



DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Prop. 56 L

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i diskrimineringsombudsloven
og likestillings- og diskrimineringsloven
(presisering av diskrimineringsombudsloven
§ 7 og likestillings- og diskrimineringsloven
§§ 10 og 33)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	4.1.4	Omsorgspermisjon	10
			4.1.5	Fødselspermisjon.....	10
2	Høring	5	4.1.6	Foreldrepermisjon	11
			4.1.7	Delvis permisjon	11
3	Endring i diskrimineringsombudsloven	7	4.1.8	Varslingsplikt	12
			4.2	Forslag i høringsnotatet	12
3.1	Gjeldende rett	7	4.3	Høringsinstansenes syn	12
3.1.1	Generelt.....	7	4.4	Departementets vurdering	13
3.1.2	Familieliv.....	8			
3.1.3	Rent personlige forhold	8	5	Økonomiske og administrative konsekvenser	13
3.2	Forslag i høringsnotatet	8			
3.3	Høringsinstansenes syn	9	6	Merknader til lovforslaget	13
3.4	Departementets vurdering	9			
4	Endringer i likestillings- og diskrimineringsloven	9			
				Forslag til lov om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)	15
4.1	Gjeldende rett	9			
4.1.1	Innledning.....	9			
4.1.2	Svangerskapskontroll	10			
4.1.3	Svangerskapspermisjon.....	10			



DET KONGELIGE
KULTUR- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Prop. 56 L

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)

*Tilråding fra Kultur- og likestillingsdepartementet 15. mars 2024,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Kultur- og likestillingsdepartementet legger med dette frem forslag om endringer i lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) og lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd fastsetter at Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er til dels uklart hvorvidt begrensningen i § 7 andre ledd også gjelder trakassering og seksuell trakassering. Departementet foreslår derfor en presisering av ordlyden, slik at det også vises til trakassering og seksuell trakassering i bestemmelsen.

Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 5 inneholder særregler om diskriminering i arbeidsforhold, og har henvisninger til arbeidsmiljøloven. Loven inneholder ikke tilsvarende henvisninger til skipsarbeidsloven som gjelder for arbeidstakere som arbeider om bord på norsk skip. Departementet foreslår derfor at det tas inn henvisninger til skipsarbeidsloven i likestillings-

og diskrimineringsloven §§ 10 og 33, for å presisere at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern etter likestillings- og diskrimineringsloven som arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven, med unntak av § 12-8 om ammefri som ikke reguleres av skipsarbeidsloven.

2 Høring

Departementene
Arbeids- og velferdsdirektoratet
Arbeidsretten
Arbeidstilsynet
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Barneombudet
Domstoladministrasjonen
Forbrukerrådet
Forbrukertilsynet
Helsedirektoratet
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
Sivilombudet

Det nasjonale statsadvokatembetet (NAST)
Regjeringsadvokaten

Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)

Riksadvokaten	Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)
Statsadvokatembetene	
Statsforvalteren	Aksept
	Antirasistisk senter
Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)	Care Norge
Diskrimineringsnemnda	Caritas Norge
Likestillings- og diskrimineringsombudet	Den norske Helsingforskomité
Politidirektoratet	Eleveorganisasjonen
Sametinget	FOKUS – Forum for kvinner og utviklingsspørsmål
Statens helsetilsyn	Forbundet for transpersoner i Norge
Statens seniorråd	FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold
Forening for kjønnsforskning i Norge	Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO)
Forskningssiftelsen FAFO	Harry Benjamin Ressurssenter
Institutt for samfunnsforskning	Human Rights Service (HRS)
KILDEN	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning	Jussbuss
Nord universitet – Bodø	Jussformidlingen
Nord universitet – Steinkjer	Jusshjelpa i Nord-Norge
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	KUN Senter for kunnskap og likestilling
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet – NTNU	Kvenlandsforbundet
Norsk senter for menneskerettigheter	Kvinnefronten
Senter for samiske studier	Kvinnegruppa Ottar
Universitetet i Agder	Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU)
Universitetet i Bergen	Likestilling, Integrering, Mangfold (LIM)
Universitetet i Bergen – Juridisk fakultet	Likestillingssenteret
Universitetet i Oslo	MannsForum
Universitetet i Oslo – avd. for kvinnerett, barnerett, likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD)	Norges Handikapforbund
Universitetet i Oslo – Juridisk fakultet	Norges institusjon for menneskerettigheter (NIM)
Universitetet i Oslo – Senter for tverrfaglig kjønnsforskning	Norges kvinne- og familieforbund
Universitetet i Stavanger	Norges kvinneobby
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	Norsk kvinnesaksforening
Akademikerne	Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS)
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Norske kveners forbund
Den norske advokatforening	Norske Kvinners Sanitetsforening
Den norske dommerforening	Norske Reindriftssamers Landsforbund
Fagforbundet	Norske Samers Riksforbund
Fellesorganisasjonen (FO)	Organisasjon mot offentlig diskriminering
Hovedorganisasjonen Virke	Redd Barna
KS	REFORM ressurscenter for menn
Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Ressurscenter for kvinner med minoritetsbakgrunn (MiRA)
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)	Rettspolitisk forening
Norges Juristforbund	Riddu Festivala
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes organisasjoner (SAFO)
SMB Norge – Interesseorganisasjonen for alle små og mellomstore bedrifter	Samenes Folkeforbund
Unio	Sámi Nisson Forum/Samisk Kvinneforum
	Skeiv ungdom
	Skeiv verden
	Skogfinske interesser i Norge
	Stiftelsen Stensveen

