om graviditet](#)
- Barne- og familiedepartementet, 15. oktober 1999 Høringsnotat – forslag til endringer i likestillingsloven
- Forbruker- og administrasjonsdepartementet, juli 1974. Høringsnotat – Utkast til lov om likestilling mellom kjønnene

5.4 Norges offentlige utredninger

- [NOU 2012: 15 Politikk for likestilling](#)
- [NOU 2011: 18 Struktur for likestilling](#)
- [NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK](#)
- [NOU 2008: 6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn](#)

5.5 Stortingsmeldinger

- [Meld. St.6 \(2010–2011\) Likestilling for likelønn](#)
- St. melding nr. 70 (1991–92) *Likestillingspolitikk for 1990-åra*

6. EU/EØS-rettens betydning

EØS-avtalens art 69 fastslår prinsippet om lik lønn for kvinnelige og mannlige arbeidstagere som utfører samme arbeid. Ifølge avtalens artikkel 70 er Norge forpliktet til å fremme prinsippet om lik behandling av kvinner og menn ved å gjennomføre de bestemmelser som er angitt i vedlegg XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Følgende av EUs rådsdirektiver er en del av EØS-avtalen på dette området og gjelder dermed som norsk rett:

- [direktiv 2006/54/EF \(likebehandlingsdirektivet\)](#)²⁷,
- [direktiv 92/85/EØF \(svangerskapsdirektivet\)](#) og
- [direktiv 2010/18/EU \(foreldrepermisjonsdirektivet\)](#)

Forskjellsbehandling av kvinner i arbeidslivet på grunn av fødselspermisjon anses som direkte forskjellsbehandling etter Likebehandlingsdirektivet art 14. Med fødselspermisjon menes permisjon etter svangerskapsdirektivet.

I artikkel 14 nr. 2 finnes følgende unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling:

«Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende utdanning, kan medlemsstatene fastsette, at ulige behandling, der er basert på et kønnspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønnspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet hermed er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.»

Dette omtales ofte som GOR-unntak ettersom det dreier seg om situasjoner der kjønn kan kategoriseres som en «genuine occupational requirement».²⁸ Unntaket er snevert og forskjellsbehandlingen må begrunnes i de konkrete arbeidsoppgavene som ligger til stillingen. Forskjellsbehandlingen må også være forholdsmessig.

Artikkel 15 i likebehandlingsdirektivet fastslår at en kvinne som har fødselspermisjon har rett til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter endt permisjon og nyte godt av alle forbedringer i arbeidsvilkårene som hun ville hatt rett til under fraværet.

Etter svangerskapsdirektivet skal staten sikre rett til minst 14 ukers betalt permisjon i forbindelse med fødsel, jf. artikkel 8.²⁹ To av ukene skal være obligatoriske. Formålet er å beskytte mors fysiske tilstand og ivareta forholdet mellom mor og barn. Direktivet forbyr oppsigelse pga. graviditet, jf. art. 10.

Medlemsstatene står fritt til å vedta et sterkere vern enn det som følger av direktivene.

Ifølge [EØS-loven](#) § 2 skal EØS-lovgivning gå foran annet regelverk ved motstrid. Denne bestemmelsen gjelder bare direktiver som er en del av EØS-avtalen.

²⁷ Direktivet omarbeider og erstatter direktivene om kjønnslikestilling (75/117/EF om likelønn, 76/207/EØF og endringsdirektiv 2002/73/EF om likebehandling, 86/378/EØF og endringsdirektiv 96/97/EF om likestilling og tjenestepensjoner og 97/80/EF og endringsdirektiv 98/52/EF om bevisbyrde i saker om kjønnslikestilling).

²⁸ Se Strand, Vibeke Blaker. *Diskrimineringsvernets rekkevidde i møte med religionsutøvelse* s. 123 flg.

²⁹ Kommisjonen har foreslått å utvide perioden til 18 uker, jf. KOM (2008) 637.

Sammenlignet med mange EU-land har arbeidstakere i Norge rett til relativt lange permisjoner med rett til foreldrepenger for begge kjønn.³⁰ Likestillingsloven fastslår et sterkt vern for begge kjønn for permisjon utover uttak av svangerskaps- og fødselspermisjon.

7. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)

FNs konvensjon av 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner ([FNs kvinnediskrimineringskonvensjon](#)), som trådte i kraft 3. september 1981, pålegger statene blant annet å «treffe alle tiltak som er nødvendige for å avskaffe diskriminering av kvinner i arbeidslivet ...», jf. art. 11.³¹ Videre i artikkel 11 nr. 2 bestemmes at konvensjonspartene skal treffe nødvendige tiltak for å «nedlegge forbud, belagt med sanksjoner, mot oppsigelse på grunn av svangerskap eller fødselspermisjon» og «gi kvinner et særskilt vern under svangerskapet i yrker som har vist seg å være til skade for dem».

Konvensjonen er gjort til norsk lov gjennom [menneskerettsloven](#) § 2, og har forrang foran nasjonale lover ved motstrid, jf. menneskerettsloven § 3.

CEDAW-komiteen anbefalte i sine avsluttende merknader til Norges 8. rapport til FN Norge om å:
«Treffe effektive tiltak for å forebygge diskriminering mot kvinner på grunnlag av graviditet og fødsel, og sikre at alle kvinner og menn i offentlig og privat sektor er garantert betalt foreldrepermisjon.»

8. Norsk rettspraksis

8.1 Innledning

Det er lite rettspraksis som gjelder likestillingsloven, herunder forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon i arbeidsforhold. Forvaltningspraksis fra tidligere Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda er derimot nokså omfangsrik.³² Eksempler fra denne vil bli omtalt under kapittel 9.

Nivået på oppreisning for ikke-økonomisk tap ser ut til å ligge høyere i avgjørelsene etter likestillingsloven enn i avgjørelser etter arbeidsmiljøloven § 15-12 (2) i oppsigelse- og avskjedssaker. Dette skyldes EU-rettens krav om effektive sanksjoner.

8.2 Avgjørelser fra Norges Høyesterett

Høyesterett, kjennelse av 13. oktober 2010 Rt. 2010 s. 1192 Bytte av forsvarer

Saken gjelder ikke forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men omtales kort likevel.

En advokat fikk satt ned salæret sitt etter å ha overtatt en sak fra en advokat som måtte gi fra seg oppdraget på grunn av foreldrepermisjon. I kommentaren til [salærforskriften](#) § 12 gjøres det unntak for planlagte permisjoner. Ankeutvalget uttalte at fødselspermisjon er permisjon av særlig karakter, og det var ikke gitt at kommentaren siktet til denne typen permisjon. En slik tolkning ville føre til

³⁰ Prop 126 L (2011–2012) s. 16.

³¹ Konvensjonen er ratifisert av Norge 21. mai 1981.

³² Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling ble opprettet med virkning fra 1979 og erstattet av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda fra 1. januar 2006.

store vansker for advokater som skal ha fødselspermisjon. Tolkningen var ikke nødvendig etter forskriften og heller ikke rimelig etter utvalgets vurdering. Lagmannsrettens vedtak ble opphevet og advokaten ble tilkjent saksomkostninger.

Høyesteretts ankeutvalg, Kjennelse av 11. november 2009 Rt. 2009 s. 1389 Fritt forsvarervalg
Saken gjelder ikke forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men omtales kort likevel.

Saken gjaldt spørsmål om tiltaltes frie forsvarervalg i straffesak, jf. [straffeprosessloven](#) § 102. Tiltaltes forsvarer hadde planlagt foreldrepermisjon som ville medføre omberømmelse av ankeforhandling i lagmannsretten - en utsettelse på tre måneder. Berømmelsen var i utgangspunktet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i § 3 tredje ledd. Høyesteretts ankeutvalg kom til at vilkårene for å anvende unntaksregelen i likestillingsloven § 3 fjerde ledd var til stede og at lagmannsrettens berømmelse av ankeforhandlingen derfor ikke var i strid med likestillingsloven, og uttalte:

«Utsettelse av ankeforhandlingen fra begynnelsen av mars til en gang i juni innebærer en utsettelse på rundt tre måneder, og går ut over det en i praksis på generelt grunnlag har funnet å kunne godta. Straffesaken gjelder en forseelse og er ikke av spesielt alvorlig art. Hensynet til fornærmede veier heller ikke tungt. En befinner seg på strafferettens område, der bestemmelsen om berømmelse så snart som mulig er begrunnet i tungtveiende hensyn, ikke bare hensyn til de direkte impliserte, men regelen er også en del av samfunnets virkemidler for å bekjempe kriminalitet.»

Ankeutvalget fant ikke at Kvinnekonvensjonen kunne føre til et annet resultat.

8.3 Avgjørelser fra lagmannsrettene

*Hålogaland lagmannsrett, dom av 21. januar 2009 (LH-2008-099829)*³³ «Reisebyrå» – usaklig oppsigelse – overtredelse av likestillingsloven

Saken gjaldt krav om erstatning og oppreisning etter arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. Saksøker ble gravid i ansettelsesprosessen. Retten kom til at det var inngått bindende arbeidsavtale og at graviditeten var årsaken til at saksøker senere ble sagt opp fra stillingen som daglig leder i et reisebyrå. Oppsigelsen var i strid med både arbeidsmiljøloven § 15-9 og likestillingsloven § 3 andre ledd punkt 2, jf. første ledd. Reisebyrået ble dømt til å betale kvinnen 83 247 kroner i erstatning for lidt tap og 150 000 kroner for ikke-økonomisk tap. Retten viste til at det i forarbeider og rettspraksis er lagt til grunn at erstatningsansvaret skal ha et pønalt preg; det skal virke preventivt overfor arbeidsgiveren spesielt og arbeidsgivere generelt, samt at ifølge EU-domstolens praksis skal erstatningen ha et slikt nivå at den virker reelt avskrekkende. Retten fant at oppsigelsen rammet saksøkeren hardt, og at hun som gravid var i en særlig sårbar situasjon.

Gulating lagmannsrett, dom av 17. august 1995 (RG-1996-463) - ikke overtredelse av arbeidsmiljøloven

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgivers omplassering av en arbeidstaker innenfor samme konsern var i strid med arbeidsmiljøloven. Retten kom til at omplasseringen ikke hadde sammenheng med kvinnens to fødselspermisjoner eller var uttrykk for negative holdninger til kvinnelige ansatte. Arbeidsgiver hadde ikke overskredet sin styringsrett og handlet ikke i strid med arbeidsmiljøloven.

8.4 Avgjørelser fra tingrettene

Oslo tingrett, dom av 1. desember 2010 (10-122049TVI-OTIR/02) Urettmessig avskjed – overtredelse av likestillingsloven

³³ Ombudets sak 07/84 og Alta tingretts dom av 7. april 2008 (TALTA-2007-74733).

Saken gjaldt spørsmål om rettmessig avskjed i arbeidsforhold. Arbeidstaker mente at avskjeden var urettmessig, og at den i realiteten var begrunnet i at hun var gravid. Retten fant at avskjeden var urettmessig. Retten la til grunn at arbeidsmiljøloven § 15-9 også gjelder ved avskjed. Retten la til grunn at arbeidstaker er vernet mot avskjed etter bestemmelsen selv om arbeidsgiver ikke var klar over at arbeidstaker var gravid. Retten fant ikke at det var overveiende sannsynlig at avskjeden hadde sin bakgrunn i andre forhold enn graviditeten. Retten fant også at avskjeden var i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2 da avskjeden måtte anses som diskriminering av kvinner pga. graviditet. Arbeidsgiver ble dømt til å betale 250 000 kroner i tapt inntekt og oppreisning (oppreisning ca. kroner 75 000,-). Tingretten viste til at oppreisningsbeløpet skal ha en viss avskrekkende effekt, men at det også må tas i betraktning hvem som er arbeidsgiver, slik at et enkeltmannsforetak med en mindre virksomhet bedømmes annerledes enn en større eller mellomstor bedrift.

Oslo tingrett, dom av 16. mars 2010 (TOSLO-2009-154182) Usaklig oppsigelse – overtredelse av likestillingsloven

Saken gjaldt spørsmål om usaklig oppsigelse av gravid arbeidstaker. Retten kjente oppsigelsen ugyldig da den fant at den reelle begrunnelsen for oppsigelsen var arbeidstakers graviditet. Retten fant imidlertid ikke grunnlag for å tilkjenne erstatning etter likestillingsloven § 17 da retten ikke så at arbeidstaker hadde lidd så mye overlast at oppreisning framstod som rimelig.

Oslo tingrett, dom av 17. november 2006 (TOSLO-2006-52718) Usaklig oppsigelse – kafémedarbeider – lovstridig etter likestillingsloven

Retten kom til at oppsigelsen av deltidsansatt kafémedarbeider i prøvetiden var usaklig. Saksøker var gravid på tidspunktet for oppsigelsen. Retten fant ikke at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at oppsigelsen hadde sin årsak i andre forhold enn graviditeten, jf. arbeidsmiljøloven § 15-9. Retten fant videre at det forelå brudd på diskrimineringsforbudet i likestillingsloven. Det forelå klare holdepunkter for at graviditeten var årsaken til oppsigelsen, og arbeidsgiver sannsynliggjorde at det ikke var tilfellet.

Retten viste til at det i forarbeider og rettspraksis er lagt til grunn at erstatningsansvaret skal ha et pønalt preg, og reelt virke avskrekkende, jf. EU-domstolens praksis. Saksøker la ned påstand om separat oppreisningserstatning etter arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. Retten viste til uttalelser i forarbeidene til likestillingsloven, og fastsatte oppreisningen med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd, slik at bruddet på likestillingsloven ble vektlagt som en skjerpene omstendighet ved utmålingen. Retten viste til at arbeidsgivers opptreden i anledning oppsigelsen framstod som svært graverende, at oppsigelsen rammet saksøker spesielt hardt da hun var kun 18 år og hadde beskjedne erfaring fra arbeidslivet, at hun som gravid var i en særlig sårbar situasjon helsemessig og krenkelsen i å bli diskriminert. Oppsigelsen rammet også saksøker svært hardt økonomisk. Oppreisningen ble satt til kroner 125 000,-. Det samlede erstatningsbeløpet ble skjønnsmessig satt til kroner 265 000,-.

