

# Forbudet mot forskjellsbehandling pga. graviditet og foreldrepermisjon på arbeidslivets område – en oppsummering

## Innhold

1.	Innledning.....	4
2.	Likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon på arbeidslivets område.....	4
3.	Andre relevante lovbestemmelser.....	7
4.	Proposisjoner, høringsnotater, offentlige utredninger og stortingsmeldinger.....	8
5.	EU/EØS-rettens betydning.....	9
6.	FNs kvinnediskrimineringskonvensjon.....	10
7.	Norsk rettspraksis.....	10
7.1	Innledning.....	10
7.2	Avgjørelser fra Norges Høyesterett.....	11
7.3	Avgjørelser fra lagmannsrettene.....	12
7.4	Avgjørelser fra tingrettene.....	12
8.	Eksempler fra praksis fra EU-domstolen.....	14
8.1	Innledning.....	14
8.2	Ansettelse.....	14
8.3	Lønnsbetingelser.....	15
8.3.1	Lønnstillegg mv.....	15
8.3.2	Bonus.....	15
8.4	Arbeidsvilkår.....	16
8.5	Opphør av arbeidsforhold.....	16
9.	Forvaltningspraksis.....	16
9.1	Eksempler fra praksis fra Klagenemnda for likestilling (LKN) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).....	16
9.1.1	Ansettelse.....	16
9.1.2	Lønnsbetingelser.....	18
9.1.3	Arbeidsvilkår.....	20
9.1.4	Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern.....	23
9.1.5	Opphør av arbeidsforhold.....	23
9.2	Eksempler fra praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).....	24
9.2.1	Ansettelse.....	24
9.2.2	Lønnsbetingelser.....	25
9.2.3	Arbeidsvilkår.....	28
9.2.4	Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold.....	30

9.2.5	Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern .....	31
9.2.6	Opphør av arbeidsforhold .....	31
10.	Statistikk .....	32
10.1	Innledning.....	32
10.2	Ombudets klage- og veiledningssaker 2007-2012 .....	32
10.3	Saker om graviditet og foreldrepermisjon .....	34
10.3.1	Klagesaker.....	35
11.	Oppsummering av aktuelle problemstillinger.....	39
11.1	Ansettelse.....	39
11.2	Arbeidsbetingelser .....	40
11.3	Lønnsbetingelser .....	40
11.3.1	Foreldrepenge eller lønn.....	40
11.3.2	Lønnsforhandlinger og lønnstillegg .....	40
11.3.3	Virkningstidspunkt for lønnsøkning.....	40
11.3.4	Bonus.....	40
11.4	Tilrettelegging for gravide i arbeidsforhold.....	41
11.5	Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern .....	41
11.6	Opphør av arbeidsforhold .....	41
11.7	Forbud mot å spørre om graviditet mv. ....	41
11.8	Arbeidsgivers informasjonsplikt overfor arbeidstakere i foreldrepermisjon .....	42
12.	Relevante høringsuttalelser fra ombudet .....	43
13.	Juridisk litteratur .....	43
14.	Rapporter mv.....	44
15.	Nyttige nettsider.....	45

## 1. Innledning

I dette notatet gir Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) en oppsummering av rettstilstanden når det gjelder forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet, svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon på arbeidslivets område.<sup>1</sup> I oppsummeringens kapittel 2 gis en beskrivelse av likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling, og i kapittel 3 omtales andre relevante lovbestemmelser. En oversikt over proposisjoner, høringsnotater, offentlige utredninger og stortingsmeldinger gis i kapittel 4. I kapittel 5 og 6 gis det en kort omtale av EU/EØS-rettens og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjons betydning på det aktuelle området.

Hoveddelen i kapittel 7-9 består av omtale av eksempler fra retts- og forvaltningspraksis. Det er lite norsk rettspraksis som gjelder likestillingsloven, herunder forbudet mot forskjellsbehandling pga. graviditet og foreldrepermisjon. Av den grunn har vi valgt å gi en omtale av de fleste dommer vi har funnet gjennom søk på [www.lovdato.no](http://www.lovdato.no) og [www.rettsdata.no](http://www.rettsdata.no). Praksis fra EU-domstolen og norske forvaltningsorganer er nokså omfangsrik. Vi har derfor omtalt utvalgte saker som eksemplifiserer de ulike problemstillinger som reises på dette området.

I kapittel 10 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 11 gis en kort oppsummering av aktuelle problemstillinger. I kapittel 12-15 finnes en oversikt over relevante høringsuttalelser ombudet har gitt, juridisk litteratur, rapporter mv. og nyttige nettsider.

## 2. Likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon på arbeidslivets område

Lov om likestilling mellom kjønnene ([likestillingsloven](#)<sup>2</sup>) oppstiller et generelt forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling<sup>3</sup> av kvinner og menn, jf. § 3. 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 mor eller far», jf. § 3 andre ledd nr. 2.

Forbudet gjelder tilsvarende for unnlatelser.

Permisjonsrettigheter forbeholdt mor er i dag svangerskapspermisjon i inntil tolv uker i svangerskapet, jf. [arbeidsmiljøloven](#)<sup>4</sup> § 12-2 og fødselspermisjon de første seks uker etter fødselen, jf. arbeidsmiljøloven § 12-4. Mor har også rett til fri med lønn ved svangerskapskontroll, jf. arbeidsmiljøloven § 12-1 og rett til ammeferie, jf. arbeidsmiljøloven § 12-8.<sup>5</sup> Permisjonsrettigheter forbeholdt far er etter dagens regelverk to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, jf.