Stopp Diskrimineringen
Taternes landsforening
Unge funksjonshemmede
UNICEF-komiteen i Norge

Departementet har mottatt 16 hørings svar. Følgende høringsinstanser hadde realitetsmerknader:

Akademikerne
Det norske maskinistforbund
Diskrimineringsnemnda
Juristforbundet
Likestillings- og diskrimineringsombudet
LO Norge
Reform
Rettspolitisk forening
Sjøfartsdirektoratet
Unio

Følgende høringsinstanser har svart at de ikke har merknader:

Agder statsadvokatembeter
Domstoladministrasjonen
Forsvarsdepartementet
Klima- og miljødepartementet
Landbruksdepartementet
Samferdselsdepartementet

3 Endring i diskrimineringsombudsloven

3.1 Gjeldende rett

3.1.1 Generelt

Diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd fastsetter at Diskrimineringsnemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i diskrimineringsombudsloven § 1 andre og fjerde ledd. Nemndas håndhevingsmyndighet avgrenses mot enkeltbestemmelser i loven, jf. diskrimineringsombudsloven første ledd bokstavene a til g.

Diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd fastsetter at Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det legges videre til grunn i forarbeidene at heller ikke domstolene skal håndheve diskrimineringsforbudet i slike tilfeller, jf. Prop. 10 L (2017–2018) punkt 3.2 side 3.

Det er ikke avklart eksplisitt hverken i lovtekst eller forarbeider hvorvidt begrensningen i § 7 andre ledd også gjelder trakassering og seksuell

trakassering. Trakassering er en særlig form for diskriminering, og det er etter gjeldende rett lite tvilsomt at avgrensningen mot personlige forhold i § 7 andre ledd omfatter Diskrimineringsnemndas håndheving av lovens trakasseringsforbud. Det er også slik bestemmelsen i § 7 andre ledd praktiseres av Diskrimineringsnemnda. Det er eksplisitt slått fast i direktiv 2006/54/EF (EUs likebehandlingsdirektiv) artikkel 2 at trakassering og seksuell trakassering er å anse som en særlig form for diskriminering. Departementet vil videre vise til arbeidsmiljøloven § 13-1 andre ledd og skipsarbeidsloven § 10-1 andre ledd som slår fast at trakassering anses som diskriminering. For øvrig kan det vises til Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 30 side 319, der det også forutsetningsvis fremgår at trakassering anses som diskriminering:

«Trakassering kan være handlinger og unnløtelser, og vil da også kunne rammes av diskrimineringsforbudet.»

Det følger av ulike menneskerettskonvensjoner at staten har plikt til å sikre borgerne mot diskriminering, også innen familieliv og rent private forhold, for eksempel CEDAW artikkel 16, CERD artikkel 5 og CRPD artikkel 23.

Hvorvidt et forhold anses som familieliv eller rent personlige forhold beror på en konkret vurdering. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er det likevel presisert at begrepet «familieliv og andre rent personlige forhold skal tolkes snevert, jf. Prop. 81 L (2016–2017) punkt 9.1.9.1 side 67.