Flekkefjord herredsrett, dom 2. oktober 1985 (RG-1986-409) Ansettelse

Saken gjaldt spørsmål om brudd på likestillingsloven i forbindelse med ansettelse i stilling som formannskapssekretær i en kommune. Saksøker var gravid i syvende måned og opplyste at hun ville søke 18 ukers svangerskapspermisjon, slik at hun ikke ville kunne tiltre stillingen før i midten av august, mens kommunen på grunn av en anstrengt arbeidssituasjon i administrasjonen ønsket tiltredelse ca. 1. april. Saksøker fikk et par dager etter innkallelsen avbud fra kommunen til intervjuet. Retten fant at kommunen hadde overtrådt likestillingslovens bestemmelser, og kommunens ansettelsesvedtak ble kjent ugyldig. Retten uttalte blant annet:

«Kommunen har for det første gjort gjeldende at beslutningen om avbud ble truffet på grunn av at A ikke kunne tiltre stillingen til fastsatt tid, og ikke på grunn av hennes kjønn. Dette er imidlertid ikke holdbart. Forsinkelsen i forhold til de andre kandidater, skyldtes fødsel og behov for svangerskapspermisjon. Når kommunen i en slik situasjon holder strengt på et

fastsatt tiltredelsestidspunkt, skjer nettopp en slik forskjellsbehandling som likestillingslovens § 3 annet ledd, 2. pkt., tar sikte på å forhindre.»

Retten fant det imidlertid ikke sannsynliggjort at saksøker ville blitt ansatt, og fant dermed ikke grunnlag for å tilkjenne erstatning. Retten fant heller ikke grunnlag for å tilkjenne oppreisning, selv om kommunens handlemåte var klanderverdig ettersom det var en vanskelig situasjon ved formannsskapskontoret som gjorde tiltredelsestidspunktet særlig viktig og at man i en hurtig tilsettingsprosess ikke ble oppmerksom på at praksisen førte til diskriminering.

Likestillingsloven er skjerpet ved flere anledninger etter denne dommen falt.

9. Eksempler fra praksis fra EU-domstolen

9.1 Innledning

Det er kun dommer som var avsagt da EØS-avtalen ble inngått i 1992 som omfattes av EØS-avtalen artikkel 6. Artikkelen fastslår at bestemmelser som innholdsmessig er like med tilsvarende bestemmelser i EU-retten, skal tolkes i samsvar med de avgjørelser som har relevans. EU-domstolens praksis etter dette vil likevel være en sentral tolkningsfaktor, jf. ODA-avtalen artikkel 3 og Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 12 og 41. Praksis fra EU-domstolen er dermed relevante rettskilder ved tolkningen av likestillingsloven.

Domstolens praksis gjelder stort sett forskjellsbehandling av kvinner pga. fødselspermisjon. Direktivene og domstolens praksis bygger på et skille mellom permisjon som skal beskyttet kvinnelige arbeidstagere som er gravide, nettopp har født eller ammer og lengre permisjoner som er begrunnet i barnets behov for omsorg, jf. Prop. 126 L (2011-2012).

9.2 Ansettelse

Sak C-177/88 «Dekker»

Saken er EF-domstolens første avgjørelse om graviditetsdiskriminering. Den gjaldt en kvinne som ikke hadde fått tilbud om en stilling som lærer fordi hun var gravid. EF-domstolen slo fast at forskjellsbehandling på grunn av graviditet innebærer direkte forskjellsbehandling da det er direkte knyttet til arbeidssøkers kjønn. Arbeidsgivers påberopelse av økonomiske konsekvenser ble ikke ansett å være lovlig grunn for forskjellsbehandlingen. Domstolen uttalte at forholdet var i strid med likebehandlingsdirektivet (76/207) art. 2 nr. 1 og art. 3 nr. 1.

Sak C-207/98 «Mahlburg»

EF-domstolen uttalte i denne saken at en arbeidsgiver ikke kunne unnlate å ansette en kvalifisert kvinne fordi hun var gravid selv om nasjonal lovgivning forbød gravide å være til stede i svangerskapsperioden på grunn av arbeidets art. Unnlåtelse var i strid med likebehandlingsdirektivet (76/207) art. 2 nr. 1 og 3. Økonomiske følger for virksomheten kunne ikke legitimere forskjellsbehandlingen.

9.3 Lønnsbetingelser

9.3.1 Lønnstillegg mv.

Sak C-471/08 «Finnair» lønn ved omplassering under graviditet

Saken gjaldt en gravid kvinne som ble midlertidig overført til en annen stilling pga. fare for egen eller barnets sikkerhet. Spørsmålet var om hun fikk beholde den lønn hun hadde i sin opprinnelige stilling,

som bestod av en grunnlønn og diverse tillegg. Kvinnen arbeidet opprinnelig som purser og ble midlertidig overført til kontorarbeid på bakken i overensstemmelse med direktiv 92/85/EØF artikkel 5 nr. 1 og 2.

Domstolen uttalte at kvinnen i medhold av direktiv 92/85/EØF artikkel 11 nr. 1 utover sin grunnlønn hadde rett til de lønnstillegg som knytter seg til hennes yrkesmessige status så som tillegg som er knyttet til ledelsesfunksjon, ansiennitet og faglige kvalifikasjoner. Kvinnen ville etter bestemmelsen ikke ha krav på de lønnstillegg som er knyttet til arbeidstakers utførelse av spesifikke oppgaver under særlige vilkår og som har som formål å oppveie ulempene ved arbeidet.

Videre uttalte domstolen at artikkel 11 nr. 1 ikke var til hinder for at lønnen ble utregnet på bakgrunn av gjennomsnittsverdien av tilleggene som ble gitt ut fra arbeidsvilkårene for alt kabinpersonalet i samme lønnsklasse over en viss periode så fremt de ovenfor nevnte tillegg var medregnet.

Sak C-284/02 «Sass» Ansiennitet

Domstolen slo fast at dersom en tariffavtale bestemmer at ansettelsestid danner grunnlag for høyere lønn, må svangerskaps- og fødselspermisjon medregnes ifølge likebehandlingsdirektivet. Dette gjelder selv om permisjonen er lengre enn 14 uker, slik svangerskapsdirektivet krever. Det avgjørende er om formålet med permisjonen er beskyttelse av kvinnens fysiske tilstand og forholdet mellom mor og barn.

Sak C-342/93 «Gillepsie» Lønnstillegg under permisjon

Domstolen uttalte at den ytelse arbeidsgiver utbetaler til en kvinnelig arbeidstager i fødselspermisjon som følge av lov eller avtale er omfattet av lønnsbegrepet i traktatens 119 og direktiv 75/117. En kvinne har krav på å nyte godt av lønnsforhøyelse som blir gitt mens hun er i permisjon.

9.3.2 Bonus

Sak C-333/97 «Lewen» Utbetaling av julegratiale – svangerskaps- og fødselspermisjon – lovstridig

EF-domstolen uttalte at det var i strid med retten til likelønn å trekke fra perioder mødre har vært i svangerskaps- og fødselspermisjon ved utbetaling av julegratiale, gjennom å nedsette ytelsen forholdsmessig. EF-traktatens artikkel 119, direktiv 92/85 artikkel 11, nr. 2, bokstav b og bilaget til direktiv 96/34 § 2 nr. 6 var derimot ikke til hinder for at arbeidsgiver ved utbetaling av julegratiale tar hensyn til perioder i foreldrepermisjon på grunn av barnepass ved at ytelsen avkortes forholdsmessig.

9.4 Arbeidsvilkår

Sak C-320/01

EF-domstolen uttalte at direktiv 76/207 artikkel 2 nr. 1 ikke medfører at en kvinnelig arbeidstaker, som med arbeidsgivers samtykke ønsker å komme tilbake til arbeid før utløpet av foreldrepermisjon, er forpliktet til å opplyse om at hun er gravid. Dersom arbeidsgiver avslår å la kvinnen vende tilbake til arbeidet før permisjonens utløp fordi hun er gravid, er dette i strid med direktivet. Forskjellsbehandlingen kan ikke legitimeres ut fra økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver eller at kvinnen har hatt til hensikt å oppnå en ytelse som er høyere enn den som følger av loven.

9.5 Opphør av arbeidsforhold

Sak C-32/93 «Webb» Oppsigelse – fast stilling – lovstridig

EF-domstolen slo fast at det ville være i strid med likebehandlingsdirektivet å si opp en gravid kvinne med den begrunnelse fra en fast stilling hun nylig hadde tiltrådt. Handlingen var å anse som direkte forskjellsbehandling. Domstolen fant at det var uten betydning at formålet med ansettelsen av

kvinnen var at hun skulle vikariere for en kvinne som skulle avvikle fødselspermisjon. Det var altså lovstridig å si opp kvinnen fordi hun var gravid selv om de vesentligste arbeidsoppgavene var tidsbegrensede.

Sak C-109/00 «Tele Danmark» Oppsigelse – midlertidig stilling – lovstridig

I denne saken slo EF-domstolen fast at en gravid kvinne ikke kan sies opp med den begrunnelse fra en midlertidig stilling. Kvinnen var gravid på tiltredelsestidspunktet, men opplyste ikke om dette. På grunn av at hun var gravid, kunne hun ikke være til stede i en vesentlig del av ansettelsesperioden. Domstolen uttalte at oppsigelse på grunn av graviditet anses som direkte forskjellsbehandling uavhengig av arten og omfanget av det økonomiske tapet arbeidsgiver lider som følge av fraværet en permisjon medfører. Et ansettelsesforholds varighet er ifølge domstolen et særlig uberegnelig element fordi det kan være av kortere eller lengre varighet, og kan dessuten fornyes eller forlenges. Direktivene (76/207 og 92/85) har ikke trukket et skille mellom tidsbestemte og tidsubestemte arbeidsavtaler. Dersom tidsbestemte arbeidsavtaler ikke skulle omfattes av direktivenes anvendelsesområde, ville dette etter domstolens oppfatning framgått uttrykkelig.

10. Forvaltningspraksis³⁴

10.1 Eksempler fra praksis fra Klagenemnda for likestilling (LKN) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)

10.1.1 Ansettelse

LKN 7/2002 Ansettelse i lærervikariat – kunne ikke tiltre vikariatet overhodet - lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en kommune handlet i strid med likestillingsloven da den trakk tilbake tilbud om lærervikariat for en gravid kvinne.

Nemnda la til grunn at tilbudet om vikariatet ble trukket tilbake fordi kvinnen var gravid, og uttalte at det å knytte negative rettsvirkninger til graviditet er en handling som stiller kvinner dårligere enn menn i likestillingslovens betydning.

Nemnda tok deretter stilling til om denne forskjellsbehandlingen var rimelig eller ikke, og la til grunn at begge parters situasjon tas i betraktning både på individuell og generell basis. Nemnda viste til at det for kvinnen var av betydning å opprettholde sin opptjening i Statens pensjonskasse og være garantert fulle rettigheter i form av lønn, feriepenger mv., samt å kunne tiltre stillingen i tilfelle avbrutt svangerskap. For gravide kvinner generelt la nemnda vekt på at det kan være av betydning å ha kontinuitet i yrkeskarrieren selv om de får barn. Unntak ved vikariater vil ha stor betydning på områder vikariater er vanlig eller for kvinner som ikke har kommet godt inn i arbeidsmarkedet og derfor er avhengig av vikariater.

Når det gjaldt kommunens anførsel om at dersom kvinnen hadde opplyst om graviditeten og kommunen hadde latt være å ansette henne, kunne de ansatt en annen raskt, viste nemnda til at dette kunne vært gjort dersom kvinnen hadde blitt ansatt og hun fra starten opplyste om graviditeten. Nemnda viste til at det er ønskelig at tilsettingsaker blir så godt opplyst som mulig fra starten av, men at hvorvidt søkere opplyser om graviditet er avhengig av at de er sikre på at det ikke

³⁴ Anonymiserte utgaver av ombudets uttalelser finnes på www.ldo.no. Anonymiserte utgaver av nemndas uttalelser og vedtak publiseres på www.diskrimineringsnemnda.no og på Lovdatas betalingstjeneste, www.lovdatabase.no. På Lovdata finnes også tidligere Klagenemnda for likestillings uttalelser og vedtak.

vil få betydning for ansettelsen. Slik sett ville en mer konsekvent praksis om at graviditet og permisjon ikke er noen rimelig grunn til forskjellsbehandling være en fordel også for arbeidsgivere.

Nemnda viste også til sak 4/2000 hvor nemnda kom til at det var i strid med likestillingsloven at en lærer som søkte et vikariat på to måneder ikke fikk stillingen fordi hun krevde ammeferie med den konsekvens at en det måtte skaffes vikar for en tredjedel av timene. I tillegg viste nemnda til EF-domstolens sak C-109/00, som gjaldt en gravid arbeidstaker som ble oppsagt fra en kort vikariat fordi hun ved ansettelsen ikke hadde opplyst om graviditeten.

Flertallet i nemnda fant på bakgrunn av rimelighetsbetraktning at det ikke var adgang for kommunen å tillegge graviditeten betydning for kvinnens tilsetning.

LDN 16/2008 (LDO 06/00809) Sluttdato for vikariat – permisjon – lovstridig

I denne saken hadde et sykehus begrenset en kvinnes vikariat for lege i spesialisering til en dato som falt sammen med kvinnens oppstart av foreldrepermisjon. Sykehuset klarte ikke å knytte valget av sluttdato opp mot andre ansattes uttak av foreldrepermisjon, og nemnda uttalte at sykehuset handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven.

LDN 41/2009 (LDO 09/00030) Innkalling til intervju – ønske om foreldrepermisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en mann ble forskjellsbehandlet pga. uttrykt ønske om å ta ut foreldrepermisjon på et intervju til stilling som eiendomsskattesjef i en kommune. Mannen ble ikke innkalt til andregangsintervju. Nemnda fant på bakgrunn av e-postkorrespondanse mellom partene i etterkant av intervjuet at det var grunn til å tro at ønske om foreldrepermisjon ble negativt vektlagt. Kommunen viste til at søkerne som ble innkalt til andregangs intervju framstod bedre kvalifisert enn klager. Nemnda fant ikke at kommunen sannsynliggjorde at det utelukkende var andre forhold enn spørsmålet om foreldrepermisjon som var grunnen til at mannen ikke ble vurdert videre i ansettelsesprosessen, og uttalte følgende:

«Nemnda er for så vidt enig med kommunen i at de tre som ble valgt ut fremstår som bedre kvalifiserte søkere, og at det kan være tvilsomt om B uansett kunne nådd videre i søknadsprosessen. Poenget er imidlertid at forbudet mot diskriminering gjelder gjennom hele ansettelsesprosessen, og ikke bare i forhold til vurderingen mellom de tre sterkeste kandidatene til stillingen.»

Kommunen handlet følgelig i strid med likestillingsloven § 3.

LDN 48/2010 (LDO 09/02516) Forlengelse av prosjektlederstilling – foreldrepermisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om forskjellsbehandling pga. foreldrepermisjon ved forlengelse av prosjektlederstilling. Kvinnen ble tilbudt en 100 prosent stilling for å arbeide med et prosjekt i 2009. Etter at kvinnen gikk ut i permisjon ble det ansatt en medarbeider i prosjektet, og vedkommende fikk pga. nye midler forlenget stillingen for hele 2010. Klager fikk ikke forlenget sin stilling, og kom derfor ikke tilbake som arbeidstaker.