<sup>1</sup> For enkelthets skyld forkortes dette til forskjellsbehandling pga. graviditet og foreldrepermisjon.

<sup>2</sup> Lov nr. 45/1978.

<sup>3</sup> Regjeringen har i Prop. 88 L lagt fram forslag om å endre «forskjellsbehandling» til «diskriminering». Forslaget innebærer ingen realitetsendring.

<sup>4</sup> Lov nr. 62/2005.

<sup>5</sup> 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.

arbeidsmiljøloven § 12-3 og tolv ukers fedrekvote, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 og [folketrygdløven](#)<sup>6</sup> § 14-12.<sup>7</sup>

Spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, er lovstridig og skal også regnes som direkte forskjellsbehandling etter § 4 tredje ledd, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2. På bakgrunn av at det er viktig at arbeidsgivere og andre er kjent med forbudet, ble det tatt inn en henvisning til dette forbudet i arbeidsmiljøloven § 13-4 første ledd.

Unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling vil i særlige unntakstilfeller kunne hjemles i et ulovfestet saklighetskrav. Dette følger av lovforarbeidene.

Med indirekte forskjellsbehandling menes «enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet», jf. § 3 tredje ledd. Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 anses i dag som indirekte forskjellsbehandling fordi den benyttes av langt flere kvinner enn menn. Både kvinner og menn nyter likevel et like sterkt vern mot slik forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling pga. omsorgsoppgaver for større barn eller foreldre eller lengre permisjon vil i utgangspunktet også anses som indirekte forskjellsbehandling.

Loven stiller ikke krav om en konkret sammenligningsperson av det motsatte kjønn. En gravid søker kan for eksempel bli forbigått av en kvinne som ikke er gravid.

Ikke all forskjellsbehandling er lovstridig. Indirekte forskjellsbehandling er «likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet», jf. § 3 fjerde ledd.

Likestillingsloven 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. Ved lovendringen ble urimelighetsvurderingen erstattet med et krav om en interesseavveining. Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 112 at lovendringen innebar en innstramming ved at kravene til begrunnelse skulle skjerpes. Fram til lovendringen i 2002 ble forskjellsbehandling pga. graviditet og utnyttelse av permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn ansett å utgjøre indirekte forskjellsbehandling.

I Prop. 88 L foreslår departementet å videreføre gjeldende rett på dette området. Det skal ifølge proposisjonen gjelde et absolutt vern mot forskjellsbehandling pga. graviditet, fødsel eller adopsjon og amming. Vernet mot forskjellsbehandling pga. foreldrepermisjon skal være tilsvarende sterkt ved ansettelser og oppsigelser. Dette sterke vernet mot forskjellsbehandling vil imidlertid ikke bli synliggjort i forslaget til ny generell unntaksbestemmelse. Ombudet har uttrykt bekymring for at det nye lovforslaget vil gi inntrykk av at unntaksadgangen er videre enn den faktisk er.<sup>8</sup> At den nevnte forskjellsbehandlingen ikke vil kunne omfattes av unntaksadgangen er en så viktig presisering at den

---

<sup>6</sup> Lov nr. 19/1997.

<sup>7</sup> Stortinget har vedtatt endringer i folketrygdloven kapittel 14 med virkning fra 1. juli 2013, jf. Prop. 79 L (2012–2013). Endringene vil innebære at stønadperioden for foreldrepenger blir utvida med to uker som er øremerket far. Den samlede stønadperioden blir 49 uker med 100 prosent dekning eller 59 uker med 80 prosent dekning. Fedrekvoten blir 14 uker. Mødrekvoten som vil tre i kraft fra 1. juli 2013, er foreslått tilsvarende forlenget til 14 uker innenfor den samlede stønadperioden. Den valgfrie fellesdelen blir 18/28 uker avhengig av valgt dekningsgrad.

<sup>8</sup> Jf. ombudets brev av 8. mai 2013 til Stortinget v/Familie- og kulturkomiteen.

etter ombudets syn må framgå uttrykkelig av loven. Hensynet til de som skal anvende loven taler også for en slik tydeliggjøring.

I Prop. 88 L foreslås videre en presisering av gjeldende rett slik at forbudet skal gjelde eksisterende, tidligere, framtidige eller antatte forhold. Som eksempel vises til forskjellsbehandling av en kvinnelig arbeidstager pga. antagelse om uttak av lang foreldrepermisjon selv om barnets far skal ta største del av permisjonen. Det skal ikke ha betydning om antagelsen er feil. Forbudet skal også gjelde ved såkalt tilknytningsdiskriminering. Det vises til verserende sak C-44/12 for EU-domstolen, hvor en arbeidstager i arbeidstiden hadde avlastet sin gravide kone og kollega.

Ifølge likestillingsloven § 3a er forskjellsbehandling som fremmer likestilling mellom kjønnene, ikke i strid med § 3.

Likestillingsloven § 5 presiserer at lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. I Prop. 88 L har regjeringen foreslått at arbeidstaker skal få rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av blant annet kjønn.

Ved lovendring som trådte i kraft 11. januar 2013 ble det inntatt en ny bestemmelse i likestillingsloven § 4a som presiserer 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 12-8, 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.

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. § 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. § 3 syvende og åttende ledd.