Det avgjørende er ikke om partene har en personlig eller familiær relasjon, det skal foretas en helhetlig vurdering av saksforholdet. I Prop. 81 L (2016–2017) punkt 9.1.2.4 side 62 er det vist til at det ved vurderingen er avgjørende om den aktuelle situasjonen dreier seg om valg eller handlinger av rent personlig karakter. For eksempel vil personlige eller familiære relasjoner innenfor et arbeidsforhold eller i næringsvirksomhet ikke uten videre gjøre at forholdet regnes som et privat anliggende som ikke kan håndheves etter diskrimineringsombudsloven. Det skal i disse sakene alltid foretas en konkret vurdering av sakens faktum. En restauranteiers avvisning av gjester vil for eksempel reguleres av loven, også dersom den som avvises er eierens søster, se Prop. 81 L (2016–2017) punkt 9.1.2.4. side 62. Det er videre uttrykkelig presisert at ansettelsesforhold ikke regnes som private forhold selv om det er tale om ansettelse av nære familiemedlemmer, jf. Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 30 side 310.

Uttrykket «familieliv og andre rent personlige forhold» må også tolkes i lys av grunnloven § 102 om respekt for familieliv og privatliv, og tilsvarende bestemmelser i menneskerettskonvensjoner Norge er bundet av, jf. Prop. 81 L (2016–2017) punkt 9.1.3 side 63.

Departementet gjør oppmerksom på at trakassering i form av hatefulle ytringer på grunn av hudfarge, nasjonal og etnisk opprinnelse, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, kjønnsidentitet og eller nedsatt funksjonsevne kan være straffbart etter straffeloven § 185. Straffansvar forutsetter at ytringen enten er fremsatt offentlig eller i andres nærvær. Straffalternativet «andres nærvær» innebærer at også ytringer som fremsettes i halvoffentlige og private omgivelser kan rammes, jf. Ot.prp. nr. 22 (2008–2009) punkt 16.1 side 399.

3.1.2 Familieliv

Med «familieliv» menes først og fremst det som foregår i familien innenfor hjemmets fire vegger, og er begrenset til forhold mellom nære familiemedlemmer. Av Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 30 side 310 fremgår at:

«Det dreier seg om aktiviteter innenfor en smalt avgrenset personkrets, hvor alle involverte er i slektskap med hverandre, eller er ektefeller/samboere. Forutsetningen er at det dreier seg om nære familiemedlemmer.»

Det som foregår mellom ektefeller og samboere, eller mellom foreldre og barn i forbindelse med barneoppdragelse og forsørgelse, fordeling av ansvar og oppgaver mellom ektefeller, private avtaler om samvær med barn, fordeling av bo etter samlivsbrudd mv., anses som en del av familielivet. Det kan i denne forbindelse vises til Diskrimineringsnemndas avgjørelse DIN-2023-350:

«... forhold og konflikter av privat karakter, som omfattes av vilkåret «familieliv og andre rent personlige forhold», omtalt i diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd. I forarbeidene til bestemmelsen er det blant annet vist til at det som foregår mellom foreldre og barn i forbindelse med barneoppdragelse og forsørgelse, private avtaler om samvær med barn og fordeling av bo etter samlivsbrudd, anses som en del av familielivet.»

Diskrimineringsnemndas avgjørelse i DIN-2021-70 illustrerer videre de snevre rammene som skal

legges til grunn. Saken gjaldt påstand om seksuell trakassering påført av en person i klagerens private omkrets. Partene bodde på samme gårdstun uten andre boliger i nærheten, og den påstått ansvarlige var gift med tanten til fornærmedes ektemann. Nemnda tok stilling til klagen uten å vurdere hvorvidt saken gjaldt et forhold innenfor familieliv og andre rent personlige forhold.

3.1.3 Rent personlige forhold

Begrepet «rent personlige forhold» viser at det er tale om rent private anliggender.

Forhold som knytter seg til personlige bekjentskaper og omgangskrets vil normalt anses som rent personlige forhold, for eksempel valg av kjæreste eller venner. Det som foregår mellom venner og i selskapeleg samvær vil også være rent personlige forhold. For en nærmere redegjørelse av hva som ligger i «rent personlig forhold», se Prop 81 L punkt 9.1.2.4 side 62.

Av Diskrimineringsnemndas praksis fremgår at bestemmelsen typisk blir brukt der innklaget er klagers tidligere ektefelle/samboer, se for eksempel DIN-2019-182, DIN-2019-379 og DIN-2023-350. I DIN-2019-182 ble det vist til at:

«Diskrimineringsombudsloven § 7 annet ledd bestemmer imidlertid at Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven. Forhold mellom tidligere ektefeller faller innenfor denne kategorien saker og klagen mot klagers eksmann må avvises.»

