



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

**Dok. ref.**

08/541-15/SF-414, SF-711, SF-900, SF-961//CAS

**Dato:**

08.05.2009

## **Anonymisert versjon av uttalelse i sak om avslag på utvidelse av stillingsbrøk under graviditet og foreldrepermisjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 3. april 2008 fra Yngre legers forening (Ylf) på vegne av medlemmet A.

Ylf mener sykehuset handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved at sykehuset ikke utvidet As 50 % vikariat til et 100 % vikariat fordi hun var gravid og snart skulle ut i foreldrepermisjon.

Ombudet konkluderer med at sykehuset handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved å legge vekt på As sykdom i graviditet og senere foreldrepermisjon ved vurderingen av om de skulle tilby henne 100 % vikariat.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda til full overprøving innen tre uker fra det tidspunktet partene mottar uttalelsen, se vedlagte veiledning.

## Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger framstillingen av sakens bakgrunn på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A var ansatt i et 50 % -vikariat som assistentlege/lege i spesialisering ved (...) ved sykehuset. Hun har vært ansatt i ulike vikariat ved sykehuset og stillingsprosenten har variert fra 50-100 %. I følge opplysninger Ylf har gitt ombudet, har A hatt følgende stillinger ved sykehuset:

- Juni 2005-Januar 2006 100 %
- Januar 2006-april 2006 50 %
- Mai 2006-august 2006 100 % (sykmeldt fra 1. juli)
- August 2006- 16. februar 2008 50 %

Det ble ledig et 50 % vikariat for en assistentlege ved klinikken fra 1. januar 2007. A skulle ut i svangerskapspermisjon 17. februar 2007.

I klagen til ombudet er det vedlagt korrespondanse mellom Den Norske Lægeforening (DNLF) /Yngre legers forening (Ylf) på As vegne og sykehuset for å belyse faktum i saken. I brev av 19. desember 2006 fra foretakstillitsvalgt DNLF/Ylf refereres e-post av 15. november 2006 fra NN til A slik:

*"Det stemmer at X tilbys 50 % stilling fra deg og 50 % stilling fra Y (for så vidt egentlig 100 % fra Y, men han har jo permisjon fra 50 % av denne asslege stilling som du pt vikarierer i) Dersom du ikke hadde vært sykmeldt i graviditet, hadde du jobbet i 100 % vikariat for Y fra 010107."*

I brev av 2. februar 2007 fra sykehuset står det blant annet:

*"Men tilbudet om utvidet stilling og lønn i henhold til dette er knyttet til tiltredelse av stillingen. Dette betyr at A tilbys 100 % -stilling og lønnsrettigheter knyttet til dette når stillingen er tiltrådt. Dette er i samsvar med de sosiale bestemmelsene som er overenskomstfestet mellom NAVO og DNLF, jfr. hovedpunkt 1, delpkt. 1.2.*

*I As tilfelle betyr dette – etter vår oppfatning – at tiltredelsesdatoen blir sammenfallende med dato for tilbakekomst fra svangerskapspermisjon."*

I brev av 18. april 2007 fra Yngre legers står det skrevet følgende:

*"Ut fra ovennevnte brevene legger Ylf til grunn at det er avklart at A er tilsatt i en 100 % stilling, og at tvisten gjelder spørsmålet om hvorvidt hun faktisk har tiltrådt denne stillingen på en slik måte at hennes sykefravær og fødselspermisjon utløser ytelser fra sykehuset på nivå med en 100 % stillingsandel, eller kun på nivå med en 50 % stillingsbrøk."*

Yngre legers forening henvendte seg til ombudet den 3. april 2008 på vegne av medlemmet A. A avsluttet sitt arbeidsforhold hos sykehuset den 16. februar 2008. Klagen til ombudet gjelder størrelsen på As stillingsbrøk i perioden 1. januar 2007-17. februar 2008.

### **Partenes anførsler**

A ved Yngre legers forening (Ylf) mener sykehuset brøt likestillingsloven da A ikke ble tilbudt 100 % stilling 1. januar 2007, selv om hun da var sykmeldt på grunn av graviditet, og først kunne tiltre etter endt foreldrepermisjon 17. februar 2008.

A skulle fått 100 % stilling fra 1. januar 2007 fordi det er tidspunktet hun ville ha økt sin stillingsbrøk fra 50 % til 100 % hvis hun ikke hadde vært sykmeldt og deretter i foreldrepermisjon.

Etter at A ble gravid, og senere sykmeldt, fikk hun beskjed fra klinikkssjefen at hun måtte påregne å være tilsatt i 50 % -stilling så lenge hun var sykmeldt eller i foreldrepermisjon. Samtidig fikk As vikar anledning til å øke sin stillingsbrøk til 100 %. Ylf viser til e-poster fra NN av 3. november 2006 og 15. november 2006. I siste e-post skriver NN: "Dersom du ikke hadde vært sykmeldt i graviditeten, hadde du jobbet i 100 % vikariat for Y fra 010107". Når en annen lege i spesialisering, som ikke er gravid, får økt sin stillingsandel, mens A ikke får det fordi hun var sykmeldt i graviditeten og senere i foreldrepermisjon, er dette et klart brudd på likestillingsloven.