Nemnda kom til at klager ville fått tilsvarende prosjektstilling også i 2010 dersom hun ikke hadde vært i fødselspermisjon ettersom prosjektet ble videreført i 2010. Personen som fikk prosjektstillingen for 2010, ble ansatt i tilsvarende prosjektstilling våren 2009 med grunnlag i midler som ble frigjort på grunn av klagers fødselspermisjon. Nemnda fant at vedkommende i realiteten i hvert fall delvis var vikar for klager. Nemnda konkluderte dermed med at arbeidsgiver hadde overtrådt forbudet mot indirekte forskjellsbehandling. Nemnda fant ikke at unntaksadgangen kom til anvendelse, og uttalte blant annet følgende i den forbindelse:

«Den hovedbegrunnelsen som er anført for at X ikke fikk prosjektstillingen for 2010, er behovet for kontinuitet i prosjektet. Nemnda finner en klar årsakssammenheng mellom fødselspermisjonen og det faktum at X ikke ble tilbudt forlengelse av sin stilling. Å tillegge

kontinuitet vekt vil kunne føre til at kvinner og menn som tar ut foreldrepermisjon vil kunne rammes negativt. Vektlegging av tilstedeværelse ved spørsmålet om forlengelse av stillingen, er i utgangspunktet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med uttak av fødselspermisjon, jf. Nemndas uttalelse i sak 13/2009.

Det er ikke påvist forhold som tilsier at behovet for kontinuitet var særlig viktig i denne saken. Samtidig innebærer resultatet store konsekvenser for X, som står uten stilling etter gjennomført permisjonstid. X var klar over at stillingen var tidsbegrenset, men ble forespeilet mulighet for forlengelse, hvilket var viktig for hennes valg om å takke ja til stillingen.»

Når det gjaldt arbeidsgivers anførsel om at vikaren var bedre kvalifisert for stillingen enn klager, uttalte nemnda videre:

«Nemnda viser imidlertid til at beskyttelsen for dem som tar ut fødselspermisjon, mot at vikaren beholder stilling eller arbeidsoppgaver etter at fødselspermisjonen er over, vil være svært svak dersom arbeidsgiver skal kunne måle kvalifikasjonene mot hverandre. Nemnda er klar over at det i dette tilfellet formelt sett var tale om en ny ansettelse for 2010. I realiteten var det imidlertid samme stilling for 2010 som for 2009.»

LDN 5/2011 (LDO 08/01902) Avskåret fra videre vurdering – graviditet – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgiver la lovstridig vekt på graviditet da en kvinne ble avskåret fra videre vurdering i en ansettelsesprosess. Nemnda presiserte at spørsmålet ikke var om kvinnen skulle tilsettes i stillingen, men om hun ble stilt dårligere enn dersom hun ikke var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon. Nemnda fant at uttalelser om at de trengte noen som kunne være der en stund ga grunn til å tro at graviditeten ble vektlagt. Nemnda uttalte at forhold som skal sannsynliggjøre at graviditet likevel ikke ble vektlagt, må framgå av dokumenter eller på annen måte være etterprøvbare. Videre viste nemnda til at den i tidligere saker ikke har godtatt forklaringer om manglende personlig egnethet uten nærmere dokumentasjon, jf. LDNs saker 7/2006 og 10/2007. Arbeidsgiver viste til at det ikke er vanlig å skrive referat fra slike uformelle samtaler, og at det kun tas notater i stikkordsform, som ikke var framlagt for nemnda. Nemnda uttalte at selv om en slik praksis er vanlig, hadde ikke dette betydning for hva som skal til for å sannsynliggjøre at graviditeten ikke hadde betydning i ansettelsesprosessen.

Nemnda fant ikke at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at graviditet ikke ble vektlagt. Arbeidsgiver handlet følgelig i strid med likestillingsloven.

10.1.2 Lønnsbetingelser

10.1.2.1 Lønnstillegg, lønnskrav og lønnsforhandlinger

LKN 6/2003 Manglende lønnstillegg etter lokale lønnsforhandlinger – svangerskapspermisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om likestillingsloven var overtrådt da en kvinne ikke fikk lønnsforhøyelse etter lokale forhandlinger. På tidspunktet for forhandlingene var kvinnen i svangerskapspermisjon. Partene hadde blitt enige om at alle medlemmer av FO i stilling som avdelingsleder skulle få to lønnstrinn med unntak av to medarbeidere i permisjon. Arbeidsgiver ønsket å prioritere de som var i aktivt arbeid framfor de som var i permisjon.

Nemnda fant at prioriteringen innebar indirekte diskriminering av kvinnen. Nemnda uttalte at det skal svært mye til for at slik forskjellsbehandling skal anses lovlig, og kunne ikke se noen rimelig grunn til at kvinnen ikke skulle få lønnstillegg. Kvinnen hadde arbeidet størstedelen av året, og skulle dermed vært vurdert på lik linje med sine kollegaer. Nemnda sa seg enig med ombudet i at arbeidsgiver hadde ansvar for at lønnsfastsettelsen skjedde i samsvar med likestillingsloven. Den

omstendighet at løsningen etter de lokale forhandlingene var resultat av forhandlinger mellom arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner innebar ikke i seg selv at resultatet var i samsvar med likestillingsloven. Nemnda understreket imidlertid at det ikke bare var arbeidsgiver, men begge parter, som hadde et slikt ansvar og vedtaket ble utformet under hensyntagen til dette.

LKN 22/2004 Utelukkelse fra lønnsforhandlinger – permisjon – delvis lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om lønnsfastsettelsen i lokale forhandlinger var i strid med likestillingsloven. Kvinnen ble utelukket fra lønnsforhandlingene i 2002 og 2003 fordi hennes fødselspermisjon medførte at det ikke forelå tilstrekkelig vurderingsgrunnlag for eventuell tilleggslønn. Nemnda fant at utelukkelsen innebar en indirekte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 3 tredje ledd. Nemnda anså at manglende vurderingsgrunnlag som skyldes fødselspermisjon, i likhet med annen permisjon, kan være et saklig – og lovlig – grunnlag i vurderingen av tilleggslønn i lokale forhandlinger, men det måtte imidlertid gjøres en konkret vurdering. Kvinnen hadde arbeidet i tilnærmet et helt år fra forrige lønnsoppgjør i 2002, og det fremstod derfor som uforholdsmessig og lite rimelig sett opp mot kriteriene som ble lagt til grunn at hun ikke engang ble vurdert nærmere for tilleggslønn dette året. Ettersom kvinnen var i permisjon under hele tidsperioden som lå til grunn for en vurdering av eventuell tilleggslønn i 2003 fant nemnda at kvinnen ikke ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 3 ved lønnsforhandlingene for 2003 ved at hun ikke ble vurdert nærmere i forhandlingene.

LKN 31/2005 Lokale lønnsforhandlinger – foreldrepermisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgivers beslutning om ikke å gi en kvinne lønnsopprykk i lokale forhandlinger var i strid med likestillingsloven.

Nemndas flertall (4) fant at det var grunn til å tro at graviditet og foreldrepermisjon hadde medvirket til at kvinnen ikke fikk lønnsopprykk. Den faglige rangeringen arbeidsgiver hadde påberopt harmonerte dårlig med de faglige tilbakemeldinger kvinnen kunne vise til. Kvinnen var den eneste av forbundets fem høyt prioriterte rådgivere som ikke fikk opprykk. Forut for forhandlingene lå hun i toppsjiktet blant dem, etter forhandlingene lå hun lavest. De fire som fikk opprykk var alle menn.

Arbeidsgiver ble oppfordret til å gi en begrunnelse for hvorfor kvinnen ikke fikk opprykk, men klarte ikke å sannsynliggjøre at det var andre grunner enn permisjonsuttaket som lå til grunn. Nemnda bemerket at taushetsplikt ikke gir grunnlag for unntak fra opplysningsplikten.

Nemndas mindretall (1) viste til at arbeidsgiver hadde oppgitt kjønnsnøytrale grunner, at det ikke var grunn til å tro at permisjonen ble vektlagt, flere andre fikk ikke kravene innfridd og kravene oversteg potten som var til fordeling.

Arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven § 3.

LDN 22/2006 (LDO 06/61) Uttalelse om generelle lønnstillegg

Saken er for øvrig omtalt under punkt 10.1.3.

I forhandlingene for nemnda kom det opp at klager ikke syntes å ha fått de generelle eller individuelle lønnstilleggene de andre arbeidstakerne fikk, mens hun var i permisjon. Nemnda påpekte at ansatte i fødselspermisjon, har rett til de samme generelle lønnstilleggene som de andre ansatte etter likestillingsloven § 5.

LDN 31/2011 (LDO 10/888) Lønnsutvikling – ikke lovstridig

Ett av spørsmålene i saken var hvorvidt en kvinne ble forskjellsbehandlet pga. fødsels- og foreldrepermisjon i sin lønnsutvikling. Nemnda la til grunn at ansatte som er i foreldrepermisjon på forhandlingstidspunktet, eller som har vært i permisjon deler av året, har krav på å bli vurdert ut fra

perioden de har arbeidet. Nemnda uttalte at en praksis som utelukker ansatte i foreldrepermisjon å komme i betraktning ved lønnsforhandlinger er i strid med likestillingsloven. Nemnda fant imidlertid ikke at klager hadde klart å underbygge at det forelå slik praksis, og konkluderte følgelig med at avlønningen ikke var i strid med likestillingsloven.

10.1.2.2 Bonus

LKN 2/1998 Resultatorientert «superbonus» – sykefravær i svangerskapet – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om unnlattelse av å utbetale en særlig bonus for juni måned ett år til en kvinnelig salgskonsulent var i strid med likestillingsloven. Superbonusutbetalingen var betinget av at budsjettmålet for juni måned ble nådd. Resultatet for juni ble godt, og bonus følgelig utbetalt. Den kvinnelige salgskonsulenten fikk imidlertid ikke utbetalt slik superbonus. På grunn av helseplager under svangerskapet hadde hun hatt sykefravær i deler av andre kvartal. I juni, som var opptjeningsperioden for bonusen, var hun 100 prosent sykmeldt de to første ukene. I perioden 16.-25. juni var hun 40 prosent sykmeldt, resten av måneden var hun 100 prosent sykmeldt.

Nemnda uttalte at resultatorientert bonus knyttet til oppnådde resultater i utgangspunktet ikke er i strid med likestillingsloven, så framtvilkårene er de samme for kvinner og menn. Det var etter nemndas vurdering ikke i strid med likestillingsloven «å begrense et så vidt resultatorientert engangstiltak til de som var i arbeid størstedelen av perioden. Superbonusen var ikke premiering av tidligere innsats og på grunn av salgsutviklingen ville selgerne neppe være berettiget til ordinær bonus for annet kvartal.»

Likestillingsloven har blitt skjerpet etter denne avgjørelsen (lovendring i 2002).

LKN 16/2004 Foreldrepermisjonsfravær vs. sykefravær – lovstridig

Saken gjelder spørsmålet om en kvinne ble lovstridig forskjellsbehandlet da hun fikk fratrukket sitt fravær i fødselspermisjon ved beregning av bonus/resultatavhengig lønn for 2002. Kvinnen viste til at en langtidssykmeldt hadde fått utbetalt full bonus. Arbeidsgiver hevdet dette var skjedd ved en feil.

Nemnda viste til at ifølge likestillingsloven § 5 og EF-domstolens praksis er bonus/resultatavhengig lønn en del av lønnsbegrepet. Nemndas flertall (4) fant videre at kvinnen var forskjellsbehandlet i strid med loven og uttalte:

«Nemnda anser det ikke overbevisende at Billettservice ikke tidligere har vist til denne feilen, og legger til grunn at sannsynlighetsovervekt legges i det som er anført skriftlig. Nemnda noterte også at A i Nemndas møte tilbakeviste at en feilutbetaling kunne begås uten at sykefraværet ble notert, ettersom den sykmeldte var økonomisjefens nærmeste underordnede, og han var følgelig den nærmeste til å ha oversikt over dette fraværet.

Diskriminerende handlinger etter likestillingsloven kan forekomme uten hensyn til skyld, det vil si uten at man har hatt til hensikt å bryte loven, det avgjørende er om As fødselspermisjon er blitt behandlet tilsvarende som hennes kollega for den perioden den sykmeldte var 100 % arbeidsufør. Dette er ikke tilfellet, og det er ikke for Klagenemnda fremkommet saklige argumenter av en slik art at det anses bevist at forskjellsbehandlingen ikke skyldtes kjønn. Det synes etter partenes muntlige forklaringer klart at A er blitt forskjellsbehandlet uten hensyn til skyld i strid med likestillingsloven.»

Mindretallet (1) så ingen grunn til å tvile på at utbetalingen til den langtidssykmeldte var en ren feilutbetaling.

10.1.3 Arbeidsvilkår

LDN 4/1995 Endrede arbeidsoppgaver – tilbakekomst etter endt permisjon – ikke lovstridig

Nemnda kom i denne saken til at en skole ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 da en lærer ikke fikk tilbake klassestyrerfunksjonen for sin tidligere klasse ved gjeninntreden etter endt foreldrepermisjon. Da kvinnen vendte tilbake fra permisjonen gikk hun inn som vikar for en lærer i en annen klasse som ikke var tillagt slik funksjon. Vedkommende som vikarierte for kvinnen under permisjonen fortsatte som klassestyrer for denne klassen. På høsten samme år ble hun klassestyrer for en ny klasse. Nemnda fant ikke grunnlag for å overprøve skolens faglige vurdering av hvordan undervisningen best ble ivaretatt, og kunne ikke se at det var lagt vekt på usaklige momenter. Nemnda la vekt på at skolen hvert år må vurdere lærersituasjonen opp mot den enkelte klasses og elevenes behov, og uttalte at det måtte aksepteres at kvinnens foreldrepermisjonsfravær inngikk i arbeidsgivers totalvurdering. Det ble i tillegg lagt vekt på at de nye arbeidsoppgavene kvinnen fikk om høsten var likeverdige som de hun hadde tidligere. Nemnda kom dermed til at det ikke var urimelig at hun ikke fikk beholde funksjonen som klassestyrer for klassen hun hadde forut for permisjonen.

Likestillingsloven har blitt skjerpet etter denne avgjørelsen (lovendring i 2002).

LDN 7/2006 Endrede arbeidsoppgaver – gjeninntreden etter endt foreldrepermisjon – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven da en produktspesialist ble gitt endrede arbeidsoppgaver etter endt foreldrepermisjon. Kvinnen beholdt sin tidligere tittel og lønn. Nemnda presiserte innledningsvis at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å omorganisere arbeidsplassen og å omplassere arbeidstakerne, innenfor de rammer som selve arbeidsavtalen setter. Styringsretten kan både berøre aktive arbeidstakere og arbeidstakere i permisjon. Styringsretten begrenses imidlertid av forbudet mot forskjellsbehandling.