Se også DIN-2022-1039 som gjaldt påstand om trakassering og diskriminering fra klagers tidligere svoger. Saken ble avvist under henvisning til at saken var av svært privat karakter og direkte knyttet til rent personlige forhold som har preget den nære familien.

3.2 Forslag i høringsnotatet

Departementet foreslo å presisere ordlyden i diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd, for å klargjøre at nemnda ikke skal håndheve trakassering og seksuell trakassering i «familieliv og andre rent personlige forhold». Det ble vist til at det er til dels uklart hvorvidt begrensningen i § 7 andre ledd også inkluderer trakassering og seksuell trakassering.

3.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene er generelt positive til forslaget.

Akademikerne, Diskrimineringsnemnda, Juristforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Det norske maskinistforbund, LO og Rettspolitisk forening støtter departementets forslag.

Diskrimineringsnemnda viser i sin høringsuttalelse til at det er slik de praktiserer bestemmelsen i § 7 andre ledd, men presiserer at:

«Nemnda er likevel enig i at ordlyden i bestemmelsen, slik den nå lyder, er upresis og bl.a. kan levne tvil om begrensningen i nemndas håndhevingsmyndighet også omfatter lovens gjengjeldelsesforbud.»

Likestillings- og diskrimineringsombudet presiserer at det vil være viktig med gode eksempler i forarbeidene som gjør at nemnda og domstolene ikke tolker unntaket utvidende, men i stedet utvikler en konsekvent praksis som er i tråd med lovgivers intensjon.

Ombudet har også påpekt at det i en drøfting av håndhevingsmyndigheten i saker om trakassering og seksuell trakassering innen familieliv eller rent personlige forhold vil være naturlig å kommentere hvordan begrensningen skal forstås sett opp mot forbudet mot hatefulle ytringer i straffeloven § 185.

3.4 Departementets vurdering

Departementet opprettholder forslaget om å presisere ordlyden i diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd.

Av likestillingsloven 1978 § 2 andre ledd fulgte det at «[f]or så vidt gjelder familieliv og rent personlige forhold skal loven ikke håndheves av» Klagenemnda for likestilling og Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Da likestillingsloven 1978 ble erstattet av likestillingsloven 2013, ble ordlyden i § 26 andre ledd endret til at «[o]mbudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold», uten at endringen ble omtalt i forarbeidene. Formuleringen fra likestillingsloven 2013 ble deretter videreført i diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd. At Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve loven i familieliv og rent personlige forhold, følger forutsetningsvis av forarbeidene til diskrimineringsombudsloven, se Prop. 10 L (2017–2018) kapittel 2. Det kan etter dette se ut til at dagens ordlyd skyldes en feil som skriver seg fra 2013.

Av Diskrimineringsnemndas høringsuttalelse fremgår videre at:

«Trakassering er en særlig form for diskriminering og det er etter gjeldende rett ikke tvilsomt at avgrensningen mot personlige forhold i § 7 andre ledd omfatter nemndas håndheving av lovens trakasseringsforbud. Det er også slik bestemmelsen i § 7 andre ledd praktiseres av nemnda. Nemnda er likevel enig i at ordlyden i bestemmelsen slik den nå lyder er upresis og bl.a. kan levne tvil om begrensningen i nemndas håndhevingsmyndighet også omfatter lovens gjengjeldelsesforbud.»

Det er på denne bakgrunn ikke holdepunkter for å anta at håndheving av forbudet mot trakassering og seksuell trakassering skal vurderes på en annen måte enn diskriminering innen familieliv og rent personlige forhold. Departementet mener etter dette at bestemmelsens innhold bør presiseres, slik at ordlyden bedre reflekterer gjeldende rett.

4 Endringer i likestillings- og diskrimineringsloven

4.1 Gjeldende rett

4.1.1 Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 5 inneholder særregler om diskriminering i arbeidsforhold, og i §§ 10 første ledd bokstav a og 33 første og tredje ledd vises det til bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 12 om rett til permisjon.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 10 presiserer når det er adgang til å forskjellsbehandle noen på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon. Bestemmelsen skal blant annet tydeliggjøre at forbudet mot slik diskriminering er strengt, jf. Prop. 81 L (2016–2017) punkt 16.1 side 150. Likestillings- og diskrimineringsloven § 33 presiserer det generelle forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon. Bestemmelsen skal blant annet hindre svekket posisjon, svakere lønnsutvikling og endrede arbeidsvilkår som følge av fravær under foreldrepermisjon, jf. Prop. 126 L (2011–2012) punkt 6.1 side 22.