I likestillingsloven § 16 er det inntatt følgende bestemmelse om bevisbyrde:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.

Første ledd gjelder tilsvarende når noen hevder å være utsatt for gjengjeldelse i strid med § 3 femte ledd.»

I dom inntatt i Rt. 2012 s. 424, avsnitt 40 har Høyesterett uttalt følgende om hvordan bevisbyrdebestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-8, som tilsvarer likestillingslovens § 16, skal forstås:

«At bevisbyrde 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.»

Lovens virkeområde er «alle områder», jf. § 2 og således gjelder den i arbeidsforhold og på arbeidslivets område for øvrig. Lovens § 4 presiserer også at forbudet i § 3 gjelder ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse og permittering. Vernet mot forskjellsbehandling gjelder også ved ansettelse i midlertidige stillinger. Forbud mot oppsigelse pga. graviditet følger også av arbeidsmiljøloven § 15-9.

Arbeidssøker og arbeidstaker som har blitt behandlet i strid med forbudene 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 § 17.

Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal føre tilsyn med at bestemmelsene i likestillingsloven, med unntak av § 17, overholdes, jf. likestillingsloven § 9. Ombud og nemnda har altså ikke kompetanse til å tilkjenne erstatning eller oppreisning. Ombudet kan gi uttalelse om et forhold strider mot likestillingsloven, jf. [diskrimineringsombudsloven](#)<sup>9</sup> § 3 tredje ledd. Ombudets uttalelser er 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 tilsetting et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2. Nemnda er i slike tilfeller forpliktet til å gi en uttalelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 7. Nemnda kan også med den begrensning som følger av § 9 pålegge retting, stansing og andre tiltak som er nødvendig for at diskriminering opphører.

Det er på det rene at likestillingsloven ikke kan fravikes ved avtale selv om dette ikke framgår direkte av loven. At loven er ufravikelig er foreslått lovfestet i regjeringens lovforslag Prop. 88 L (2012–2013).

### 3. 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, lønssystemer 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.

---

<sup>9</sup> Lov nr. 40/2005.

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 svangerskapspenge etter folketryktdloven § 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.

#### 4. Proposisjoner, høringsnotater, offentlige utredninger og stortingsmeldinger

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

## 5. 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 \(likebehandlingsdirektivet\)](#)<sup>10</sup>,
- [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 medlemsstaterne 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».<sup>11</sup> 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.

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> Se Strand, Vibeke Blaker. *Diskrimineringsvernets rekkevidde i møte med religionsutøvelse* s. 123 flg.

Etter svangerskapsdirektivet skal staten sikre rett til minst 14 ukers betalt permisjon i forbindelse med fødsel, jf. artikkel 8.<sup>12</sup> 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.

Sammenlignet med mange EU-land har arbeidstakere i Norge rett til relativt lange permisjoner med rett til foreldrepenger for begge kjønn.<sup>13</sup> Likestillingsloven fastslår et sterkt vern for begge kjønn for permisjon utover uttak av svangerskaps- og fødselspermisjon.

## 6. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon

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.<sup>14</sup> 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.»

## 7. Norsk rettspraksis

### 7.1 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.<sup>15</sup> Eksempler fra denne vil bli omtalt under kapittel 9.

---

<sup>12</sup> Kommisjonen har foreslått å utvide perioden til 18 uker, jf. KOM (2008) 637.

<sup>13</sup> Prop 126 L (2011–2012) s. 16.

<sup>14</sup> Konvensjonen er ratifisert av Norge 21. mai 1981.

<sup>15</sup> 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.

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.

## 7.2 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 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.

*Rt-1988-766 «Simlenes» Bristende forutsetninger*

Høyesterett la til grunn at det ikke var inngått bindende arbeidsavtale pga. bristende forutsetninger. Den bristende forutsetning var at kvinnen som hadde søkt et fire måneders vikariat i en kommune ikke hadde opplyst i sin søknad at hun pga. graviditet bare kunne fungere i stillingen i én måned. Likestillingsloven ble ikke drøftet.

Likestillingsloven er skjerpet flere ganger etter denne dommen. Dommen gir ikke uttrykk for dagens rettstilstand.

### 7.3 Avgjørelser fra lagmannsrettene

Hålogaland lagmannsrett, dom av 21. januar 2009 (LH-2008-099829)<sup>16</sup> «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.

### 7.4 Avgjørelser fra tingrettene

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

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 til 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.

Alta tingrett, dom av 7. april 2008 (TALTA-2007-74733)<sup>17</sup> «Reisebyrå» – ansettelsesprosess – overtredelse av likestillingsloven

<sup>16</sup> Ombudets sak 07/84 og Alta tingretts dom av 7. april 2008 (TALTA-2007-74733).

<sup>17</sup> Ombudets sak 07/84 og Hålogaland lagmannsretts dom av 21. januar 2009 (LH-2008-099829).

