

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Oslo, 29.02.12

HØRING – TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED PERMISJON

Juridisk rådgivning for kvinner, JURK, viser til høringsbrev av 01.12.11 vedrørende *tydeliggjøring av rettigheter ved permisjon*. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

JURK gir gratis juridisk rådgivning til kvinner, og vi uttaler oss på bakgrunn av de erfaringer vi har gjort i vår saksbehandling og vårt oppsøkende opplysningsarbeid. I 2011 behandlet vi over 2600 enkeltsaker. De fleste av sakene vi har hatt som omhandler diskriminering, gjelder rettigheter ved graviditet og foreldrepermisjon.

Innledning

JURK stiller seg positive til forslaget om en tydeliggjøring av rettighetene ved foreldrepermisjon. Vi er også positive til at de rettighetene som spesifiseres i forslaget er retten til å vende tilbake til samme stilling, samt rett til lønnsforhøyelse. Vi har imidlertid noen bemerkninger angående den konkrete utformingen av forslaget til den nye § 4 a i likestillingsloven.

Bemerkninger til de enkelte deler av bestemmelsen

§ 4 a første ledd bokstav a

I forslaget følger det av ordlyden i første ledd bokstav a at arbeidstakeren har rett til å vende tilbake til «samme eller tilsvarende» stilling når permisjonen utløper. Det følger av kommentarene til lovforslaget i høringsnotatet at retten til «tilsvarende stilling» er subsidiær i forhold til retten til «samme stilling». Dette kan kun gjøres dersom det saklig, nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende for arbeidstakeren.

JURK bemerker at hensikten med lovforslaget er å tydeliggjøre rettighetene til arbeidstakeren. Vi mener derfor at retten til samme stilling bør fremstå som det primære i

lovteksten, og at det skal presiseres at retten til tilsvarende stilling er subsidiær. Dette bør gjøres for at lovendringen faktisk skal fungere oppklarende for en arbeidstaker som er usikker på hvilke rettigheter han eller hun har.

JURK foreslår derfor følgende endring i forslaget:

§ 4 a første ledd bokstav a endres til:

- a) *Vende tilbake til samme stilling når permisjonen utløper*

Det legges deretter til et nytt annet ledd:

I stedet for å vende tilbake til samme stilling etter første ledd bokstav a kan arbeidstakeren vende tilbake til tilsvarende stilling, dersom dette har et saklig formål uavhengig av kjønn, er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakeren.

Tidligere andre ledd blir nytt tredje ledd, osv.

§ 4 a første ledd bokstav b

JURK er positive til forslaget om tydeliggjøring av retten til forbedrede arbeids- og lønnsvilkår etter permisjon i lovteksten. JURK bemerker imidlertid at det kan være gunstig med en presisering i lovteksten av hva «forbedringer av arbeidsvilkårene» omfatter.

I høringsnotatet er det beskrevet at dette omfatter blant annet bonuser som blir tildelt uavhengig av personlig innsats. Dette kan med fordel presiseres i lovteksten.

JURK bemerker at vi har mottatt spørsmål fra klienter der de lurer på om arbeidsgiver kan la være å utbetale bonus med begrunnelsen at arbeidstakeren har vært i barselpermisjon. Bonusen i den aktuelle saken ble utbetalt på grunnlag av selskapets resultater og ikke den enkeltes innsats. Vi har erfart at det i saker hvor arbeidstaker skal tilbake til samme arbeidsgiver etter endt permisjon, blir slike rettigheter sjeldent forsøkt hevdet av arbeidstaker, da frykten for å skape konflikt er for stor.

For å klargjøre rettighetene for den enkelte, foreslår derfor JURK en presisering i lovteksten på en av følgende måter: Enten ved et tillegg i bokstav b slik den lyder i forslaget, eller ved en ny bokstav c eller d: *få bonus som blir tildelt alle ansatte uavhengig av innsats.*

§ 4 a første ledd bokstav c

JURK er positive til forslaget.

§ 4 a andre ledd

JURK bemerker at det kan synes nødvendig å ha denne reservasjonen med i bestemmelsen. Samtidig kan ordlyden i bestemmelsen være med på å bidra til indirekte diskriminering ved at ordlyden ut fra første øyekast kan tolkes av en arbeidsgiver dithen at så lenge endringen i

løns- og arbeidsvilkår er begrunnet i andre forhold enn foreldrepermisjonen i seg selv, så er endringen tillatt.

Det bør derfor presiseres at dersom løns- og arbeidsvilkår endres på grunn av andre forhold enn foreldrepermisjonen, så må dette være begrunnet i et saklig formål, egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende for arbeidstakeren holdt opp mot det formålet endringen er begrunnet i.

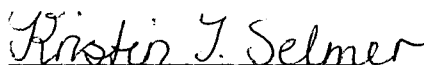
Slik bestemmelsen fremstår i forslaget nå, kommer ikke behovet for en forholdsmessighetsvurdering tydelig nok frem.

JURK foreslår derfor at dette blir tatt inn i lovteksten i § 4 a annet ledd, eller ved en henvisning i lovteksten til § 3 fjerde ledd.

§ 4 a tredje ledd

JURK er positive til forslaget.

For Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)



Kristin Isdal Selmer
Saksbehandler,
Arbeids-, trygd-, sosial- og
diskrimineringsrettsgruppa



Gunhild Vehusheia
Daglig leder