Loven inneholder ikke tilsvarende henvisninger til skipsarbeidsloven som får anvendelse for arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på norsk skip, jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd. Skipsarbeidsloven gjelder ikke for arbeidstaker

som bare arbeider om bord mens skipet er i havn. Loven avgrenser også mot arbeidstakere som har tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av sivilt personell på skip befraktet av Forsvaret, jf. § 1-2 andre ledd.

Skipsarbeidsloven kapittel 7 gjelder permisjon. Lovens § 7-1 og § 7-2 gjelder permisjon i svangerskapsperioden og §§ 7-3 til 7-7 gjelder permisjon etter fødselen.

4.1.2 Svangerskapskontroll

Skipsarbeidsloven § 7-1 gir rett til fri i forbindelse med svangerskapskontroll og samsvarer i hovedtrekk også med arbeidsmiljøloven § 12-1.

Bestemmelsen fastsetter retten til fri med lønn ved svangerskapskontroll, og gjelder kontroller som ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden, jf. bestemmelsens første punktum. Ved en rimelighetsvurdering skal det ses hen til vaktordningene som gjelder på skipet.

Mange sjøfolk jobber turnus, noe som innebærer at de har et visst antall dager fri per måned. Det forventes at arbeidstakere som har jevnlig fri på dagtid i ukedager, avtaler tid for svangerskapskontroll utenfor arbeidstiden. I innenriks passasjerfart jobber enkelte i en skiftordning, noe som ofte innebærer en mindre grad av fritid på dagtid.

Andre punktum oppstiller et tilleggskrav begrunnet i særlige forhold på skip. Fraværet skal innrettes slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift. I forarbeidene nevnes som eksempel at en arbeidstaker som skal ha en lengre reisepriode, bør sørge for svangerskapskontroll i forkant, jf. Prop. 115 L (2012–2013) s. 212. Ved vurderingen av hvorvidt fraværet vil være av vesentlig ulempe skal det blant annet legges vekt på om fraværet vil medføre forsinkelse eller driftsavbrudd for skipet, og om det må hentes inn en avløser. Det bør også ses hen til om kontrollen kan utføres hos en annen helseinstitusjon enn kvinnens faste i forbindelse, slik at det lettere kan kombineres med et planlagt havneopphold eller med telemedisinsk oppfølging.

Se Prop. 115 L (2012–2013) side 147–152 og side 212 for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.1.3 Svangerskapspermisjon

Skipsarbeidsloven § 7-2 gir rett til permisjon under svangerskapet og avviker noe fra retten til svangerskapspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-2. Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i § 5-8. Det er

adgang til å fravike bestemmelsen i en tariffavtale for NIS-skip, jf. Lov om norske internasjonalt skipsregister (NIS-loven) § 8.

Retten til svangerskapspermisjon inntreffer etter seks måneder, og gjelder således de tre siste månedene av svangerskapet. Permisjon under svangerskapet er frivillig. Retten til frivillig svangerskapspermisjon korresponderer med folketrygdloven § 14-10 første ledd.

Permisjon etter skipsarbeidsloven § 7-2 skal medregnes i den samlede perioden for foreldrepermisjon, jf. skipsarbeidsloven § 7-5 første ledd. Dersom permisjonsretten før fødselen benyttes, vil altså retten til foreldrepermisjon etter § 7-5 avkortes med et tilsvarende antall uker.

Det presiseres at sykdom under graviditet regnes som sykefravær, og vil således ikke påvirke permisjonstiden etter bestemmelsen.

Se Prop. 115 L (2012–2013) side 147–152 og side 212 for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.1.4 Omsorgspermisjon

Skipsarbeidsloven § 7-3 første ledd første punktum gir far rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen. Det presiseres likevel at rett til lengre permisjon kan følge av en tariffavtale eller individuell avtale.

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven er at permisjonen skal tas innenfor rammen av to uker før og to uker etter fødselen, jf. uttrykket «i forbindelse med». Det samme må legges til grunn for skipsarbeidsloven § 7-3.

Flerbarnsfødsel anses som én fødsel etter denne bestemmelsen.

4.1.5 Fødselspermisjon

Skipsarbeidsloven § 7-4 pålegger mor å ta permisjon de første seks ukene etter fødselen. Plikten til å ta fødselspermisjon tilsvarer arbeidsmiljøloven § 12-4.