Saken gjaldt krav om erstatning etter arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. Saksøker ble gravid i ansettelsesprosessen. Retten kom til at det ikke var inngått bindende arbeidsavtale mellom partene. Retten fant imidlertid at reisebyrået hadde overtrådt likestillingsloven og tilkjente erstatning etter § 17. Retten viste til at det ikke var nødvendig å dokumentere at det var inngått arbeidsavtale for at bestemmelsen i likestillingsloven § 3 skal komme til anvendelse, da den gjelder på alle stadier i ansettelsesprosessen, jf. LDN sak 6/2007. Retten fant det sannsynliggjort at saksøker ville fått jobben dersom hun ikke hadde opplyst om sin graviditet, og uttalte deretter:

«Retten kan ikke se at likestillingsloven § 3 åpner for å se hen til at det i denne saken gjelder en ledende stilling og at dette skal gi et større spillerom ved ansettelsen. Beskyttelsen som gis i bestemmelsen må gjelde like mye for en leder som for en underordnet og retten kan ikke se at det foreligger særlige grunner som tilsier at unntaksbestemmelsen i likestillingsloven § 3 fjerde ledd kommer til anvendelse. Det skal her bemerkes at Xs anførsel om at de praktiske problemene selskapet ville stå overfor, ikke kan anses om særlige grunner i denne forstand. Det er etter rettens mening heller ikke avgjørende at det er en ledende stilling det her er snakk om. Dette er selskapet forpliktet til å finne en løsning for, enten ved å hente inn en vikar i stillingen eller konstituere en av selskapets andre ansatte for den perioden det gjelder. Dersom slike hensyn skulle blitt vektlagt, ville den beskyttelsen likestillingsloven § 3 skal gi i stor grad falle bort og kvinner ville risikere å miste muligheten til å inneha lederstillinger. Dette er ikke i tråd med formålet for loven.»

Retten tilkjente kroner 112 731,-, i erstatning for økonomisk tap og kroner 100 000,- i oppreisning for ikke-økonomisk tap. Retten la ved utmålingen vekt på belastningen med å være gravid og gå gjennom en slik sak, og bemerket at rettslige skritt var nødvendig da hun ikke nådde fram på annen måte. Retten la ikke avgjørende vekt på om medias omtale hadde vært en ekstrabelastning. Fordi saksøker ikke vant saken fullstendig, måtte partene bære hver sine saksomkostninger.

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 beskjeden 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 skjønsmessig 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 tilsetningsprosess ikke ble oppmerksom på at praksisen førte til diskriminering.

Likestillingsloven er skjerpet ved flere anledninger etter denne dommen falt.

## 8. Eksempler fra praksis fra EU-domstolen

### 8.1 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).

### 8.2 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 pga. 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. Unnlattelse var i strid med likebehandlingsdirektivet

(76/207) art. 2 nr. 1 og 3. Økonomiske følger for virksomheten kunne ikke legitimere forskjellsbehandlingen.

## 8.3 Lønnsbetingelser

### 8.3.1 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.

### 8.3.2 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.

## 8.4 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.

## 8.5 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 pga. 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.

## 9. Forvaltningspraksis<sup>18</sup>

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

#### 9.1.1 Ansettelse

##### 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

---

<sup>18</sup> Anonymiserte utgaver av ombudets uttalelser finnes på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Anonymiserte utgaver av nemndas uttalelser og vedtak publiseres på [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no) og på Lovdatas betalingstjeneste, [www.lovdato.no](http://www.lovdato.no). På Lovdata finnes også tidligere Klagenemnda for likestillings uttalelser og vedtak.



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.

### **9.1.2 Lønnsbetingelser**

#### **9.1.2.1 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 06/00061) Uttalelse om generelle lønnstillegg*

Saken er omtalt under punkt 9.1.3.

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 10/00888) 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.

### **9.1.2.2 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 langt vilkårene 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.

### **9.1.3 Arbeidsvilkår**

#### LKN 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 likeverdig 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 *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 fremlagt 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 10/00652) 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.

#### **9.1.4 Innleide arbeidstakeres diskrimineringsvern**

##### *LDN 34/2012 (LDO 11/01100) 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 arbeidstakerens 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 ansvarsapulverisering ved arbeidsinnleie, som følge av uklar rolledeling 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.

#### **9.1.5 Opphør av arbeidsforhold**

##### *LDN 32/2009 (LDO 08/01088) 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.

## 9.2 Eksempler fra praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

### 9.2.1 Ansettelse

#### *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 pga. 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 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.



## 9.2.2 Lønnsbetingelser

### 9.2.2.1 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.

### 9.2.2.2 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 fratrekk 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.

### **9.2.3 Arbeidsvilkår**

#### LDO 07/1310 Endrede arbeidsoppgaver – vikar

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 gjenintrådte 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 unnlatsen 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 gjenintrådte 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 slutført.

Arbeidsgiver handlet følgelig ikke i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling.

#### **9.2.4 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 svangerskapsenger 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 opptjeningstid 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 svangerskapsenger.

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 tilretteleggingsskjema 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.

### 9.2.5 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.

### 9.2.6 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 unnlattelse av å ta hensyn til graviditet og foreldrepermisjon er brudd på likestillingslovens diskrimineringsforbud, dvs om unnlattelsen 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 grunnlagt for å overprøve arbeidsgivers konkrete valg av hvem som skulle permitteres. Arbeidsgiver hadde vektlagt både funksjon og sosiale forhold med avgjørende vekt på funksjon.

## 10. Statistikk<sup>19</sup>

### 10.1 Innledning

Statistikken som presenteres i dette kapitlet gir en oversikt over ombudets klage- og veiledningssaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet, mottatt i perioden 2007-2012. Tabellene viser antall saker som omhandler «graviditet og foreldrepermisjon» etter saksår<sup>20</sup>, type utfall og konklusjon i klagesaker behandlet av ombudet og av Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN). For å gi et helhetlig bilde av type saker ombudet mottar, presenteres det innledningsvis oversikter over alle klage- og veiledningssaker ombudet har mottatt i perioden.