Nemnda uttalte at det i utgangspunktet skal legges til grunn en objektiv målestokk når det gjelder vurderingen av om arbeidstaker har blitt satt i en dårligere stilling enn før foreldrepermisjonen. Dersom det etter en objektiv målestokk er tvil om endringene er negative eller positive, kan arbeidstakers subjektive oppfatning være av betydning.

Nemnda fant at det var grunn til å tro at foreldrepermisjon medvirket til at klager fikk endrede arbeidsoppgaver, jf. § 16. Klager oppfattet endringene i hennes kundebase som negative. Endringene innebar mindre faglig ansvar og hun ville få mindre bruk for den fagkompetansen hun hadde bygget opp. Det ville etter nemndas syn være ulike syn på hvilke arbeidsoppgaver som var mest utfordrende og har mest faglig tyngde, men endringene var etter nemndas oppfatning ikke av vesentlig karakter. Arbeidsgiver ansatte en ny produktspesialist mens klager var i permisjon. Vedkommende fortsatte i denne stillingen også etter at kvinnen kom tilbake fra permisjon. Dette bidro til at klager ikke fikk sine tidligere arbeidsoppgaver tilbake.

Etter en totalvurdering av den fremlagte dokumentasjonen og partenes skriftlige og muntlige forklaringer fant nemnda at arbeidsgiver sannsynliggjorde at det var omstrukturering og endring i virksomheten som skjedde mens klager var i permisjon som var årsaken til at klager fikk tildelt endrete arbeidsoppgaver ved tilbakekomst. Nemndas vurdering var at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad hadde godtgjort at alle arbeidstakere hadde vært utsatt for endringer i løpet av den tiden kvinnen var i permisjon. Virksomheten handlet følgelig ikke i strid med likestillingsloven da kvinnen ble gitt endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt permisjon.

LDN 22/2006 (LDO 06/61) Endrede arbeidsoppgaver – tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om forskjellsbehandling ved at en kvinne ble gitt endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Kvinnen beholdt sin tidligere lønn, men nemnda la til grunn at hun var blitt fratatt en stor del av de regnskapsoppgavene hun hadde forut for permisjonen.

Når det gjaldt vurderingen av om permisjonen var årsaken til at kvinnen ble gitt endrete arbeidsoppgaver da hun kom tilbake etter permisjonen, viste nemnda til at det ble ansatt en vikar for kvinnen da hun gikk ut i permisjon. Vikaren utfører også etter at klager vendte tilbake, i tillegg til andre oppgaver, de arbeidsoppgavene kvinnen hadde før hun gikk ut i permisjon. Av den grunn fant nemnda at det var opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det ikke hadde skjedd forskjellsbehandling i strid med loven, jf. § 16.

Partene var uenige om hvor lenge før permisjonen kvinnen i all hovedsak hadde arbeidet med regnskapsoppgaver, og om det arbeidsinnhold hun hadde i tiden før hun gikk ut i permisjon, var permanent og således gjenspeilet arbeidsforholdet, eller om det var en midlertidig løsning.

Nemnda la til grunn at kvinnen uansett hadde arbeidet i all hovedsak med regnskapsoppgaver i selskapets regnskapsavdeling i minst ett og ett halvt år før permisjonen, og fant ikke at ikke at arbeidsgiver klarte å sannsynliggjøre at overgangen var midlertidig og begrunnet i at regnskapssjefen hadde sluttet. Nemnda fant at kvinnens arbeidsinnhold i tiden før fødselspermisjonen således gjenspeilet hennes reelle arbeidsforhold, og er i samsvar med den opprinnelige arbeidskontrakten. Det er endring i forhold til dette arbeidsforholdet som skal vurderes opp mot forbudet. Nemnda uttalte deretter følgende:

«Utgangspunktet etter likestillingsloven er at arbeidstakere som har vært i permisjon har krav på å få komme tilbake til en stilling med samme lønn og på samme nivå som tidligere. Arbeidsoppgavene skal i hovedsak være likeverdige med de arbeidsoppgavene vedkommende hadde før permisjonen, både når det gjelder innhold og ansvar. Arbeidstaker har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling.»

Etter en konkret vurdering av framlagt dokumentasjon og partenes forklaringer i møtet fant nemnda at endringene stilte kvinnen dårligere enn før permisjonen.

Spørsmålet var deretter om endringene skyldtes permisjonen. Nemnda fant det ikke sannsynliggjort at det var omorganisering og økt omsetning i selskapet som var årsaken til at kvinnen ble gitt endrete arbeidsoppgaver. Etter nemndas vurdering hadde arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad godtgjort at alle arbeidstakere hadde vært utsatt for tilsvarende endringer i løpet av den tiden kvinnen var i permisjon. Nemnda la til grunn at endringene hadde sammenheng med permisjonsuttaket.

Nemnda uttalte at det etter praksis skal svært mye til før forskjellsbehandling pga. foreldrepermisjon er lovlig. Nemnda fant ikke at arbeidsgiver hadde tungtveiende nok grunner for å forskjellsbehandle, og konkluderte dermed at endringene i arbeidsoppgavene var i strid med likestillingsloven. Arbeidsgiver viste til at arbeidsoppgavene ble fordelt ut fra rasjonelle og driftsmessige vurderinger. Nemnda anerkjente dette i utgangspunktet som saklige grunner. Arbeidsgiver anførte blant annet videre at det ville medføre strukturelle endringer i selskapet å gi kvinnen tilbake de aktuelle oppgavene, men utdypet ikke hvilke ulemper eller kostnader de vil få.

Nemndas flertall fant ut fra en konkret helhetsvurdering det ikke hensiktsmessig å pålegge arbeidsgiver å gi kvinnen tilbake arbeidsoppgavene hun hadde før hun gikk ut i fødselspermisjon.

LDN 37/2011 (LDO 10/652) Endrede arbeidsoppgaver – prøverørsbehandling – lovstridig

Saken gjaldt blant annet spørsmål om en arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven ved å frata en kvinne arbeidsoppgaver før og under svangerskapet. Kvinnen fikk endrede arbeidsoppgaver på grunn av høyt sykefravær i forbindelse med prøverørsbehandling. Etter at hun ble gravid var hun

sykmeldt 50 prosent. Nemnda la til grunn at det vil innebære indirekte forskjellsbehandling å legge vekt på slikt fravær ettersom prøverørsbehandling er knyttet opp mot graviditet. Nemnda fant det sannsynliggjort at det fant sted en indirekte forskjellsbehandling da det ble ansatt en vikar for å ta over kvinnens arbeidsoppgaver pga. sykefraværet som skyldtes prøverørsbehandling og senere graviditet. Arbeidsgiver anførte at kvinnen hadde samtykket i og ønsket endringene. Til dette bemerket nemnda at det at vedkommende ikke protesterte der og da ikke uten videre kan oppfattes som et samtykke til en forskjellsbehandling som ellers ville vært lovstridig.

Nemnda uttalte at det generelt skal svært mye til for at slik forskjellsbehandling skal være legitim, særlig i arbeidsforhold. Nemnda fant at det var saklige hensyn og et egnet virkemiddel å tilrettelegge for kvinnen og skaffe vikar ved sykefravær. Nemnda fant imidlertid at det ikke var nødvendig å foreta såpass omfattende endringer i arbeidsforholdet til kvinnen, herunder å frata henne kontor plass og pc på permanent basis. Videre viste nemnda til at endring av arbeidsoppgaver må gjøres i samråd med arbeidstaker på en slik måte at arbeidstakers interesser blir ivaretatt, selv om arbeidsgiver i tillegg til å dekke egne behov ønsker å tilrettelegge arbeidsplassen for den gravide.

Nemnda konkluderte med at arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å endre arbeidsoppgavene før og under graviditeten.

10.1.4 Innleide arbeidstakers diskrimineringsvern

LDN 34/2012 (LDO 11/1100) Avslutning av oppdrag – graviditet – ikke lovstridig

Saken gjaldt en kvinne som var ansatt i et vikarbyrå (arbeidsgiver) som konsulent for å utføre oppdrag for oppdragsgivere. Kvinnens oppdrag i den aktuelle virksomheten gjaldt et vikariat på ett år. Oppdraget ble avsluttet før dette året var gått. Spørsmålet var om avslutningen skyldtes kvinnens graviditet.

Nemnda presiserte at det avtalerettslige forholdet mellom et vikarbyrå og en oppdragsgiver ikke setter til side et eventuelt ansvar etter likestillingsloven, herunder medvirkningsansvaret, jf. blant annet nemndas saker 18/2009 og 47/2010. Nemnda uttalte deretter:

«Nemnda ser likevel at arbeidsinnleie i praksis kan få uheldige konsekvenser for arbeidstakers diskrimineringsvern. Det underliggende forhold mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver er en kommersiell kunderelasjon. Det kan derfor oppstå en risiko for at hensynet til en fortsatt god relasjon mellom disse to aktørene i trepartsforholdet medfører at hensynet til den enkelte arbeidstaker kommer mer i bakgrunnen. Nemnda utelukker heller ikke at det kan foreligge en risiko for ansvarspulverisering ved arbeidsinnleie, som følge av uklar rollefordeling mellom arbeidsgiver og oppdragsgiver.»

Nemnda la videre til grunn at kvinnen ble satt i en dårligere stilling ved at oppdraget ble avsluttet, og uttalte:

«Det fremgår av arbeidsavtalen at dersom oppdragsgivere skulle forkorte oppdraget, kan bemanningsbyrået enten si opp arbeidsforholdet eller la det fortsette i det opprinnelig avtalte tidsrom, men da med «annet passende arbeid». I situasjoner der oppdragsgiver avslutter oppdraget, vil med andre ord ikke resultatet bli en avvikling av det underliggende arbeidsforholdet med bemanningsbyrået som arbeidsgiver. En avslutning av oppdraget fra oppdragsgivers side vil likevel ha som konsekvens at den innleide oppdragstaker kan gå glipp av verdifull arbeidserfaring og kanskje også vil stille svakere ved neste gangs tildeling av arbeidsoppgaver. Videre kan brå omskiftninger i gravide kvinners arbeidssituasjon generelt medføre at disse settes i en dårligere stilling.»

Nemndas fant imidlertid at det forelå dokumentasjon som viste at det var forhold knyttet til kvinnens arbeidsutførelse og opptreden som var årsaken til at arbeidsforholdet ble avsluttet, og ikke graviditeten. Oppdragsgiver handlet følgelig ikke i strid med likestillingsloven.

10.1.5 Opphør av arbeidsforhold

LDN 32/2009 (LDO 08/1088) Oppsigelse – butikkmedarbeider – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en kvinnes arbeidsforhold ble avsluttet pga. graviditet i strid med likestillingsloven § 3. Nemnda presiserte innledningsvis at den ikke skulle ta stilling til om arbeidsmiljølovens regler om ansettelseskontrakt og oppsigelse var overtrådt. Det var dermed ikke avgjørende om kvinnen var fast eller midlertidig ansatt eller om oppsigelsen var i samsvar med arbeidsmiljølovens regler. På grunn av framlagte dokumenter og kvinnens forklaring, fant nemnda at oppsigelsen var helt eller delvis begrunnet i graviditeten, og dermed i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling.

10.2 Eksempler fra praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

10.2.1 Ansettelse

LDO 10/71 Utfylling av skjema – arbeidssøkere – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om det var i strid med likestillingsloven å kreve at søkere til en selgerstilling måtte fylle ut et elektronisk skjema, hvor man blant annet ble bedt om å oppgi fødselsdato og svare på om man hadde bil, barn, ikke hadde barn, eventuelt alder på barna og om barna hadde flyttet hjemmefra.

Spørsmålene som gjaldt om man hadde barn, eventuell alder på barna og om barna hadde flyttet hjemmefra. Det er på det rene at disse spørsmål ikke er omfattet av alternativene som angis å være lovstridig etter bestemmelsen i likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2 annet punktum. I bestemmelsen heter det at «spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging.... regnes som direkte forskjellsbehandling». Det såkalte spørreforbudet trådte dessuten i kraft etter at klagen i denne saken kom inn. Det er heller ikke antatt at det før denne lovendringen var forbudt å stille slike spørsmål som i denne saken i en rekrutteringsprosess.

Å forskjellsbehandle menn eller kvinner på grunn av omsorg for små barn er i utgangspunktet ulovlig ut fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd, jf. lovens forarbeider. Dersom opplysningene som kommer frem i spørreskjemaet ble brukt på en måte som stiller menn eller kvinner med omsorgsansvar dårligere enn andre søkere i rekrutteringsprosessen, ville dette i utgangspunktet være i strid med loven. Det forelå imidlertid ikke opplysninger som belyste på hvilken måte informasjonen i denne konkrete saken ble brukt, eller som tilsa at arbeidsgiver la negativ vekt på dem. Det var derfor ikke grunn til å tro at grupper av søkere ble stilt dårligere enn andre ved at disse spørsmålene ble stilt.

Ombudet anbefalte likevel at spørsmålene ikke ble stilt.

LDO 12/769 Krav til fysisk test – graviditet – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven ved ansettelse av fast brannkonstabel. Ett av vilkårene for å bli tilbudt stillingen var å gjennomføre en fysisk test. En kvinnelig søker var forhindret fra å gjennomføre testen på grunn av graviditet. Ombudet la til grunn at kravet til fysisk test i utgangspunktet innebar en indirekte forskjellsbehandling av gravide kvinner. Ombudet fant imidlertid at kravet til fysisk test oppfylte et saklig formål, å opprettholde røykdykkerberedskapen. Ombudet kunne vanskelig se at formålet kunne oppnås ved alternative ikke-

diskriminerende tiltak. Forskjellsbehandlingen var dermed nødvendig. Ombudet fant heller ikke at kravet var uforholdsmessig inngripende. Hensynene som lå bak kravet til fysisk test måtte etter ombudets syn veie tyngre enn den ulempe kravet hadde for den enkelte søker.

LDO 12/2255³⁵ Krav om tiltredelse – tariffavtale – full lønn – permisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en lærer hadde blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 3 av en kommune ved at hun ikke ble ansett å ha tiltrådt en stilling som lærer (delvis fast og delvis midlertidig stilling) mens hun var i foreldrepermisjon. Av Hovedtariffavtalen, som kommunen var bundet av, § 8.3.1 framgår følgende:

«Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 md. før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketryktdloven kap. 14 når vedkommende har tiltrådt stillingen.»

Som følge av at kommunen anså at kvinnen ikke hadde tiltrådt stillingen, fikk hun ikke full lønn under permisjonen, men i stedet foreldrepenger fra folketrygden.