Bestemmelsen fastsetter at mor skal ha permisjon de første seks ukene etter fødselen. Plikten til å ta fødselspermisjon gjelder i utgangspunktet også ved dødfødsel og tilfeller der mor fratras omsorgen for barnet.

Dersom mor selv ønsker å arbeide i perioden, skal det fremlegges legeattest som dokumenterer at det er bedre for mor å være i arbeid. Dette kan for eksempel være aktuelt i tilfeller der barnet ikke er levedyktig eller skal adopteres bort.

Mors plikt til å ta ut fødselspermisjon korresponderer med at retten til foreldrepenger de

første seks ukene etter fødselen er forbeholdt mor, jf. folketrygdloven § 14-9 femte ledd.

Permisjon i medhold av bestemmelsen utløser et særlig oppsigelsesvern i skipsarbeidsloven § 5-8.

Se Prop. 115 L (2012–2013) side 147–152 og side 212 for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.1.6 Foreldrepermisjon

Skipsarbeidsloven § 7-5 regulerer retten til foreldrepermisjon og tilsvarende arbeidsmiljøloven § 12-5. Retten til foreldrepermisjon gjelder i forbindelse med fødsel, adopsjon og ved overtakelse av omsorgen for fosterbarn. Permisjon etter bestemmelsen utløser et særskilt oppsigelsesvern etter § 5-8. Det er adgang til å fravike bestemmelsen i en tariffavtale for NIS-skip, jf. Lov om norske internasjonalt skipsregister (NIS-loven) § 8.

Skipsarbeidsloven § 7-5 første ledd fastsetter at foreldrene har rett til permisjon i til sammen tolv måneder når et barn er født. Svangerskapspermisjon etter § 7-2 og fødselspermisjon etter § 7-4 skal medregnes i de tolv månedene.

Retten til permisjon etter første ledd gir rett til fri fra arbeidet minimum i den perioden arbeidstakeren har krav på ytelse etter folketrygdloven. Det er således presisert i andre punktum at permisjonsretten uansett gjelder i den perioden arbeidstakeren har krav på foreldrepenger etter folketrygdloven. Etter folketrygdloven § 14-9 er stønadperioden etter fødselen 46 uker (full sats) eller 56 uker (redusert sats).

§ 7-5 er ikke til hinder for at foreldrene tar ut permisjon samtidig. Etter folketrygdloven § 14-9 kan stønadperioden deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til foreldrepenger. Dersom foreldrene velger full sats, er 15 uker forbeholdt far (fedrekvoten) og 15 uker forbeholdt mor (mødrekvoten). Disse ukene kan ikke deles. Tilsvarende er 19 uker forbeholdt hver av foreldrene dersom de velger redusert sats (56 uker).

§ 7-5 er heller ikke til hinder for at det tas ut ny foreldrepermisjon i forbindelse med ny fødsel i barnets første leveår.

Skipsarbeidsloven § 7-5 andre ledd fastsetter at hver av foreldrene har rett til tolv måneders permisjon i tillegg til permisjonen etter første ledd. Dette skal gi arbeidstakere en mulighet til å være hjemme lenger hjemme med små barn uten å miste tilknytningen til arbeidslivet.

Utvidet foreldrepermisjon må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter bestemmel-

sens første ledd. Foreldrene kan således ikke velge å gå tilbake til arbeidet etter endt permisjon, for så å ta permisjon etter annet ledd på et senere tidspunkt.

Dersom ordinær foreldrepermisjon etter første ledd tas ut som delvis permisjon i medhold av skipsarbeidsloven § 7-6, faller retten til utvidet foreldrepermisjon bort. Bestemmelsen er ikke til hinder for at foreldrene tar permisjon samtidig.

Utvidet foreldrepermisjon gir i utgangspunktet ikke rett til foreldrepenger etter folketrygdloven.

Skipsarbeidsloven § 7-5 tredje ledd fastsetter at rett til permisjon kan utøves av en annen som har omsorg for barnet, dersom ikke begge foreldrene har omsorg for barnet. Dette kan for eksempel være mors nye samboer eller en slektning. Det forutsettes at det er en viss tilknytning mellom barnet og den som tar ut permisjon, men det avgjørende er likevel at denne personen rent faktisk yter omsorg for barnet.

Av Hernes Pettersen, Engeness, Bull og Jenum Hotvedt, Skipsarbeidsloven med kommentarer, Fagbokforlaget, 2014 side 432 fremgår at bestemmelsen neppe kan forstås slik at vedkommende må bo sammen med mor, men dog slik at dersom reell omsorg skal kunne utøves bør bosted være i nærheten av mors.