Statistikken inneholder ikke analyser av tallene, kun kommenterte tabeller og figurer. Tallene er kvalitetssikret per 30. april 2013.

Se mer av ombudets statistikk her: <http://www.ldo.no/no/Tema/Statistikk-og-analyse/>

### 10.2 Ombudets klage- og veiledningssaker 2007-2012

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007-2012 mottatt nærmere 10 000 saker – om lag 8 400 av disse er veiledningshenvendelser og nesten 1 400 er klagesaker.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Det er ikke mulig å si noe presist om omfanget av ulike typer diskriminering i samfunnet på bakgrunn av henvendelsene ombudet mottar. Det kan være ulike grunner til at personer velger å henvende seg eller ikke henvende seg til ombudet. Kjennskap til ombudet, språkferdigheter og kunnskap om egne rettigheter kan for eksempel spille inn. De sakene ombudet mottar gjenspeiler derfor ikke diskrimineringen i samfunnet.

<sup>20</sup> Saksår refererer til det året ombudet mottok henvendelsen. Det vanlige er at klagesaker behandles som veiledningssaker før de blir behandlet som klagesaker. De sakene som blir behandlet som klagesaker året etter at de er mottatt, registreres med det året ombudet mottok henvendelsen. Dette innebærer at fordelingen mellom antall klage- og veiledningssaker per saksår vil kunne endre seg noe fra ett publiseringstidspunkt til et annet.

<sup>21</sup> Siden opprettelsen i 2006 har ombudet registrert opplysninger om hvilket diskrimineringsgrunnlag og samfunnsområde klage- og veiledningssaker gjelder. Registreringen foretas i LDOs arkivsystem. Siden 2007 har ombudet registrert flere opplysninger i klagesakene (i tilleggssystemer): Hvem som klager, hvem det klages på,



De aller fleste som kontakter LDO for å få veiledning, har spørsmål knyttet til diskriminering på grunn av kjønn (38 prosent), nedsatt funksjonsevne (22 prosent) eller etnisitet (15 prosent).

De tre største kategoriene av klagesaker, er saker gjelder diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (38 prosent), kjønn (27 prosent) og etnisitet (20 prosent).

**Tabell 1 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker etter diskrimineringsgrunnlag 2007-2012**

Diskrimineringsgrunnlag	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
Nedsatt funksjonsevne	3 137	523	3 660
Kjønn	1 830	368	2 198
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	1 196	280	1 476
Alder	432	97	529
Religion	156	30	186
Språk	103	29	132
Seksuell orientering	99	9	108
Annet (inkludert medlemskap, politisk syn)	1 411	37	1 448
<b>Total</b>	<b>8 364</b>	<b>1 373</b>	<b>9 737</b>

Arbeidsliv er det området LDO mottar flest veiledningshenvendelser og klagesaker på. Dette utgjør 42 prosent av hele ombudets saksmengde (42 av prosent av alle veiledningshenvendelsene og 45 prosent av klagesakene).

**Tabell 2 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker etter samfunnsområde 2007-2012**

Samfunnsområde	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
Arbeidsliv	3 497	626	4 123
Varer og tjenester	1 152	400	1 552
Offentlig forvaltning	880	127	1 007
Utdanning	411	83	494
Bolig	197	36	233
Politi, påtalemyndighet, straffesak	143	28	171
Organisasjoner	123	12	135
Familie- og privatliv	97	4	101
Rettsvesenet	37	4	41
Annet eller mangler opplysninger	1 827	53	1 880
<b>Total</b>	<b>8 364</b>	<b>1 373</b>	<b>9 737</b>

Tabell 3 viser ombudets arbeidslivs-saker fordelt etter diskrimineringsgrunnlag og sakstype.

---

hvilken tematikk saken gjelder, hvilket utfall saken får, og hvilken konklusjon ombudet kommer til (brudd eller ikke brudd på en eller flere lover). Det registreres også opplysninger om utfall og konklusjon i saker som klages inn for Likestillings- og diskrimineringsnemda (LDN). LDO publiserer kun statistikk for perioden 2007-2012, der vi har slike tilleggsopplysninger.

**Tabell 3 Oversikt over antall klage- og veiledningssaker som gjelder arbeidsliv 2007-2012**

Arbeidsliv	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
Kjønn	1 784	281	2 065
Etnisitet (inkludert hudfarge, avstamning, nasjonal opprinnelse)	425	115	540
Nedsatt funksjonsevne	357	63	420
Alder	282	94	376
Religion	67	21	88
Språk	48	22	70
Seksuell orientering	27	4	31
Annet (inkludert medlemskap, politisk syn)	507	26	533
<b>Total</b>	<b>3 497</b>	<b>626</b>	<b>4 123</b>

### 10.3 Saker om graviditet og foreldrepermisjon

På 1970- og 1980-tallet mottok det tidligere Likestillingsombudet svært få saker om graviditetsdiskriminering.<sup>22</sup> 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.

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.<sup>23</sup>

I perioden 2007-2012 har Likestillings- og diskrimineringsombudet mottatt i alt 1 005 veiledningshenvendelser og 146 klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». Dette utgjør henholdsvis 58 prosent av alle veiledningssaker og 52 prosent av alle klagesaker som gjelder 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» 2007-2012**

Saksår	Veiledningssaker	Klagesaker	Total
2007	195	28	223
2008	188	27	215
2009	184	25	209
2010	161	28	189
2011	124	19	143
2012	153	19	172
<b>Total</b>	<b>1 005</b>	<b>146</b>	<b>1 151</b>

<sup>22</sup> Vigerust, Elisabeth. «Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold». I: *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Hellum og Ketscher (red.). Oslo, 2008 s. 188.

