

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Vår referanse: 11/02297-2
Arkivkode: F00 &00
Saksbehandler: Elin Kværnø/Solfrid
Vaage Haukaas
Deres referanse: 201104304-/EVI
Dato: 29.2.2012

Høring - Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon

Vi viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets forslag om ny lovbestemmelse i likestillingsloven om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon.

KS har forståelse for at det vurderes ny bestemmelse i likestillingsloven som lovfester allerede gjeldende rett på området. Imidlertid har KS likevel noen merknader til lovforslaget. KS mener det ville vært hensiktsmessig å samordne høringen Struktur for likestilling med denne høringen, slik at spørsmålene kan sees mer i sammenheng ved behandlingen av ulike spørsmål som angår likestillingsloven eller øvrige lover på diskrimineringsområdet. KS har også merknad til lovgivningsteknikken, se under. KS vil i det følgende behandle to av de spørsmål departementet ønsker tilbakemelding på.

Er det behov for å tydeliggjøre rettighetene i en egen lovbestemmelse?

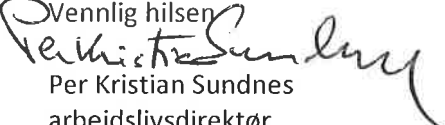
KS mener at dagens lovgivningsteknikk, hvor innholdet av den generelle bestemmelsen i likestillingsloven § 3 utdypes i egne bestemmelser, kan medføre at lovgivningen på området fremstår som uoversiktlig, selv om intensjonen er å klargjøre gjeldende rettstilstand. En kasuistisk lovgivningsteknikk kan innebære at de som skal anvende reglene i praksis, ikke skaffer seg tilstrekkelig oversikt over reglene. På den annen side har KS forståelse for at det er behov for å klargjøre hva som er rettstilstanden i lov når det allerede foreligger en rekke ulike bestemmelser som utdyper andre sider av diskrimineringsvernet. Intensjonen er vel å minske behovet for å gå til andre kilder, som forarbeider og praksis, for å avklare gjeldende rett. KS mener likevel at det viktig å vurdere denne lovgivningsteknikken på nytt slik lovverket etter hvert har blitt utviklet gjennom kasuistisk lovgivning.

KS er bekymret for at lovforslagets § 4a bokstav a, som fastslår at en arbeidstaker har rett til å komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter foreldrepermisjon, vil kunne fortolkes slik at den i praksis innskrenker arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver vil kunne ha behov for å endre oppgaver innenfor styringsretten. Det vil være en konkret vurdering i det enkelte tilfellet hvor langt denne retten går, hvor arbeidsavtalen er utgangspunktet for denne vurderingen. Momenter i vurderingen vil blant annet være stillingens art, kompleksitet og varigheten av fravær. Selv om det fremheves i høringsnotatet at arbeidsgiver vil ha en viss adgang til å foreta endringer under arbeidstakers fravær, mener KS at bestemmelsen vil kunne gi et inntrykk av at arbeidsgiver ikke har anledning til å foreta saklige endringer i kraft av styringsretten. Særlig er dette viktig idet

bestemmelsen også dekker langvarige permisjoner som følger av arbeidsmiljøloven § 12-5 andre ledd. Selv om det EU-rettslige vernet ikke er like sterkt i permisjoner som disse, er det etter norsk praksis også et vern etter gjeldende lovgivning mot usaklig forskjellsbehandling på dette grunnlag, jfr. reglene om indirekte diskriminering. KS er imidlertid enig i at det er viktig å sikre et effektivt vern for dem som tar ut permisjon for å ha omsorg for sine barn, som i det vesentlige vil gjelde kvinner. Selv om reglene om omvendt bevisbyrde i likestillingsloven, og en kodifisering av gjeldende rett i § 4 a bokstav a vil kunne medføre ubegrunnede tvister på området, vil ikke KS gå imot forslaget.

Hvilke rettigheter bør lovfestes?

KS har ingen innspill til spørsmålet om hvilke andre områder som bør rettighetsfestes, men viser til merknadene ovenfor vedrørende lovgivningsteknikken på diskrimineringsområdet, som kan være uoversiktlig for dem som skal anvende lovverket i praksis. KS er enig i at bestemmelsen mest naturlig må reguleres i likestillingsloven, men mener det også er naturlig at det tas inn en krysshenvisning til arbeidsmiljøloven.

Vennlig hilsen

Per Kristian Sundnes
arbeidslivsdirektør


Elin Kværnø
juridisk rådgiver