Skipsarbeidsloven § 7-5 tredje ledd andre punktum hjemler rett til utvidet foreldrepermisjon i inntil to år for arbeidstakere som er alene om omsorgen for barnet.

Skipsarbeidsloven § 7-5 fjerde ledd første punktum gir adoptivforeldre og fosterforeldre selvstendig rett til permisjon når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder etter skipsarbeidsloven § 7-5 fjerde ledd andre punktum for en arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet.

Permisjonsrettighetene etter første og andre punktum gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller dersom barnet er over 15 år, jf. tredje punktum.

Se Prop. 115 L (2012–2013) side 147–152 og side 213 for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.1.7 Delvis permisjon

Skipsarbeidsloven § 7-6 åpner for delvis permisjon, og tilsvarende arbeidsmiljøloven § 12-6. Permisjon etter denne bestemmelsen utløser et særskilt oppsigelsesvern etter skipsarbeidsloven § 5-8.

Det er tillatt å fravike denne bestemmelsen i en tariffavtale for NIS-skip, jf. NIS-loven § 8.

Bestemmelsens første ledd fastsetter prinsippet om at arbeidstakeren kan velge å ta ut permisjoner etter § 7-2 (svangerskapspermisjon), § 7-4 (fødselspermisjon) og § 7-5 første ledd (det første året av foreldrepermisjonen) som delvis permisjon. Dette korresponderer med adgangen til gradert uttak av foreldrepenger i folketrygdloven § 14-16.

Etter andre ledd fremgår at delvis permisjon er betinget av at arbeidstakeren og arbeidsgiveren inngår en skriftlig avtale om dette. Arbeidsgiveren kan avslå søknad om delvis permisjon dersom det medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Ved vurderingen skal arbeidsgiver legge vekt på om det er mulig å få arbeidet utført gjennom omorganisering eller en tilfredsstillende vikarordning. Delvis permisjon må, som et utgangspunkt, fordeles forholdsmessig mellom arbeids- og friperioder. Arbeidsgiver kan ved sin vurdering legge vekt på om virksomheten påføres en urimelig økonomisk belastning, men merutgifter som følge av vikarbehov er ikke i seg selv tilstrekkelig, jf. Prop. 115 L (2012–2013) s. 214.

Bestemmelsens tredje ledd avgrenser tidsrammen for uttak, slik at permisjonsrettigheter som ikke er avviklet i løpet av tre år, faller bort.

Se Prop. 115 L (2012–2013) s. 147–152 (generelle motiver) og s. 213–214 (spesielle motiver) for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.1.8 Varslingsplikt

Skipsarbeidsloven § 7-7 pålegger arbeidstakere å varsle arbeidsgiver om permisjonsuttak. Denne varslingsplikten samsvarer med arbeidsmiljøloven § 12-7.

Bestemmelsen kan fravikes i en tariffavtale for NIS-skip, jf. NIS-loven § 8.

Varslingsplikten gjelder for permisjoner etter § 7-2 (svangerskapspermisjon), § 7-3 (omsorgspermisjon), § 7-4 (fødselspermisjon), § 7-5 (foreldrepermisjon) og § 7-6 (delvis permisjon).

Varslet skal som utgangspunkt gis så snart som mulig. Det er videre satt tidsfrister for når et varsel om permisjon senest kan gis. Ved fravær fra to til tolv uker skal varsel gis én uke i forveien, ved fravær fra tolv uker til ett år skal varsel gis fire uker i forveien og ved fravær utover ett år skal varsel gis senest tolv uker i forveien. Det er ikke gitt anvisning på formkrav, det må derfor antas at et muntlig varsel vil være tilstrekkelig.

Brudd på varslingsfristene fører ikke til tap av retten til permisjon. Permisjon skal heller ikke utsettes ved fristbrudd dersom dette skyldes for-

hold som gjør permisjonen nødvendig og som arbeidstakeren ikke kjente til da vedkommende senest skulle varslet. Dersom fristbruddet ikke skyldes slike uventede forhold, vil arbeidsgiveren kunne kreve at permisjonen skal forskyves med et tidsrom tilsvarende fristoversittelsen.

Se Prop. 115 L (2012–2013) s. 147–152 (generelle motiver) og s. 213–214 (spesielle motiver) for en nærmere redegjørelse av bestemmelsen.