<sup>23</sup> Barne- og likestillingsdepartementet, 18. august 2008. *Høring – endring av likestillingsloven § 4 – forbud mot å spørre om graviditet*

### 10.3.1 Klagesaker

#### 10.3.1.1 Utfall og konklusjon i klagesaker

I perioden 2007-2012 har LDO gitt uttalelser i 109 klagesaker som gjelder «gravitet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet. I tillegg har ombudet henlagt 25 saker og avvist én sak.

**Tabell 5. Utfall i klagesaker som gjelder «gravitet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Utfall	Antall	Prosent
Uttalelse	109	75 %
Henleggelse	25	17 %
Avvisning	2	1 %
Under behandling	10	7 %
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Ombudet har konkludert med «brudd på loven» i 64 prosent av sakene ombudet har gitt uttalelse i (70 av 109 saker).

**Tabell 6 Konklusjon i klagesaker som gjelder «gravitet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Konklusjon	Antall	Prosent
Brudd på loven	70	64 %
Ikke brudd på loven	39	36 %
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100 %</b>

Klager eller innklaget kan bringe ombudets uttalelse inn for Ligestillings- og diskrimineringsnemnda. Ombudet kan også bringe saker inn for nemnda.

I perioden 2007-2012 har i alt 29 saker som gjelder «gravitet og foreldrepermisjon» i arbeidslivet blitt brakt inn for Ligestillings- og diskrimineringsnemnda. Av disse sakene har nemnda konkludert i 27 saker, én sak er bortfalt<sup>24</sup> og én sak er fortsatt under behandling.

Ombudet har konkludert med «brudd på loven» i 17 og «ikke brudd på loven» i 10 av de sakene nemnda har behandlet. Nemnda har opprettholdt ombudets konklusjon i 74 prosent av sakene (20 saker), og omgjort 22 prosent av sakene (seks saker). Fire prosent er delvis opprettholdt av nemnda (én sak).

I de 17 sakene LDO konkluderte med «brudd på loven» har nemnda *oppretholdt* ombudets konklusjon i 12 saker (71 prosent av sakene). I de 10 sakene der ombudet har konkludert med «ikke brudd på loven» har nemnda *oppretholdt* ombudets konklusjon i 8 saker (80 prosent av sakene).

<sup>24</sup> Ombudet ga uttalelse om at en kommune forskjellsbehandlet ved ansettelse av lærer på grunn av gravitet. Kommunen ønsket ikke å bringe saken inn for Nemnda, men ønsket heller ikke å forhandle om en minnelig ordning med den som var diskriminert. Ombudet forela saken for nemnda. Etter oppstart av saksbehandling i nemnda kom partene likevel frem til en minnelig ordning. Sekretariatet avsluttet derfor den videre behandlingen av saken.

Tilsvarende tall for alle saker nemnda har behandlet i perioden, er henholdsvis 59 prosent og 88 prosent.

Av de seks sakene nemnda har *omgjort* hadde ombudet konkludert med brudd på loven i fire saker og ikke brudd på loven i to saker.

Ser man alle «graviditet og foreldrepermisjons»-sakene under ett har nemnda konkludert med brudd på loven i 14 saker, delvis brudd på loven i én sak og ikke brudd på loven i 12 saker.

**Tabell 7 Saker behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda 2007-2012**

LDN utfall	LDOs konklusjon			
	Brudd	Ikke brudd	Total	Prosent
Delvis opprettholdt	1	0	1	4 %
Omgjort	4	2	6	22 %
Opprettholdt	12	8	20	74 %
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>100 %</b>

### 10.3.1.2 Tematikk

Sakene om «graviditets- og foreldrepermisjon» ombudet har behandlet gjelder ulike forhold eller tematikk. Den største andelen av sakene (55 prosent) gjelder rekruttering og ansettelser<sup>25</sup> (81 av i alt 146 saker). I én av ti saker klages det på flere forhold (14 av 146 saker).

Tabell 8 viser antall klagesaker fordelt på tematikk angitt i klagen. Tabellen viser ikke kombinasjoner av tematikk i de sakene der det er klaget på flere forhold.

**Tabell 8. Tematikk i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Tematikk angitt i klagen	Antall	Prosent
Rekruttering og ansettelser	81	55 %
Lønn samt andre former for belønning og goder	25	17 %
Anerkjennelse, omplassering, forfremmelse og faglig utvikling	16	11 %
Arbeidsbetingelser (permisjoner og arbeidstid)	21	14 %
Tilretteleggingsbehov	4	3 %
Avslutning av et arbeidsforhold (oppsigelse, avskjedigelse)	14	10 %
Annet	1	1 %

61 prosent av sakene ombudet har gitt en uttalelse i, gjelder rekruttering (67 av i alt 109 saker). Ni prosent av sakene (10 av 109 saker) gjelder mer enn ett forhold.

<sup>25</sup> «Rekruttering og ansettelser» gjelder tilsetninger, herunder fornyelse/forlengelse av vikariater eller andre midlertidige stillinger.