Ombudet fant at kvinnen ble satt i en dårligere stilling på grunn av utsatt tiltredelse og at dette hadde sammenheng med hennes permisjon. Kvinnen tapte både feriepenger og et månedlig beløp i form av lønnsøkning på grunn av at hun mottok foreldrepenger fra folketrygden istedenfor full lønn fra arbeidsgiver fra vikariatet startet. Ombudet fant at kvinnens interesser i formelt å tiltre stillingen i permisjon fremstod som større enn kommunens interesse i å utsette det formelle tiltredelsestidspunktet. Kommunen hadde utelukkende vist til at den var forpliktet gjennom avtaleverket til å utsette tiltredelsestidspunkt til endt foreldrepermisjon, og at praksisen hadde vært slik siden åttitallet. For kvinnen førte utsettelse av formelt tiltredelsestidspunkt til at hun ikke kunne dra nytte av fulle rettigheter som ansatt under foreldrepermisjonen. Ombudet konkluderte dermed at vilkårene for å gjøre unntak ikke var oppfylt.

LDO 13/709 Opplyste ikke om graviditet – lovstridig

En kvinne søkte på en stilling som sykepleier ved en avdeling ved et sykehus. Hun ble innkalt på intervju, og var på intervju med seksjonsleder. Hun var gravid på intervjutidspunktet. Kvinnen hadde opplyst om graviditeten til sin tidligere leder ved en annen avdeling ved samme sykehus. På intervjuet ble hun spurt om det var noe mer hun ønsket å tilføye som kunne ha betydning for arbeidsforholdet. Kvinnen opplyste ikke om graviditeten på intervjuet. Kvinnen fikk ikke tilbud om ansettelse da det ble ansett som et tillitsbrudd at hun ikke opplyste om graviditeten.

Ombudet viste til at forbudet mot å spørre om graviditet innebærer at det ikke kan kreves at en arbeidssøker opplyser om graviditet, og at en annen tolkning ville undergrave formålet med bestemmelsen. Ombudet uttalte at sykehusets vurdering i praksis innebærer et pålegg om å opplyse om graviditeten.

Ombudet konkluderte følgelig med at sykehuset hadde handlet i strid med likestillingsloven § 3.

LDO 14/1013 Avslag på søknad – enslig forsørger – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om spørsmål om en mann ble diskriminert i strid med likestillingsloven ved at han ble ansett uaktuell for en direktørstilling i utlandet fordi han var aleneforsørger for sine barn.

På bakgrunn av uttalelser i likestillingslovens forarbeider fant ombudet at mannens omsorgsrolle som aleneforsørger for to barn var vernet av likestillingslovens forbud om indirekte diskriminering.

³⁵ Ombudets sak 14/1661 gjaldt tilsvarende problemstilling. Saken ble henlagt da innklaget fylkeskommune imøtekom klagers krav og klager trakk klagen fra behandling.

Ombudet fant videre at det at mannen ble ansett uaktuell for den bestemte stillingen på grunn av sin omsorgsrolle innebar at han ble stilt dårligere enn søkere som ikke var enslige forsørgere.

Ombudet vurderte om forskjellsbehandlingen var lovlig og kom til at den under tvil var saklig begrunnet. Innklagede hadde imidlertid ikke i tilstrekkelig grad sannsynliggjort at forskjellsbehandlingen var nødvendig.

10.2.2 Lønnsbetingelser

10.2.2.1 Lønnstillegg

LDO 08/1047 Ulik dekning av lønn for kvinner og menn – lovstridig

Ombudet fant at en arbeidsgivers praksis med å utbetale full lønn i 38 uker av foreldrepermisjon til kvinner og full lønn til menn i seks uker fedrekvote og to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel var i strid med likestillingsloven. Arbeidsgiver anførte at forskjellsbehandlingen var motivert av et ønske om å rekruttere flere kvinner. Ombudet vurderte om forskjellsbehandlingen kunne legitimeres etter bestemmelsen om positiv særbehandling i likestillingsloven § 3a. Etter ombudets syn var tiltaket ikke egnet til å realisere lovens formål om likestilling da den ulike dekningen av lønnen snarere ville bidra til å manifestere tradisjonelle kjønnsroller enn å fremme likestilling.

LDO 07/940 Vilkår for rett til lønnet velferdspermisjon – menn – ikke lovstridig

Ombudet la til grunn at en arbeidsgivers permisjonsreglement, som ga arbeidstaker rett til lønnet permisjon ved blant annet oppstart i grunnskolen under forutsetning av at begge foreldre var i arbeid, i utgangspunktet var indirekte forskjellsbehandling av menn ettersom kvinner tar ut langt større andel av foreldrepermisjonen. At arbeidsgiver bare ga permisjon med lønn i de tilfeller den andre forelderen var i arbeid, var etter ombudets syn saklig begrunnet. Når en av foreldrene ikke er i arbeid og har anledning til å følge barnet til skolen, var det etter ombudets syn mindre grunn for arbeidsgiver til å betale lønn ved slikt fravær. Lovens krav til egnethet og nødvendighet var dermed oppfylt. Praktiseringen av reglementet var heller ikke uforholdsmessig inngripende ettersom arbeidstaker hadde rett til fri, men ikke med lønn.

10.2.2.2 Bonus

LDO 07/734 Fravær utover en måned – omsorg for sykt barn – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en virksomhets bonusavtale, som medførte at klager ikke fikk bonus for den perioden hun var fraværende på grunn av omsorg for alvorlig sykt barn, var i strid med likestillingsloven. Bonusavtalen ga alle ansatte en pro rata-andel av full bonusutbetaling dersom de hadde vært i aktivt arbeid i mer enn én måned. Kvinner som tok ut svangerskaps- og fødselspermisjon (3+6 uker, lovforbeholdt mor) ville likevel motta bonus for disse ukene. Alle andre former for sammenhengende fravær utover en måned som ikke skyldtes yrkesskade i virksomheten, ble behandlet som fratrukk i planperioden.

Ombudet uttalte at det i utgangspunktet er slik at flest kvinner rammes av en bonusordning som ikke tar høyde for denne type fravær. Videre var ombudets utgangspunkt at arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt når arbeidstakere tar ut lengre permisjoner, som foreldrepermisjon eller omsorgspermisjon. Det ytes pleiepenger fra folketrygden for «omsorg for et alvorlig sykt barn», jf. folketrygdloven § 9-11. Virksomheten hadde ingen plikt til å yte lønn til klager i hennes fravær. Selv om ombudet fant at kvinner kommer dårligere ut enn menn ved et slikt bonussystem, var det etter ombudets vurdering utenfor likestillingslovens direkte formål å rette opp slike skjevheter mellom kjønnene. Arbeidsgiver kunne vanskelig sies å opptre diskriminerende i og med at det ikke forelå en plikt til å utbetale lønn til en ansatt som ikke er i aktivt arbeid, og ombudet konkluderte følgelig med at arbeidsgiver ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd.

LDO 10/517 Krav til tilstedeværelse – graviditetsrelatert sykefravær – foreldrepermisjon - lovstridig
Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgivers beslutning om ikke å utbetale bonus til to arbeidstakere fordi de ikke oppfylte krav til tilstedeværelse. Kravet om tilstedeværelse var likt uavhengig av fraværsårsak. Det var ikke satt en minstetid for tilstedeværelse. Også ansatte som var til stede én dag fikk utbetalt full bonus. Klagerne hadde ingen arbeidsdager det aktuelle året pga. sykmelding ved graviditet og forlenget foreldrepermisjon grunnet sykt barn.

Ettersom det var på det rene at årsaken til at klagerne ikke fikk utbetalt bonus skyldtes graviditetsrelatert sykefravær og uttak av foreldrepermisjon, mente ombudet at spørsmålet var om forskjellsbehandlingen var saklig begrunnet. Ombudet viste til at det ikke er tilstrekkelig at fravær pga. foreldrepermisjon behandles likt som annet fravær, da slikt fravær er gitt et særskilt vern i likestillingsloven. Videre viste ombudet til at det kan utledes av ombudets tidligere praksis at dersom bonusutbetalingen er å anse som et generelt tillegg, som ikke relateres til resultatet et bestemt år, er utgangspunktet at ansatte i foreldrepermisjon skal behandles likt som andre ansatte. Når det gjelder resultatorienterte bonusutbetalinger, vises det til at utgangspunktet er at man har krav på sin rettmessige andel, beregnet ut fra hvor mye man faktisk har arbeidet og dermed bidratt til resultatet. Ombudet har likevel godtatt at arbeidsgiver må ha en viss periode å forholde seg til for å måle den individuelle innsatsen som ligger til grunn for utbetalingen.

Ombudet fant at det i utgangspunktet var en saklig begrunnelse at arbeidsgiver ønsket å berømme den enkeltes innsats det aktuelle året. Ettersom det likevel var slik at ansatte som hadde vært på jobb én dag det aktuelle året, fikk utbetalt bonus, fant ombudet at dette ikke var en reell påskjønnelse for arbeidsinnsats, og ordningen framstod derfor som lite saklig begrunnet. Ombudet konkluderte dermed med at det var i strid med likestillingsloven § 3 ikke å utbetale bonus til de to klagerne.

LDO 11/210 Bonus/tillegg per time – nedleggelse av virksomhet – spørsmål om indirekte forskjellsbehandling – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en virksomhet som ble besluttet nedlagt og i den forbindelse utarbeidet en bonusavtale, som innebar at alle ansatte som var på jobb fra januar og ut det aktuelle året fikk et tillegg/en bonus per arbeidet time beregnet ut fra et totalbeløp for året var i strid med likestillingsloven. Timebonusen økte fram mot årets slutt, og ble gitt til alle arbeidstakere som arbeidet fram til årsslutt. Klager fikk dermed ikke utbetalt bonus i perioden hun avviklet foreldrepermisjon. Arbeidstakere som var fraværende av andre årsaker fikk heller ikke utbetalt bonusen.

Ombudet viste til i sin praksis å ha skilt mellom resultatbaserte og generelle bonusordninger, og at personer i foreldrepermisjon uansett ikke må behandles dårligere enn personer som er fraværende av andre årsaker. Ombudet fant at det i utgangspunktet forelå indirekte forskjellsbehandling da hun ville fått bonus utbetalt dersom hun ikke avviklet foreldrepermisjon.

Formålet med bonusordningen; å opprettholde produksjon og leveringssikkerhet fram til nedleggelse, var å anse som et saklig formål. Når det gjaldt vurderingen av om forskjellsbehandlingen var egnet og nødvendig for å nå målet, anså ombudet det mest naturlig å se det som en generell bonus som var avhengig av firmaets resultater, men uavhengig av den enkelte ansattes innsats. Det sentrale var ikke hvor mye den enkelte arbeider, men at hun faktisk arbeider og er en del av «maskineriet som får hjulene til å gå rundt». Ombudet anså derfor at bonusen var av den karakter at den skulle gis en arbeidstaker i foreldrepermisjon på bakgrunn av den perioden hun har arbeidet. Ombudet fant endelig at leveringssikkerheten måtte gå foran hensynet til at klager skulle få utbetalt bonus. Videre viste ombudet til at å utbetale bonusen vanskelig kunne forenes med folketrygdlovens

regler, jf. § 14-9 tredje ledd og § 14-16 ettersom hun da både ville fått utbetalt lønn i form av bonus og foreldrepenger.

Ombudet konkluderte etter dette med at virksomheten ikke brøt forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3.

LDO 11/609 *Avkorting av bonusutbetaling – fedrekvote – ikke lovstridig*

Saken gjaldt spørsmål om avkorting av klagers bonus pga. utnyttelse av seks ukers fedrekvote var i strid med likestillingsloven. Virksomhetens bonusordning bestod av to komponenter. Den første komponenten er et beregningsgrunnlag, som baserer seg på resultater oppnådd av bedriften det aktuelle året. Resultatene var knyttet til fem kriterier. Den andre komponenten var tilstedeværelse, dvs. at beløpet ble justert opp/ned for hver enkelt medarbeider avhengig av hvor mye han eller hun har arbeidet det aktuelle året. Fravær ble trukket i hele arbeidsdager. Det ble ikke trukket fravær for feriedager eller ved utnyttelse av 10 dager permisjon i forbindelse med fødsel/15 dager svangerskapspermisjon før fødsel.

Klager avvirket foreldrepermisjon i seks av ti ukers fedrekvote. Arbeidsgiver beregnet da 87 prosent tilstedeværelse. Beregningsgrunnlaget for det aktuelle året var kr. 10 000,-. Klager, som hadde opptjent 10 000,-, fikk utbetalt en bonus på kr. 8000,- på grunn av fraværet på seks uker. Dersom han ikke hadde hatt seks ukers permisjon ville han fått utbetalt en bonus på kr. 12 500,-.

Ombudet la til grunn at klager var satt i en dårligere stilling enn han ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter forbeholdt far, og innebar i utgangspunktet en direkte forskjellsbehandling.

Ombudet fant at formålet med ordningen; å belønne alle ansatte når de oppsatte målene var nådd, samt at hver enkelt ble belønnet mer eller mindre i forhold til hvor mye han/hun har bidratt, var et saklig formål når det gjaldt en fabrikk. Ombudet fant videre at ordningen var egnet og nødvendig for å oppnå målet, og la vekt på at det ved en fabrikk er vesentlig for produksjonen at arbeidstakerne er til stede, at kollegers fravær medfører en belastning for øvrige ansatte. Ombudet la til grunn at bonusen både var av generell karakter og avhengig av den enkeltes prestasjoner. Når det gjaldt vurderingen av forholdsmessighet mellom mål og middel mente ombudet at virksomhetens behov for tilstedeværelse måtte gå foran hensynet til klager ettersom den enkeltes innsats er avgjørende for bedriftens resultater. Ombudet la også til grunn at klager hadde mottatt foreldrepenger i permisjonstiden, og at arbeidsgivere i utgangspunktet ikke har lønnsplikt for arbeidstakere i foreldrepermisjon.

Bonusutbetalingen var ikke i strid med likestillingsloven § 3.

LDO 11/630 *Fratrekk i omsetning – ikke utbetalt bonus – fravær pga. fedrekvote – lovstridig*

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver hadde anledning til å trekke omsetning i perioden arbeidstaker var i foreldrepermisjon fra den totale omsetning, slik at arbeidstaker etter dette fratrukket ikke oppnådde budsjett og dermed ikke fikk utbetalt bonus. Dersom omsetningen i ukene mannen tok ut permisjon ikke ble trukket fra, ville mannen oppnådd budsjett og dermed fått utbetalt bonus. Fordi det ikke var uenighet om at mannen hadde fått trukket fra sitt fravær i foreldrepermisjon ved beregning av bonus, fant ombudet at mannen var satt i en dårligere stilling enn han ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn.

Ombudet vurderte om arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at forskjellsbehandlingen likevel var tillatt etter ulovfestede saklighetsprinsipper. Ombudet uttalte at det følger av likestillingslovens forarbeider at ulik behandling er tillatt i helt spesielle unntakstilfeller. Ombudet uttalte at det er et

tilnærmet absolutt forbud mot forskjellsbehandling på dette området, og viste til at likestillingsloven ble skjerpet i 2002 og til praksis fra EF-domstolen.