4.2 Forslag i høringsnotatet

Departementet foreslo å ta inn henvisninger til skipsarbeidsloven i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 første ledd bokstav a og 33 første og tredje ledd, for å presisere at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern etter likestillings- og diskrimineringsloven som arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven, med unntak av § 12-8 om ammefri som ikke reguleres av skipsarbeidsloven.

4.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene er generelt positive til forslagene.

Akademikerne, Diskrimineringsnemnda, Juristforbundet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Det norske maskinistforbund, LO, Reform, Rettspolitisk forening, Sjøfartsdirektoratet og Unio støtter departementets forslag.

LO viser i sitt høringsinnspill til at:

«*LO* erkjenner at det ikke eksisterer en absolutt rett til ammefri for arbeidstakere på skip, men vi vil i denne sammenheng løfte Norsk sjømannsforbund og Norsk sjøoffisersforbund sin bekymring om manglende rettigheter for ammende til sjøs.»

Reform viser til at sjøfarten er en utpreget mannsarbeidsplass, og at de foreslåtte endringene derfor i høy grad vil ha betydning for menn som fedre. De presiserer at:

«Endringene er et godt signal om at sjøfarten må tilpasse seg et moderne familiemønster i Norge, og at det ikke forholder seg motsatt: At det å velge sjøfarten som arbeidsplass betyr å si fra seg mulighetene til et fullverdig familieliv.»

Sjøfartsdirektoratet foreslår at bestemmelsen i diskrimineringsombudsloven § 1 (2) bokstav g endres, slik at skipsarbeidsloven § 10-1 tredje ledd ikke unntas fra ombudets og nemndas virksomhet.

4.4 Departementets vurdering

Departementet opprettholder forslaget om å ta inn henvisninger til skipsarbeidsloven i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 første ledd bokstav a og 33 første og tredje ledd.

Det bør presiseres at også arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har et vern etter disse bestemmelsene som tydeliggjør at forbudet mot graviditetsdiskriminering er strengt, og som presiserer det generelle forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon.

Departementet mener etter dette at det bør tas inn henvisninger til skipsarbeidsloven i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovendringen får ingen økonomiske og administrative konsekvenser.

6 Merknader til lovforslaget

Til diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd

Bestemmelsen er endret for å klargjøre at begrensningen i Diskrimineringsnemndas håndhevingsmyndighet også gjelder trakassering og seksuell trakassering, og for å sikre at lovens ordlyd bedre reflekterer gjeldende rett.

Til likestillings- og diskrimineringsloven § 10 første ledd bokstav a

Bestemmelsen er endret ved at det er tatt inn henvisninger til skipsarbeidsloven § 7-1, § 7-2, § 7-3 første ledd første punktum og § 7-4. Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven (med unntak av § 12-8 om ammefri).

Til likestillings- og diskrimineringsloven § 33 første ledd

Bestemmelsen er endret ved at det er tatt inn henvisninger til skipsarbeidsloven § 7-5. Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

Til likestillings- og diskrimineringsloven § 33 tredje ledd

Bestemmelsen er endret ved at det er tatt inn henvisninger til skipsarbeidsloven §§ 7-2 til 7-7. Det presiseres gjennom denne endringen at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven (med unntak av § 12-8 om ammefri).

Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)

Kultur- og likestillingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33).

Vi **HARALD**, Norges konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (presisering av diskrimineringsombudsloven § 7 og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 10 og 33)

I

I lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda skal

§ 7 andre ledd lyde:

Diskrimineringsnemnda skal ikke håndheve likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i familieliv og andre rent personlige forhold.

II

I lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering gjøres følgende endringer:

§ 10 første ledd bokstav a skal lyde:

- a. graviditet, fødsel og amming, herunder fravær etter arbeidsmiljøloven § 12-1, § 12-2, § 12-3 første ledd første punktum, § 12-4 og § 12-8 eller skipsarbeidsloven § 7-1, § 7-2, § 7-3 første ledd første punktum og § 7-4, og

§ 33 skal lyde:

§ 33 *Arbeidstakeres rettigheter ved foreldrepermisjon*

Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 eller skipsarbeidsloven § 7-5, har rett til å

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

Første ledd gjelder ikke fastsettelse eller endringer av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjon.

Paragrafen her gjelder tilsvarende ved andre permisjoner knyttet til graviditet og fødsel etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-8 eller skipsarbeidsloven §§ 7-2 til 7-7.

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.