Tabell 9 viser antall klagesaker fordelt på tematikk angitt i klagen. Tabellen viser ikke kombinasjoner av tematikk i de sakene der det er klaget på flere forhold.

**Tabell 9. Tematikk i klagesaker hvor ombudet har avgitt uttalelse, som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». 2007-2012**

Tematikk angitt i klagen	Antall	Prosent
Rekruttering og ansettelse	67	61 %
Lønn samt andre former for belønning og goder	16	15 %
Anerkjennelse, omplassering, forfremmelse og faglig utvikling	9	8 %
Arbeidsbetingelser (permisjoner og arbeidstid)	14	13 %
Tilretteleggingsbehov	3	3 %
Avslutning av et arbeidsforhold (oppsigelse, avskjedigelse)	11	10 %
Annet	1	1 %

### 10.3.1.3 Klager

I 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 10 prosent av sakene er brakt inn av «fagforening, forening, organisasjon, foretak eller offentlig virksomhet».

**Tabell 10 Hvem som er klager i saker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». 2007-2012**

Henvender	Antall	Prosent
Fagforening, forening, organisasjon, foretak, offentlig virksomhet	15	10 %
Privatperson	131	90 %
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

I alt er det 142 av sakene (97 prosent) som gjelder en enkeltperson.

**Tabell 11 Type klager i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon». 2007-2012<sup>26</sup>**

Klagen gjelder	Antall	Prosent
Annet (par, gruppe, flere, ukjent)	4	3 %
Enkeltperson	142	97 %
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

Av de 142 enkeltpersonene som klaget til ombudet var 92 prosent kvinner (130 personer) og åtte prosent menn (12 personer).

<sup>26</sup> Statistikken over klagers kjønn, alder, yrke gjelder kun saker der klager er en enkelt person. Det vi si i 142 av de 146 klagesakene.

**Tabell 12 Klagers kjønn i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Klagers kjønn	Antall	Prosent
Kvinne	130	92 %
Mann	12	8 %
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

Ombudet har svært mangelfulle data når det gjelder klageres alder. I hele 65 prosent av sakene mangler vi opplysninger om klagerens alder. Vi tar likevel med en oversikt over de sakene vi har slike opplysninger.

**Tabell 13 Klagers alder i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Klagers alder	Antall	Andel som mangler opplysninger
15-24 år	4	
25-44 år	46	
Mangler opplysninger	92	65 %
<b>Total</b>	<b>142</b>	

Tabell 14 viser klageres yrke kategorisert etter yrkesstandarden STYRK<sup>27</sup>. Den største andelen klagere (42 prosent) finner vi innen «Akademiske yrker og yrker med høyskole eller universitetsutdanning»<sup>28</sup>. Den nest største andelen klagere er personer i «Salgs-, service- og omsorgsykker» (30 prosent).

**Tabell 14 Klagers yrke (STYRK) i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Klagers yrke (STYRK)	Antall	Prosent
Akademiske yrker og yrker med høyskole-/ universitetsutdanning <sup>29</sup>	59	42 %
Salgs-, service- og omsorgsykker	42	30 %
Kontor- og kundeserviceyrker	15	11 %
Administrative ledere og politikere	7	5 %
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv	4	3 %
Yrker uten krav til utdanning	3	2 %
Håndverkere o.l.	1	1 %
Militære yrker og uoppgitt	11	8 %
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

<sup>27</sup> STYRK ([Standard for yrkesklassifisering](#)) er en norsk tilpasning av FN-standarder ISCO-88 (*International Standard Classification of Occupations*).

<sup>28</sup> Kategorien er slått sammen av «Akademiske yrker» og «Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning, og teknikere».

<sup>29</sup> Kategorien er slått sammen av «Akademiske yrker» og «Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning, og teknikere».

### 10.3.1.4 Innklaget

I 50 prosent av sakene er det et foretak, firma eller en næringsvirksomhet som er innklaget. I 47 prosent av sakene er det klaget på en offentlig virksomhet.

**Tabell 15. Hvem som er innklaget i klagesaker som gjelder «graviditet og foreldrepermisjon» 2007-2012**

Innklaget	Antall	Prosent
Foretak, firma, næringsvirksomhet	73	50 %
Offentlig virksomhet/institusjon	68	47 %
Annet	5	3 %
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100 %</b>

## 11. Oppsummering av aktuelle problemstillinger

### 11.1 Ansettelse

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

Det gjelder et absolutt vern mot forskjellsbehandling pga.:

- kvinnens svangerskapskontroll (arbeidsmiljøloven § 12-1)
- kvinnens svangerskapspermisjon (før fødsel, arbeidsmiljøloven § 12-2)
- kvinnens fødselspermisjon (seks uker etter fødsel, arbeidsmiljøloven § 12-4)
- kvinnens ammeferie (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 anses som direkte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 3.

I tillegg nyter kvinner og menn et sterkt vern mot forskjellsbehandling pga. uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5. Slik forskjellsbehandling anses som indirekte forskjellsbehandling. Vernet mot forskjellsbehandling pga. slik permisjon er ved ansettelser tilnærmet like sterkt som for forskjellsbehandling pga. situasjonene nevnt over. Dette er presisert senest i Prop. 88 L (2012–2013) s. 170.

Nemnda har i mange saker funnet det mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i hele permisjonen, og behandlet forholdet under ett, og har i den forbindelse vist til Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111 der det er uttalt at det ikke er nødvendig for håndhevingsorganene å splitte opp argumentasjonen og begrunnelsen hvis handlingen uansett rammes av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling.