Ombudet kunne vanskelig se at resultatet av virksomhetens fratrukk av omsetning for perioden mannen var i foreldrepermisjon var å anse som akseptabel i sin sammenheng, slik likestillingslovens forarbeider stiller krav om. På bakgrunn av opplysningene som var framlagt framstod det derimot som urimelig at mannen overhodet ikke fikk ta del i virksomhetens bonus idet han hadde vært til stede i største delen av opptjeningsperioden og i stor grad hadde bidratt til virksomhetens omsetning det aktuelle året.

På den bakgrunn kom ombudet til at virksomheten handlet i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2 da mannen ikke fikk utbetalt bonus for oppnådd omsetning grunnet fravær i foreldrepermisjon.

10.2.3 Arbeidsvilkår

LDO 07/1310 Endrede arbeidsoppgaver – vikar – lovstridig

I denne saken la ombudet til grunn at det ikke ville være legitim grunn for å gi en kvinne endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon at arbeidsgiver er mer fornøyd med vikarens arbeidsutførelse så lenge kvinnen fremdeles var kvalifisert for arbeidet.

LDO 09/2038 Inndragelse av firmabil/firmatelefon – ikke lovstridig

Saken gjaldt blant annet spørsmål om en arbeidsgivers regel om firmabil og firmatelefon ble inndratt ved fravær over tre måneder var i strid med likestillingsloven § 3. Klager hadde fravær som skyldtes sykmelding under graviditet og uttak av foreldrepermisjon. Ombudet bemerket innledningsvis at arbeidsgivers styringsrett begrenses av likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling. Ombudet fant at virksomhetens regel i utgangspunktet stilte kvinner dårligere enn menn ettersom det er flest kvinner som tar ut foreldrepermisjon utover tre måneder.

Ombudet la til grunn at regelen hadde et saklig formål ettersom firmabil og firmatelefon var en del av godtgjørelsen fra arbeidsgiver, som var knyttet til arbeidsoppgavene som skulle utføres. Ombudet viste også til at arbeidsgiver ikke har lønnsplikt under permisjonen med mindre dette følger av avtale. Regelen var etter ombudets syn heller ikke uforholdsmessig inngripende ettersom telefon og bil i permisjonstiden kun er privat forbruk, som man må påregne å betale selv.

LDO 10/174 Endrede arbeidsoppgaver – omorganisering – informasjon – innflytelse – delvis lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en kvinne fikk endrede og nye arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra permisjonen i strid med likestillingsloven. Kvinnen mente også at hun ikke fikk mulighet til å påvirke omorganiseringsprosessen som ledet til endringene. Ombudet kom til at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at foreldrepermisjonen ikke hadde ført til endrede oppgaver, men at dette skyldtes en midlertidig omorganisering i virksomheten.

Ombudet fant imidlertid at kommunen handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved ikke å gi kvinnen tilstrekkelig informasjon og mulighet for å øve innflytelse i forbindelse med omorganiseringsprosessen. Ombudet viste til at det er tilstrekkelig at handlingen ut fra sin art er egnet til å stille arbeidstaker dårligere på grunn av foreldrepermisjon. Det var ikke mulig for ombudet å ta stilling til hvilke utslag dette eventuelt hadde gitt.

LDO 11/85 Stedfortredertjeneste – fedrekvote - lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en mannlig arrestforvarer ble forskjellsbehandlet på grunn av uttak av foreldrepermisjon på ti uker (fedrekvote), da han ikke ble pålagt stedfortredertjeneste for ledende arrestforvarer i vedkommendes fravær.

Mannen var ledende arrestforvarers stedfortreder fram til han gikk ut i ferie og deretter foreldrepermisjon. En kollega trådte inn som stedfortreder da mannen gikk ut i permisjon. Da han kom tilbake etter endt foreldrepermisjon gjeninntrodte ikke klager som stedfortreder. Kollegaen fortsatte i stedet som stedfortreder i ledende arrestforvarers fravær.

Ombudet viste til at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å velge stedfortreder, men at styringsretten begrenses av blant annet likestillingsloven.

Likestillingsloven setter vilkår om at arbeidstaker skal settes i en dårligere stilling for at handlingen eller unnlåtelsen skal anses som en forskjellsbehandling. Ombudet fant at ikke å bli pålagt stedfortredertjeneste er å bli satt i en dårligere stilling. Ombudet la blant annet vekt på at erfaringen som stedfortreder er meritterende og at tjenestemannen har krav på stedfortredergodtgjørelse for perioden.

Ombudet fant på bakgrunn av partenes redegjørelser og korrespondanse i saken at det var årsakssammenheng mellom foreldrepermisjonen og at mannen ikke gjeninntrodte som stedfortreder ved tilbakekomst etter endt permisjon.

Ombudet vurderte deretter om forskjellsbehandlingen var tillatt etter ulovfestede saklighetsprinsipper. Ombudet fant ikke at arbeidsgiver hadde vist til forhold som gjorde kontinuitet særlig viktig, slik at det var nødvendig at kollegaen fortsatte som stedfortreder.

Ombudet fant at arbeidsgivers forklaring om at mannens kollega var bedre kvalifisert enn klager var den reelle begrunnelsen for valget som ble tatt. Ombudet viste til nemndas uttalelse i sak 48/2010: "Nemnda viser imidlertid til at beskyttelsen for dem som tar ut foreldrepermisjon, mot at vikaren beholder stilling eller arbeidsoppgaver etter at foreldrepermisjonen er over, vil være svært svak dersom arbeidsgiver skal kunne måle kvalifikasjonene mot hverandre."

Ombudet kom til at uttalelsen fra nemnda, som falt i en sak som gjaldt spørsmål om det kunne gjøres unntak fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling, gjorde seg gjeldende også i denne saken, som gjaldt spørsmål om å tillate forskjellsbehandling etter den enda snevrere ulovfestede unntaksadgangen for direkte forskjellsbehandling.

LDO 11/2019 Midlertidig endring av arbeidsoppgaver – ikke lovstridig

I denne saken fant ombudet at en midlertidig endring i en kvinnelig arbeidstakers arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt permisjon var lovlig. Arbeidsgiver viste til at årsaken til at arbeidstaker ikke fikk delta i de årlige forhandlingene to måneder i 2011 var av hensyn til selskapet og dets kunder. Vurderingen var begrunnet i at arbeidstaker ikke fikk deltatt i forberedelsene til forhandlingene og ikke rakk å oppdatere seg tilstrekkelig. Ombudet fant ikke grunnlag for å overprøve denne vurderingen. Videre la ombudet vekt på at endringene var midlertidige og ikke av så stor betydning at de måtte anses som uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet. Kvinnen beholdt tittel og lønn, og ville ifølge arbeidsgiver få tilbake arbeidsoppgaver tilsvarende dem hun hadde før hun gikk ut i permisjon når forhandlingene var sluttført.

Ombudet kom til at arbeidsgivers beslutning om å endre kvinnens arbeidsoppgaver midlertidig var tillatt etter unntaksbestemmelsen i § 3 fjerde ledd. Arbeidsgiver handlet følgelig ikke i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling.

LDO 12/1034 Endret stasjoneringsted som lærer – etter endt permisjon – lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble diskriminert på grunn av permisjon ved fødsel da hun fikk endret stasjoningssted fra en skole til en annen som lærer ved tilbakekomst etter endt permisjon.

Overflyttingen var først midlertidig, men ble senere fast. Klageren mente at hun ble overflyttet fordi hun var i foreldrepermisjon. Ombudet fant at kommunen ikke hadde redegjort tilstrekkelig for hvorfor ikke noen av de andre lærerne på skolen kunne flyttes. Ombudet kom derfor til at kommunen ikke hadde sannsynliggjort at endringen av klagerens stasjoningssted, den midlertidige eller den faste, ikke hadde sammenheng med at hun var i foreldrepermisjon. Ombudet fant heller ikke at kommunen hadde tungtveiende nok saklige grunner for overflyttingen av klageren.

LDO 12/1901 *Informasjon om å tillegge stilling fagansvar – under foreldrepermisjon – lovstridig*

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven ved at en kvinne i permisjon i forbindelse med fødsel ikke ble orientert om at en av stillingene på arbeidsplassen skulle tillegges fagansvar og at hun heller ikke ble vurdert til dette ansvaret. Ombudet viste til ombudets uttalelse i sak 10/174, hvor det ble konkludert med at en kommune handlet i strid med likestillingsloven ved ikke å gi en kvinne i foreldrepermisjon tilstrekkelig informasjon om og mulighet til å øve innflytelse i en omorganiseringsprosess. Ombudet fant at kvinnen her hadde en tilsvarende berettiget forventning om å motta informasjon for å kunne bli vurdert i prosessen med å tillegge en av stillingene fagansvar.

Arbeidsgiver hadde følgelig handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3.

LDO 13/1021 *Kontaktlærerfunksjon – omsorgspermisjon – lovstridig*

Ombudet tok stilling til om en kvinnelig lærer ble forskjellsbehandlet på grunn av omsorgspermisjon for små barn, da hun ikke fikk tildelt fornyet kontaktlærerfunksjon. Grunnen var at hun hadde fått innvilget redusert arbeidstid til 80 prosent. Arbeidsgiver fant det ikke praktisk gjennomførbart at hun skulle ha redusert arbeidstid, samtidig som hun skulle være kontaktlærer for en klasse.

Ombudet fant at kvinnen ble indirekte diskriminert på grunn av kjønn, i strid med likestillingsloven, når hun ble utelukket fra å få kontaktlærerfunksjon, og dette begrunnes med at hun har redusert arbeidstid på grunn av omsorg for små barn.

Ombudet viste til at det følger av forarbeidene, Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 38, at diskrimineringsvernet er sterkere der det er tale om foreldrepermisjon enn hvor det er tale om omsorgspermisjon.

Ombudet uttalte at ombudet er tilbakeholdent med å overprøve arbeidsgiverens vurderinger av hvilke kriterier som skal gjelde for tildeling av kontaktlærerfunksjon. Tilstedeværelse og kontinuitet vil være sentralt i en slik vurdering. Ombudet kunne likevel ikke se at kommunen hadde sannsynliggjort at det var nødvendig å arbeide i en 100 prosent stilling for å fylle funksjonen som kontaktlærer. Det fremgikk av redegjørelse fra Utdanningsforbundet at partene blant annet ikke hadde diskutert hvilken konkret betydning 20 prosent mindre tilstedeværelse ville ha for elevene, eller om det var mulig å spre fraværet over flere dager for å redusere eventuelle negative konsekvenser. Ombudets vurdering var at kommunen ikke hadde forsøkt å komme fram til ordninger som var mindre inngripende for kvinnen.

LDO 13/1091 *Involvering i omorganiseringsprosess – utlyst stilling – i permisjon – lovstridig*

En kvinne mente seg forskjellsbehandlet på grunn av foreldrepermisjon ved at arbeidsgiver hadde unnlatt å informere henne om nedbemanning, at hun hadde blitt omplassert og fått andre arbeidsoppgaver etter endt permisjon og ved å unnlate å opplyse om en ny stilling som ble utlyst i forbindelse med omorganiseringen.

Ombudet fant ikke at det var grunn til å tro at kvinnen ville beholdt sin opprinnelige stilling dersom hun ikke var i foreldrepermisjon. Arbeidsgiver hadde dermed ikke overtrådt likestillingsloven på dette punktet. Ombudet kom videre til at kvinnen ikke hadde en reell mulighet til å søke på en utlyst stilling som kontorleder da hun ikke hadde blitt informert om omorganiseringen og dermed ikke var kjent med at hennes stilling ville falle bort. Årsaken til dette var at hun var fraværende på grunn av foreldrepermisjon. Arbeidsgiver handlet dermed i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling.

Kvinnen mente også at hennes nasjonale opprinnelse kunne være årsak til at hun ble behandlet dårligere enn andre, men dette omtales ikke her.

10.2.4 Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold

LDO 10/2176 Manglende omplassering – kabinansatt – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om et flyselskap handlet i strid med likestillingsloven ved ikke å foreta tilrettelegging for gravid kabinansatt i form av omplassering til bakketjeneste.

Ombudet uttalte at en tilretteleggingsplikt overfor gravide må innfortolkes i likestillingslovens § 3, jf. LDN 31/2010, 14/2010 og 24/2008, og la til grunn av manglende tilrettelegging innebar en forskjellsbehandling av kvinnen. Ut fra at loven selv ikke åpner for unntak ved direkte forskjellsbehandling, samt lovens forarbeider, må det legges til grunn en snever unntaksadgang. Etter en helhetsvurdering fant ombudet at unntaket kom til anvendelse. Ombudet la vekt på at arbeidsgiver hadde redegjort for at administrasjonskontoret, som bestod av få ansatte, ikke hadde ledige arbeidsoppgaver og det var dermed ikke mulig å omplassere kvinnen. Videre la ombudet vekt på at kvinnen hadde krav på svangerskapspengene gjennom folketrygden. I lys av denne retten var det ikke mulig å utlede en ubetinget tilretteleggingsplikt etter likestillingsloven. Ombudet fant heller ikke grunnlag for å konstatere at folketrygdlovens system med opptjeningsstid som et av vilkårene for utbetaling rammer kvinner i større grad enn menn. Bestemmelsen var dermed ikke i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling pga. kjønn.

LDO 12/401 Manglende tilrettelegging – gravid butikkmedarbeider – delvis lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om manglende tilrettelegging for gravid arbeidstaker var i strid med forbudet mot forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3. Arbeidstaker hadde på grunn av svimmelhet behov for tilrettelegging ved tildeling av vakter, adgang til sittepauser, slippe å klatre i stiger og unngå tunge løft. Arbeidstaker ble sykmeldt og fikk senere utbetalt svangerskapspengene.

Ombudet viste innledningsvis til at likestillingsloven ikke har en eksplisitt bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidstid eller arbeidsoppgaver for gravide arbeidstakere. Videre viste ombudet til at arbeidsmiljøloven § 4-1 regulerer generelle krav til arbeidstakers arbeidsmiljø og § 4-2 regulerer krav til tilrettelegging, som håndheves av Arbeidstilsynet. Det innebar at ombudet ikke kunne ta stilling til hvor langt plikten strekker seg og i hvilken grad konkrete tiltak skal gjennomføres, men i de tilfeller det er fastslått et tilretteleggingsbehov og arbeidsgiver ikke har tilrettelagt eller vurdert muligheten for dette, kan ombudet vurdere om det har skjedd forskjellsbehandling. En unnlattelse av å oppfylle en tilretteleggingsplikt kan medføre at en kvinne stilles dårligere på grunn av at hun er gravid.