Det er etter det Ylf er kjent med, ikke uvanlig at sykehuset finner løsninger for leger i spesialisering hvis tilsettingsforholdet er i ferd med å løpe ut, dersom det finnes ubesatte stillinger ved avdelingene, slik videreføringen av As vikars arbeidsavtale viser.

A har tapt økonomisk på ikke å få økt stillingsandel og hun hadde heller ikke en stilling å gå tilbake til etter endt foreldrepermisjon. Ylf imøtegår sykehusets påstand om at hun ikke hadde tiltrådt stillingen.

Sykehuset avviser å ha brutt likestillingsloven.

Sykehuset erkjenner at sykehuset tidligere hadde en ulik praksis når det gjaldt vikarer som var sykmeldt eller gikk ut i svangerskapspermisjon. Ved enkelte klinikker fikk personene forlenget sine arbeidsavtaler slik de ville fått dersom de hadde vært i arbeid. Ved andre klinikker ble arbeidsforholdet avsluttet når arbeidsavtalene opphørte selv om behovet for vikar fortsatt var til stede. På grunn av likestillingsaspektet er praksis nå endret. Det innebærer at alle vikarer skal vurderes og gis tilbud om forlengelse av arbeidsforholdet dersom behovet for vikar fortsatt er til stede.

A fikk ikke den nye stillingen i 50 %, men videreførte sitt opprinnelige vikariat i 50 %. Det skjedde på et tidspunkt før praksisen ble endret. A kan imidlertid ikke vise til et økonomisk tap. Hun var sykmeldt og gikk senere ut i svangerskapspermisjon og ville dermed ikke kunne tiltre stillingen før etter permisjonen. I henhold til overenskomsten ville hun ikke hatt krav på lønn under permisjonen knyttet til denne stillingen fordi overenskomstens krav er at vedkommende har tiltrådt.

Det ble utlyst et 100 % vikariat 27. april 2006. A var en av søkerne, men på grunn av at hun hadde kommet for kort i utdanningsforløpet ble tre andre innstilt. Z ble tilbudt stillingen, men kunne ikke tiltre før 1. august 2006. Fordi A var i 50 % stilling fra før, ønsket sykehuset å tilby henne 100 % stilling fram til 1. august 2006. A takket ja dersom hun kunne gå tilbake til sitt opprinnelige vikariat etter 1. august. Arbeidsgiver aksepterte dette og A fikk arbeidskontrakt fra 1. mai 2006-31. juli 2006. Den 3. juli 2006 ble hun sykmeldt. I perioden som gjensto fram til stillingsinnehaver tiltrådte, hadde sykehuset ingen vikar for henne.

### **Rettslig grunnlag**

Likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3, forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelse. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet 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 det ene kjønn"*, jf. § 3 andre ledd nr. 2. Forbudet gjelder både ved kortvarige og langvarige arbeidsforhold, og således også ansettelse i vikariater.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Yngre legers forening har bedt ombudet vurdere om A ble behandlet i strid med likestillingsloven da hun ikke fikk utvidet sin stillingsbrøk til 100 %.

Sykehuset har i brev til ombudet beskrevet sykehusets tidligere praksis ved enkelte klinikker hvor vikariater ikke ble forlenget når en kvinne gikk ut i foreldrepermisjon eller ble sykmeldt i graviditeten. En slik praksis er klart i strid med likestillingslovens § 4 andre ledd, jf. § 3.

Ombudet finner det kritikkverdig at sykehuset opererte med faste rutiner som strider mot kvinnelige arbeidstakers rettigheter etter blant annet likestillingsloven. Sykehuset har i brev til ombudet av 26. juni 2008 opplyst at A ikke fikk økt sin stillingsprosent med 50 % og at dette var før sykehuset endret praksis. I tillegg framgår det klart av den refererte e-posten av 15. november 2006 fra NN til A at "[d]ersom du ikke hadde vært sykemeldt i graviditet, hadde du jobbet i 100 % vikariat for Y fra 010107". Sykehuset har ikke imøtegått dette utsagnet i etterkant.

Sykehusets praksis på det aktuelle tidspunktet, e-posten fra NN og redegjørelsen til ombudet dokumenterer etter ombudets mening at sykehuset la vekt på As graviditet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 da hun ikke fikk utvidet stillingsprosenten sin med 50 % fra 1. januar 2007.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at sykehuset handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved ikke å tilby A økt stillingsandel med 50 % fra 1. januar 2007.

\* \* \*

Likestillingsloven § 17 gir arbeidstaker som har blitt behandlet i strid med likestillingsloven rett til å kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever ikke bestemmelsen om erstatning. Dersom A ønsker å kreve erstatning eller oppreisning, må hun reise søksmål ved de alminnelige domstoler.

Ombudet vil imidlertid oppfordre sykehuset til å gi A oppreisning og erstatning for et eventuelt økonomisk tap. Ombudet ber om en tilbakemelding på om sykehuset vil følge ombudets oppfordring innen **1. juni 2009**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Veiledning om å bringe Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Kopi: Yngre legers forening, Postboks 1152 sentrum, 0107 Oslo.

Saksbehandler: Cathrine Sørлие.