Etter at vernet mot forskjellsbehandling ble skjerpet i 2002 har ikke nemnda kommet til at avvikling av foreldrepermisjon var en lovlig begrunnelse for forskjellsbehandling i noen saker om ansettelse.

## 11.2 Arbeidsbetingelser

Arbeidstaker har rett til å vende tilbake til samme stilling etter endt foreldrepermisjon. Arbeidstaker har følgelig rett på samme lønn, tittel, arbeidsoppgaver og øvrige arbeidsvilkår som hun hadde før avvikling av permisjonen. Alternativt kan 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. 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. § 3 fjerde ledd. Tilsvarende stilling skal derfor kun gis dersom disse vilkårene er oppfylt.

Arbeidsgiver har rett til å foreta endringer som ikke har sammenheng med foreldrepermisjonen, for eksempel pga. omorganiseringer.

## 11.3 Lønnsbetingelser

### 11.3.1 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 oppad begrenset til seks ganger grunnbeløpet (G) i folketrygden.<sup>30</sup> Hvis arbeidstaker mottar lønn, mottar arbeidsgiver refusjon fra folketrygden.

### 11.3.2 Lønnsforhandlinger og lønnstillegg

Arbeidstaker i foreldrepermisjon har rett til å fremme lønnskrav ved lokale forhandlinger, og å få disse vurdert på lik linje med arbeidstakere som ikke er i permisjon. Arbeidstakere i foreldrepermisjon har også krav på generelle lønnstillegg på samme måte som andre arbeidstakere.

Det følger videre av merknadene til likestillingsloven § 4 første ledd bokstav c at arbeidsgiver også skal sørge for at arbeidstakere som har tatt ut permisjon ikke sakker urimelig mye akterut i lønnsutviklingen, jf. Prop. 126 L (2011–2012) s. 30.

### 11.3.3 Virkningstidspunkt for lønnsøkning

Dersom arbeidstaker mottar foreldrepenger 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.

### 11.3.4 Bonus

Forvaltningspraksis har i hovedsak trukket et skille mellom såkalt individuell og generell bonus. Arbeidstakere i foreldrepermisjon kan ikke utestenges fra generelle bonusordninger. Dersom en bonus er premiering av individuelle resultater oppnådd i permisjonstiden, kan det imidlertid være legitimt at arbeidstaker ikke får utbetalt bonus ettersom de ikke har bidratt til resultatet. Dersom bonus gis som en generell belønning for oppnådde resultater, skal arbeidstaker i foreldrepermisjon

---

<sup>30</sup> 1 G utgjør kroner 85 245,- per 1. mai 2013.



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.

### **11.4 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. Ombudet har 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.

Nemnda har dessuten uttalt at endringer i arbeidsoppgaver må gjøres i samråd med arbeidstaker når arbeidsgiver for eksempel ønsker å tilrettelegge for gravide.

### **11.5 Innleide arbeidstakers 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. 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 omskiftinger i gravides arbeidssituasjon kan også generelt medføre at de settes i en dårligere stilling.

### **11.6 Opphør av arbeidsforhold**

Oppsigelse og avskjed pga. graviditet er ikke tillatt, jf. likestillingsloven § 3 og 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 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 pønt 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.

### **11.7 Forbud mot å spørre om graviditet mv.**

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. Arbeidstakers plikt til å varsle arbeidsgiver om uttak av permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7 gjelder bare i etablerte ansettelsesforhold. Ved lovendring i 2010 ble det innført et forbud mot å innhente opplysninger om graviditet, adopsjon eller

familieplanlegging i § 4 tredje ledd.<sup>31</sup> Forbudet er kjønnsnøytralt. Det er ingen lovfestet unntaksadgang fra forbudet. I helt spesielle tilfeller vil et unntak likevel kunne hjemles i ulovfestede saklighetsprinsipper. Lovforbudet bidro til at all uklarhet om hvorvidt dette allerede var lovstridig før lovendringen, opphørte, og til at diskrimineringsvernet for gravide arbeidssøkere ble styrket. 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.

## **11.8 Arbeidsgivers informasjonsplikt overfor arbeidstakere i foreldrepermisjon**

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 følgende 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 kjennskap til 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 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.<sup>32</sup> Departementet viste også til at informasjon vil være en naturlig del av arbeidsgiveres aktivitetsplikt, som er inntatt i likestillingsloven § 1a.

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.

<sup>31</sup> Ombudet kom til at en arbeidsgiver brøt spørreforbudet i sak 10/2256.

<sup>32</sup> Jf. ombudets sak 10/174. Klagenemnda for likestilling uttalte i sak 10/1992 at handlinger som kan være egnet til å sette noen i en dårligere stilling kan være lovstridig uavhengig av om det er mulig å påvise direkte skadevirkninger.

## 12. Relevante høringsuttalelser fra ombudet<sup>33</sup>

[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 ammeferie, 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.

Holgersen, 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](http://www.diskrimineringsnemnda.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

---

<sup>33</sup> Ombudets høringsuttalelser publiseres på [www.ldo.no](http://www.ldo.no).

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](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](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Vedlegg_4.pdf)

Likestillings- og diskrimineringsombudet. *Praksis 2006*. Tilgang: [http://www.ldo.no/Global/Praksis\\_2006\\_enkelt sider\\_web.pdf](http://www.ldo.no/Global/Praksis_2006_enkelt sider_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/>