Partene var uenige i hva som var blitt sagt og gjort i forbindelse med tilretteleggingen. Når det gjaldt tilgangen til sittepauser fant imidlertid ombudet at avkryssing på tilretteleggings skjema om at det ikke var muligheter for å tilrettelegge, samt legens referater fra møter, støttet arbeidstakers forklaring. Dette ga grunn til å tro at arbeidstaker ble bedt om ikke å sitte mens hun var på jobb. Ombudet fant ikke at arbeidsgiver sannsynliggjorde at forskjellsbehandling likevel ikke hadde skjedd. Arbeidsgiver handlet dermed i strid med likestillingsloven ved ikke å tilrettelegge for sittepauser.

Når det gjaldt tildeling av vakter, fant ombudet ikke grunnlag for å konstatere at arbeidsgiver ikke hadde, og konkluderte følgelig med at arbeidsgiver ikke handlet i strid med loven.

Ombudet påpekte også at det framstod som virksomheten var usikker på hvordan håndtere tilrettelegging for gravide, og viste til arbeidsgivers aktivitetsplikt nedfelt i likestillingsloven § 1a.

10.2.5 Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern

LDO 11/325 Medvirkning – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble diskriminert av sin arbeidsgiver, et vikarbyrå, da et oppdrag ble kansellert etter at kvinnen informerte oppdragsgiver om at hun var gravid. Ombudet viste til nemndas uttalelse i sak 18/2009:

”En samlet nemnd finner grunn til å understreke at graviditetsvernet i likestillingsloven § 3 gjelder alle typer handlinger, uansett om det er arbeidsgiver eller andre som står bak handlingen. Dette innebærer at både Proffice AS som arbeidsgiver og TINE BA som oppdragsgiver må ivareta sitt ansvar for å hindre at oppdragstakere settes i en dårligere stilling på grunn av graviditet, fødsel eller foreldrepermisjon.”

Klager ønsket ikke at ombudet skulle kontakte oppdragsgiver for å be om en redegjørelse for hvorfor oppdraget ble kansellert. Det var dermed ikke mulig å ta stilling til om det var årsakssammenheng mellom graviditeten og kanselleringen. Det var dermed vanskelig for ombudet å vurdere arbeidsgivers medvirkeransvar. Det forelå imidlertid ikke opplysninger eller holdepunkter i saken som ga grunn til å tro at arbeidsgiver hadde medvirket til brudd på likestillingsloven i dette tilfellet.

Videre var spørsmålet om arbeidsgiver ved å unnlate å undersøke bakgrunnen for kanselleringen da de ble kjent med at kvinnen var gravid er et selvstendig brudd på likestillingsloven. En praksis der oppdragsbortfall blir effektivert uten nærmere undersøkelse vil kunne være egnet til å stille visse grupper dårligere enn andre. Ut fra dagens lov, forarbeider og praksis var det etter ombudets vurdering uklart om det kan utledes en handlingsplikt i slike tilfeller som det aktuelle. I et trepartsforhold kan det dessuten være vanskelig å skille en selvstendig handlingsplikt fra et medvirkeransvar. I og med at grunnlaget for plikten var uklar, kom ombudet til at arbeidsgiver ikke hadde brutt likestillingsloven på selvstendig grunnlag i denne saken.

Ombudet viste avslutningsvis til at arbeidsgiver har en aktivitetsplikt i likestillingsloven § 1a, men at denne ikke er sanksjonert.

10.2.6 Opphør av arbeidsforhold

LDO 12/863 – permittering – graviditet – sosiale forhold – ikke lovstridig

Saken gjaldt spørsmål om en arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven ved å permittere en kvinne fra sin stilling. Ombudet understreket innledningsvis at hun ikke har kompetanse til å ta stilling om det arbeidsrettslig var adgang til å permittere og den konkrete utvelgelsen av de ansatte, med mindre graviditet eller foreldrepermisjon er vektlagt. Ombudet slo deretter fast at det å bli permittert er å bli satt i en dårligere stilling, jf. kravet i § 3. Dersom en arbeidsgiver ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres legger vekt på graviditet, er dette i strid med likestillingsloven. Ombudet fant imidlertid ikke holdepunkter for at så var skjedd.

Videre gjaldt saken spørsmål om det var i strid med likestillingsloven at graviditeten ikke ble vektlagt som et sosialt forhold som talte mot å permittere kvinnen. Ombudet viste til at det er adgang til å si opp gravide så lenge oppsigelsen ikke skyldes graviditeten, og ettersom en permittering er mindre inngripende må det også være adgang til dette. Arbeidsgiver anførte at for at et sosialt forhold skal

kunne få betydning for permitteringen, må det være egnet til å gjøre den økonomiske situasjonen vanskelig for arbeidstaker, og at det å være gravid ikke er et sosialt forhold i så måte. Ombudet bemerket at graviditet burde omfattes som et sosialt forhold i og med at gravide arbeidssøkere diskrimineres på arbeidsmarkedet. Ombudet uttalte deretter:

«Hvorvidt graviditet må anses som et sosialt forhold i en nedbemanning eller permitteringsprosess, har ikke, så langt ombudet er kjent med, vært behandlet av domstolene. Spørsmålet har heller ikke tidligere vært behandlet av ombudet. Etter ombudets mening kan det diskuteres om unnløstelse av å ta hensyn til graviditet og foreldrepermisjon er brudd på likestillingslovens diskrimineringsforbud, dvs om unnløstelsen er egnet til å stille gravide arbeidstakere dårligere enn andre arbeidstakere, som har sosiale forhold som nevnt over.

At gravide arbeidstakere er i en sårbar situasjon er bakgrunnen for det sterke diskrimineringsrettslige vernet som er etablert, både nasjonalt og internasjonalt. Dette hensynet må etter ombudets mening være relevant også i permitterings situasjoner. Med tanke på at graviditet i seg selv medfører diskriminering på arbeidsmarkedet, vil fremtidige jobbmuligheter påvirkes, og graviditet bør da også av denne grunn omfattes av begrepet 'sosiale forhold'».

Det var imidlertid ikke nødvendig for ombudet å ta endelig stilling til dette spørsmålet ettersom ombudet ikke fant grunnlag for å overprøve arbeidsgivers konkrete valg av hvem som skulle permitteres. Arbeidsgiver hadde vektlagt både funksjon og sosiale forhold med avgjørende vekt på funksjon.

11. Talloversikter – ombudets og nemndas saker 2007-2014

11.1 Innledning

Tallene som presenteres i dette kapitlet gir en oversikt over ombudets klage- og veiledningssaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet, mottatt i perioden 2007-2014. Det presenteres tall på antall veilednings- og klagesaker, hvem som klager, hvem det klages på, utfall og konklusjon i klagesaker hos LDO og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).

Se mer av ombudets statistikk her: <http://www.ldo.no/nyheter-og-fag/ldos-statistikk>

11.2 Ombudets klage- og veiledningssaker 2007-2014

Ligestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007-2014 mottatt over 13 000 saker – om lag 11 300 av disse er veiledningshenvendelser og nesten 1 800 er klagesaker. De aller fleste som kontakter LDO for å få veiledning, har spørsmål knyttet til diskriminering på grunn av kjønn (35 prosent), nedsatt funksjonsevne (23 prosent) eller etnisitet (15 prosent). De tre største kategoriene av klagesaker, er saker gjelder diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (38 prosent), kjønn (26 prosent) og etnisitet inkl. språk (22 prosent).

Tabell 1 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker etter diskrimineringsgrunnlag 2007-2014

Diskrimineringsgrunnlag	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
Kjønn	3 954	469	4 423
Nedsatt funksjonsevne	2 567	666	3 233
Etnisitet (inkl. språk)	1 751	393	2 144
Alder	675	132	807
Religion	219	39	258
Seksuell orientering	146	17	163
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	30	4	34
Andre grunnlag	1 955	50	2 005
Total	11 297	1 770	13 067

Arbeidsliv er det området LDO mottar flest veiledningshenvendelser og klagesaker på. Dette utgjør 44 prosent av hele ombudets saksmengde (43 av prosent av alle veiledningshenvendelsene og 48 prosent av klagesakene).

Tabell 2 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker etter samfunnsområde 2007-2014

Samfunnsområde	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
Arbeidsliv	4 859	845	5 704
Varer og tjenester	1 623	482	2 105
Offentlig forvaltning	1 233	181	1 414
Utdanning	589	105	694
Bolig	286	54	340
Politi, rettsvesen mv.	232	47	279
Annet	2 475	56	2 531
Total	11 297	1 770	13 067

De aller fleste arbeidslivssakene ombudet behandler gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn (46 prosent av sakene, det vil si 2 639 saker i perioden 2007-2014). Tabell 3 viser ombudets arbeidslivssaker fordelt etter diskrimineringsgrunnlag og sakstype.

Tabell 3 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker som gjelder arbeidsliv 2007-2014

Arbeidsliv	Klagesaker	Veiledningssaker	Total
Kjønn	365	2 274	2 639
Etnisitet mv. (inkl språk)	181	677	858
Alder	128	479	607
Nedsatt funksjonsevne	96	536	632
Annet	38	744	782
Religion	27	97	124
Seksuell orientering	9	45	54
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	1	7	8
Total	845	4 859	5 704

11.3 Saker om graviditet og foreldrepermisjon

På 1970- og 1980-tallet mottok det tidligere Likestillingsombudet svært få saker om graviditetsdiskriminering.³⁶ På 1990-tallet mottok ombudet ca. ti saker i året om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Antallet klagesaker økte på 2000-tallet, og var 31 i 2003 og 29 i 2004. I 2006 da Likestillings- og diskrimineringsombudet ble opprettet mottok det nye ombudet 33 saker.

I Ot.prp. nr. 79 (2008–2009) i punkt 2.2.1 på s. 14 framgår følgende om erfaringer fra tidligere likestillingsombud og Likestillings- og diskrimineringsombudet når det gjelder saker om dette temaet:

«Fra 2000 til 2005 hadde Likestillingsombudet en jevn og markant økning i antall henvendelser om graviditetsdiskriminering. Antallet skriftlige henvendelser økte fra 12 til 100 per år fram til 2005. I årene 2000-2005 hadde Likestillingsombudet til sammen 392 saker om graviditetsdiskriminering. Av disse sakene var 261 veiledningssaker og 105 klager som ble realitetsbehandlet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) registrerte i 2006 totalt 1082 henvendelser. 606 av henvendelsene var knyttet til kjønn, hvorav 377 gjaldt arbeidslivet. Av 377 saker dreide 169 seg om graviditetsdiskriminering. I 60 av sakene nevnes ord relatert til ansettelse eller rekruttering i tittelen. [...]

Det betyr at nærmere 1/3 av henvendelsene på arbeidslivets område gjaldt graviditetsdiskriminering.»

Den tidligere Klagenemnda for likestilling behandlet 24 saker om graviditetsdiskriminering i perioden 2000-2005, hvorav nemnda kom til at det forelå ulovlig forskjellsbehandling i 14 av sakene.³⁷

I perioden 2007-2014 har Likestillings- og diskrimineringsombudet mottatt i alt 1 245 veiledningshenvendelser og 197 klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». Dette utgjør henholdsvis 55 prosent av alle veiledningssaker og 54 prosent av alle klagesaker som gjelder

³⁶ Vigerust, Elisabeth. «Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold». I: *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Hellum og Ketscher (red.). Oslo, 2008 s. 188.

³⁷ Barne- og likestillingsdepartementet, 18. august 2008. *Høring – endring av likestillingsloven § 4 – forbud mot å spørre om graviditet*

diskriminering på grunn av kjønn i arbeidslivet. Tabell 4 viser antall saker mottatt per år, i denne perioden, etter sakstype.

Tabell 4. Veilednings- og klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

År	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
2007	195	28	223
2008	188	27	215
2009	184	25	209
2010	161	28	189
2011	123	19	142
2012	156	18	174
2013	104	23	127
2014	134	29	163
Total	1 245	197	1 442

11.4 Klagesaker som gjelder graviditet og foreldrepermisjon

11.4.1 Utfall og konklusjon i klagesaker

I perioden 2007-2014 har LDO gitt uttalelser i 157 klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet. I tillegg har ombudet henlagt 32 saker og avvist 2 saker. 6 saker er fortsatt under behandling.

Tabell 5. Utfall i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

Utfall	Antall	Prosent
Uttalelse	157	82 %
Henleggelse	32	17 %
Avvisning	2	1 %
Total	191	100 %

Ombudet har konkludert med «brudd på loven» i 68 prosent av sakene det er gitt uttalelse i (107 av 157 saker).

Tabell 6 Konklusjon i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

Konklusjon	Antall	Prosent
Brudd på loven	107	68 %
Ikke brudd på loven	50	32 %
Total	157	100 %

11.4.2 Saker behandlet av likestillings- og diskrimineringsnemnda

I en klagesak kan begge parter klage på ombudets konklusjon. Hvis ombudet ikke tar klagen til følge og omgjør konklusjonen, oversendes den til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Dersom partene ikke kommer til en frivillig løsning kan saken også bringes inn for nemnda av ombudet.

I perioden 2007-2014 er i alt 37 av ombudets uttalelser som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet blitt brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Av disse sakene har nemnda konkludert i 34 saker, 2 saker er bortfalt og én sak er fortsatt under behandling.

Ombudet har konkludert med «brudd på loven» i 24 og «ikke brudd på loven» i 10 av de sakene som nemnda har behandlet. Nemnda har opprettholdt ombudets konklusjon i 71 prosent av sakene (24 saker), og omgjort 24 prosent av sakene (8 saker). 5 prosent er delvis opprettholdt av nemnda (2 saker).

I de 24 sakene LDO konkluderte med «brudd på loven» har nemnda *oppretholdt* ombudets konklusjon i 15 saker (63 prosent av sakene), omgjort 7 saker, og delvis omgjort 2 saker. I de 10 sakene der ombudet har konkludert med «ikke brudd på loven» har nemnda *oppretholdt* ombudets konklusjon i 9 saker (90 prosent av sakene), og omgjort 1 sak.

Ser man alle «graviditet og foreldrepermisjons»-sakene under ett har nemnda konkludert med brudd på loven i 16 saker, delvis brudd på loven i 1 sak (annet), og ikke brudd på loven i 17 saker.

Tabell 7 Saker behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda 2007-2014. Nemndas konklusjon og utfall

LDN utfall	LDNs konklusjon				
	Brudd	Ikke brudd	Annet ³⁸	Total	Prosent
Delvis omgjort		1	1	2	5 %
Omgjort	1	7	0	8	24 %
Opprettholdt	15	9	0	24	71 %
Total	16	17	1	34	100 %

11.4.3 Tematikk

Tabell 8 viser antall klagesaker fordelt på tematikk angitt i klagen i de 191 sakene ombudet har ferdigbehandlet i perioden 2007-2014. Kombinasjoner av tematikk i de sakene der det er klaget på flere forhold vises ikke i tabellen.

Tabell 8. Tematikk i klagesaker, som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

Tematikk angitt i klagen	Antall	Prosent
Rekruttering og ansettelse	113	59 %
Lønn samt andre former for belønning og goder	29	15 %
Arbeidsbetingelser (permisjoner, arbeidsoppgaver og arbeidstid)	22	12 %
Avslutning av et arbeidsforhold (Oppsigelse / avskjedigelse)	22	12 %
Anerkjennelse, omplassering, forfremmelse og faglig utvikling	21	11 %
Tilretteleggingsbehov	7	4 %
Annet	4	2 %

³⁸ Nemnda konkluderte med både brudd og ikke brudd i denne saken.

Sakene om «graviditets- og foreldrepermisjon» gjelder ulike forhold eller tematikk. Den største andelen av sakene (59 prosent) gjelder rekruttering og ansettelse³⁹ (113 av i alt 197saker). I 13 prosent av saker klages det på flere forhold (24 av 191 saker).

11.4.4 Klager

I omlag 90 prosent av sakene om «graviditets- og foreldrepermisjon» ombudet har mottatt på arbeidslivets område er det en privat person som henvendte seg (på vegne av seg selv eller andre), mens rundt 10 prosent av sakene er brakt inn av «fagforening, forening, organisasjon, foretak eller offentlig virksomhet».

Tabell 9 Hvem som er klager i saker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». 2007-2014

Henvender	Antall	Prosent
Fagforening, forening, organisasjon, foretak, offentlig virksomhet	21	11 %
Privatperson	176	89 %
Total	197	100 %

I alt er det 187 av sakene (95 prosent) som gjelder en enkeltperson.

Tabell 10 Type klager i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». 2007-2014⁴⁰

Klagen gjelder	Antall	Prosent
Annet (par, gruppe, flere, ukjent)	10	5 %
Enkeltperson	187	95 %
Total	197	100 %

Av de 187 enkeltpersonene som klaget til ombudet var 93 prosent kvinner (174 personer) og 7 prosent menn (13 personer).

Tabell 11 Klagers kjønn i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

Klagers kjønn	Antall	Prosent
Kvinne	174	93 %
Mann	13	7 %
Total	187	100 %

Ombudet har svært mangelfulle data når det gjelder klageres alder. Det mangler opplysninger om alder i over en tredjedel av sakene. Derfor presenterer vi ikke noen talloversikt på dette.

11.4.5 Innklaget

I 52 prosent av sakene er det et foretak, firma eller en næringsvirksomhet som er innklaget. I 46 prosent av sakene er det klaget på en offentlig virksomhet.

³⁹ «Rekruttering og ansettelse» gjelder tilsetninger, herunder fornyelse/forlengelse av vikariater eller andre midlertidige stillinger.

⁴⁰ Klagers kjønn registreres kun i saker der klager er en enkeltperson. Det vi si i 187 av de 197 klagesakene.

Tabell 13. Hvem som er innklaget i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2014

Innklaget	Antall	Prosent
Foretak, firma, næringsvirksomhet	102	52 %
Offentlig virksomhet/institusjon	90	46 %
Annet	5	3 %
Total	197	100 %

12. Relevante høringsuttalelser fra ombudet⁴¹

[Sak 12/1667 Høringsuttalelse: Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt – forslag om endringer i diskrimineringslovverket, datert 11. desember 2012](#)

[Sak 12/2039 Høringsuttalelse: NOU 2012:15 Politikk for likestilling, datert 27. november 2012](#)

[Sak 12/1206 Høringsuttalelse: Forslag om forskriftsendringer som innfører ny turnustjeneste for leger, datert 18. september 2012](#)

[Sak 12/1141 Høringsuttalelse: Lovforslag om rett til lønn under ammefri, datert 4. september 2012](#)

[Sak 11/2527 Høringsuttalelse: NOU 2011:18 Struktur for likestilling, datert 9. mars 2012](#)

[Sak 11/2461 Høringsuttalelse: Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon, datert 27. februar 2012](#)

[Sak 10/639 Høringsuttalelse: Nybegynnerstilling for leger - praktisk og pedagogisk oppfølging av nyutdannede leger, datert 25. juni 2010](#)

[Sak 08/1224 Høringsuttalelse: Endring av likestillingsloven § 4 – forbud mot å spørre om graviditet, datert 18. november 2008](#)

[Sak 08/522 Høringsuttalelse: Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn, datert 31. august 2008](#)

13. Juridisk litteratur

Ballangrud, Anne Jorun Bolken, Sørli, Cathrine. «Nok en midlertidig stilling i helsesektoren – et hinder for likestilling?» I: *Kritisk Juss 2011 (37) nr. 1*

Frøland, Hanne Cecilie, Jesnes, Helene. «Innleide arbeidstakeres graviditetsdiskrimineringsvern.» I: *Kritisk Juss 2011 nr. 4*

Hedlund, Mary-Ann, Semner, Brit Djupvik. *Likestillings- og diskrimineringslovene Bind 1 – Med kommentarer*. Oslo, 2008.

Holgelsen, Gudrun. *Likestillingsloven*. Bergen, 1984.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo, 2007. Se s. 64 flg.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda. *Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger*. Oslo, 28. april 2008. Tilgang: www.diskrimineringsnemnda.no

Strand, Vibeke Blaker. Likestillingsloven 2013 og forenklingssjuss – en trussel mot individvernet? I: *Kvinnerettslig skriftserie nr. 96*. Oslo, 2014. Tilgang: <http://www.jus.uio.no/ior/forskning/omrader/kvinnerett/publikasjoner/skriftserien/dokumenter/nr-96-vibeke-blaker-strand.pdf>

⁴¹ Ombudets høringsuttalelser publiseres på www.ldo.no.

Syse, Aslak, Helgeland, Geir. «Reglene om 'delt bevisbyrde' i norsk diskrimineringsrett.» I: *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Aune, Helga, Fauchald, Ole Kristian, Lilleholt, Kåre og Michaelsen, Dag (red.). Oslo, 2009

Vigerust, Elisabeth. «Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold» I: *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Hellum, Anne og Ketscher, Kirsten (red.). Oslo, 2008.

Vigerust, Elisabeth. *Likestillingsloven og Norges internasjonale forpliktelser*, Institutt for offentlig retts skriftserie 2003 nr. 4.

Vigerust, Elisabeth. «Familiehensynsprinsippet i arbeidsretten. Omsorg, tid og fleksibilitet» I: *Lov og rett* 2000.

Vigerust, Elisabeth. *Arbeid, barn og likestilling. Rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet*. Oslo, 1998.

14. Rapporter mv.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv* av Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Sigtona Halrynjo, Selma T. Lyng og Helge Svare. (AFI-rapport 2/2008) Tilgang: http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=1&I=4094

Arbeidstilsynet. *Veiledning om Arbeidstakere som er gravide, nylig har født eller ammer – risikovurdering og iverksetting av tiltak*. Tilgang: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=77952>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. *Behandling av Norges 8. rapport til FN om oppfølging av kvinnediskrimineringskonvensjon (CEDAW)*. Tilgang: http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Vedlegg_4.pdf

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Praksis 2006*. Tilgang: http://www.ldo.no/Global/Praksis_2006_enkeltsider_web.pdf

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Praksis 2007*. Tilgang: <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/PRAKSIS-2007---en-presentasjon-av-ombudets-diskrimineringsklager/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Praksis 2008*. Tilgang: <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/Praksis-2008/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Praksis 2009*. Tilgang: <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/Praksis-2009/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *LDOs klagesaker 2007-2010 for utvalgte diskrimineringsgrunnlag og områder*. Tilgang: <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/rapporter/LDOs-klagesaker-2007-2010/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Supplementary Report to the 8th Norwegian Report to the CEDAW Committee*. Tilgang: <http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/rapporter/CEDAW-rapport/>

TNS Gallup. *Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon*. 16. februar 2015. Tilgang: <http://www.tns-gallup.no/tns-innsikt/Undersokelse-om-diskriminering-pa-grunnlag-av-graviditet-og-foreldrepermisjon>

15. Nyttige nettsider

Arbeidstilsynet: www.arbeidstilsynet.no

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet: <http://www.bufdir.no/Kjonnsliekestilling/>

EFTA-domstolen: <http://www.eftacourt.int/>

EFTA Surveillance Authority: <http://www.eftasurv.int/>

EU-rett: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

Idébanken: <http://www.idebanken.org/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet: www.ldo.no

Likestillings- og diskrimineringsnemnda: www.diskrimineringsnemnda.no

Lovdata: www.lovdato.no

Rettsdata: www.rettsdata.no

16. Tabelloversikt over saker

Ombudets saksnummer	Nemndas saksnummer	Konklusjon	Kommentar
	10/1992		
	04/2000	Lovstrid	
	07/2002	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda (dissens)
	08/2002		
	06/2003	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
	07/2004	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
	11/2004	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
	22/2004	Delvis lovstrid	
	03/2005	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
	06/2005	Ikke lovstrid	
	28/2005	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda

	31/2005	Lovstrid	
	07/2006	Ikke lovstrid	
06/61	22/2006	Lovstrid	
06/809	16/2008	Lovstrid	
07/16	06/2008	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
07/84 ⁴²		Lovstrid	Behandlet i tingretten og lagmannsretten
07/357		Ikke lovstrid	
07/734		Ikke lovstrid	
07/897		Ikke lovstrid	
07/940		Ikke lovstrid	
07/969		Lovstrid	
07/997	13/2008	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
07/1061		Ikke lovstrid	
07/1310		Lovstrid	
07/1404		Lovstrid	
07/1418	03/2009	Lovstrid	Omgjort av nemnda
07/1571		Lovstrid	
07/1639		Lovstrid	
07/1742		Delvis lovstrid	
07/1783		Lovstrid	
07/1785	25/2008	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
07/1796	13/2009	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
07/1954		Lovstrid	
07/1979		Ikke lovstrid	
07/2096		Delvis lovstrid	
08/184	18/2009	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
08/198		Lovstrid	
08/222		Lovstrid	
08/376		Lovstrid	
08/425	35/2009	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
08/524		Ikke lovstrid	
08/541		Lovstrid	
08/700	07/2011	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
08/804	07/2009	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
08/908		Ikke lovstrid	
08/911		Lovstrid	
08/1047		Lovstrid	
08/1068		Lovstrid	
08/1088	32/2009	Lovstrid	
08/1111		Lovstrid	
08/1158		Lovstrid	
08/1324		Ikke lovstrid	
08/1486	39/2009	Lovstrid	Bortfalt for nemnda
08/1869	19/2010	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
08/1902	5/2011	Lovstrid	
08/1985		Lovstrid	
09/30	41/2009	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
09/89		Lovstrid	

⁴² Reisebyrå-saken

09/329		Ikke lovstrid	
09/393	04/2012	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
09/701		Lovstrid	
09/1105	41/2010	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
09/1130		Lovstrid	
09/1271	39/2011	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
09/1308		Lovstrid	
09/1369		Lovstrid	
09/1459		Lovstrid	
09/1481		Lovstrid	
09/1581		Lovstrid	
09/1765		Lovstrid	
09/1845	13/2011	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
09/1968		Ikke lovstrid	
09/2038		Ikke lovstrid	
09/2116	39/2010	Delvis lovstrid	Delvis omgjort av nemnda
09/2472		Lovstrid	
09/2516	48/2010	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/35		Ikke lovstrid	
10/71		Ikke lovstrid	
10/174		Delvis lovstrid	
10/211		Lovstrid	
10/517		Lovstrid	
10/539		Ikke lovstrid	
10/652	37/2011	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/806	47/2010	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
10/888	31/2011	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/1016		Ikke lovstrid	
10/1329		Delvis lovstrid	
10/1583		Ikke lovstrid	
10/1614		Lovstrid	
10/1720		Ikke lovstrid	
10/1790	37/2012	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/1869		Lovstrid	
10/1912		Lovstrid	
10/1944	30/2011	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/1953	29/2011	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
10/2176		Ikke lovstrid	
10/2200		Ikke lovstrid	
10/2256		Lovstrid	
11/85		Lovstrid	
11/93		Ikke lovstrid	
11/127	50/2011	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
11/171		Lovstrid	
11/210		Ikke lovstrid	
11/325		Ikke lovstrid	
11/413		Ikke lovstrid	
11/609		Ikke lovstrid	
11/630		Lovstrid	

11/787		Lovstrid	
11/985		Lovstrid	
11/988		Lovstrid	
11/1100	34/2012	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
11/1459		Delvis lovstrid	
11/1828		Ikke lovstrid	
11/2019		Ikke lovstrid	
11/2288	46/2012	Ikke lovstrid	Delvis omgjort av nemnda
11/2464		Lovstrid	
12/85		Lovstrid	
12/401		Delvis lovstrid	
12/769		Ikke lovstrid	
12/777	23/2014	Ikke lovstrid	Omgjort i nemnda
12/863		Ikke lovstrid	
12/941		Ikke lovstrid	
12/1034		Lovstrid	
12/1161		Ikke lovstrid	
12/1475	20/2013	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
12/1551		Ikke lovstrid	
12/1669	28/2013	Ikke lovstrid	Opprettholdt av nemnda
12/1719		Lovstrid	
12/1901		Lovstrid	
12/1924		Lovstrid	
12/2255		Lovstrid	
13/217	49/2013	Lovstrid	Bortfalt i nemnda - trukket
13/341		Ikke lovstrid	
13/499		Delvis lovstrid	
13/677		Lovstrid	
13/709		Lovstrid	
13/961		Lovstrid	
13/984		Ikke lovstrid	
13/1021		Lovstrid	
13/1037		Lovstrid	
13/1091	47/2014	Lovstrid	Trukket fra behandling i nemnda
13/1192	31/2014	Ikke lovstrid	Spørsmålet om kjønnsdiskriminering ikke behandlet av nemnda
13/1255		Ikke lovstrid	
13/1510	22/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
13/1585	58/2014	Lovstrid	Opprettholdt av nemnda
13/1652	01/2015	Ikke lovstrid	Brakt inn for nemnd – ikke behandlet ennå
13/1695	48/2014	Ikke lovstrid	Omgjort av nemnda
13/1724		Lovstrid	
13/1904	06/2015	Ikke lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
13/1952		Delvis lovstrid	
13/1971		Lovstrid	
13/2319	16/2015	Ikke lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
11/2335	15/2015	Ikke lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/5	36/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/548		Lovstrid	
14/599	30/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå

14/895	56/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/897		Ikke lovstrid	
14/1013		Lovstrid	
14/1017		Lovstrid	
14/1101	37/2015	Delvis lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/1154	38/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/1191	12/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/1372	33/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/1405		Ikke lovstrid	
14/1407		Ikke lovstrid	
14/1615		Delvis lovstrid	
14/1616		Ikke lovstrid	
14/1649	67/2015	Lovstrid	Brakt inn for nemnda – ikke behandlet ennå
14/1877		Lovstrid	Påklaget
14/1903		Lovstrid	