



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Barne-, likestillings- og
inkluderingsdepartementet
v/Margaret Sandvik
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Vår ref.:
11/2461- 5- CAS

Deres ref.:
201104304-/EVI

Dato:
23.02.2012

Høringsuttalelse: Forslag om å lovfeste rettigheter ved foreldrepermisjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets høringsbrev vedlagt lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon av 28. november 2011.

Behovet for å tydeliggjøre rettighetene

Ombudet støtter departementets lovforslag og er enig med departementet i at en presisering i lovteksten gjør at det blir lettere tilgang til informasjon om arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon.

Arbeidstakere og arbeidsgivere kan lettere gjøre seg kjent med rettigheter og plikter uten å måtte sette seg inn i lovforarbeider og forvaltningspraksis/ rettspraksis ved en lovfesting. Ombudet er enig i at en slik presisering vil gjøre det lettere å påberope seg diskrimineringsvernet og slik sett bidra til å effektivisere vernet.

Som departementet er kjent med mottar ombudet jevnlig henvendelser og klager fra arbeidstakere som opplever å få endrede arbeidsvilkår ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon. Dette gjelder blant annet endring av arbeidsoppgaver etter permisjonen, bonusutbetalinger, retten til å fremme lønnskrav og til å få lønnstillegg.

Tydeliggjøringen som foreslås i lovteksten er også nyttig for arbeidsgiveres og arbeidslivets organisasjoners arbeid med å oppfylle plikten til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin

virksomhet og sitt virkefelt, jf. likestillingsloven § 1a. Som departementet viser til er det viktig både overfor den enkelte permisjonstaker og for utvikling av rutiner i personalpolitikken.

Forslag om lovfesting av rettigheter for midlertidig ansatte

Ombudet mener imidlertid departementet også bør vurdere en ytterligere presisering i lovteksten. Bakgrunnen for dette er at den foreslåtte bestemmelsen ikke angir uttømmende alle rettigheter og plikter i et ansettelsesforhold i forbindelse med foreldrepermisjon. Andre former for forskjellsbehandling enn det som framkommer av lovforslaget kan være i strid med generalklausulen i § 3. Departementet nevner for eksempel fordeling av arbeidsoppgaver i forkant av permisjon eller forbigåelse ved ansettelse eller forfremmelse. Slik forskjellsbehandling må fremdeles vurderes etter § 3.

Likestillingsloven § 4 andre ledd presiserer at forbudet mot forskjellsbehandling gjelder ved ansettelse. Ombudet mottar jevnlig henvendelser og klager som reiser spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og/eller foreldrepermisjon i forbindelse med tilsetting i midlertidige stillinger. Ombudet foreslår følgende presisering i § 4 andre ledd:

«Ved ansettelse, *herunder midlertidig ansettelse*, forfremmelse, oppsigelse eller permittering må det ikke gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med § 3.»

En slik presisering vil understreke at forbudet mot forskjellsbehandling også gjelder ved ansettelse i midlertidige stillinger.

Rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i arbeidsvilkårene

I departementets kommentarer til den foreslåtte § 4a b) står det blant annet at retten «gjelder for eksempel hvis alle ansatte i virksomheten går opp et lønnstrinn, hvis alle får samme (prosentvise) tillegg eller hvis alle får bonus uavhengig av innsats. (...) Det skal derimot ikke gi rett til å kreve høyere lønn selv om andre i tilsvarende stilling får lønnsforhøyelse, dersom denne lønnsforhøyelsen er konkret begrunnet i kompetanse eller innsats». Ombudet mener denne forskjellen bør framgå klarere av selve lovteksten, slik at formålet om å effektivisere diskrimineringsvernet realiseres. For eksempel ved følgende ordlyd:

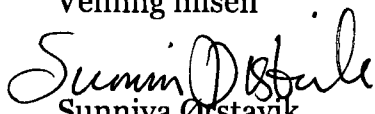
«b) nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet.»

Forslag om presisering av retten til å komme tilbake til samme stilling og rett til informasjon under uttak av foreldrepermisjon

Ombudet har gjort seg kjent med Norges Juristforbunds høringsuttalelse publisert på forbundets nettsider, www.juristforbundet.no. Juristforbundet forstår at hovedregelen i dagens rettstilstand er at arbeidstaker skal vende tilbake til «samme stilling», men at arbeidstaker unntaksvis skal vende tilbake til «tilsvarende stilling» når det foreligger saklige grunner for endringen. Forbundet mener hovedregelen bør framgå tydeligere av lovteksten, slik at regelen blir mer effektiv.

Juristforbundet anbefaler også at det inntas en ny setning i forslaget § 4a, rett før siste ledd, om at arbeidsgiver plikter å informere arbeidstaker i foreldrepermisjon «om forhold av betydning for arbeidsforholdet». Formålet er at arbeidstaker i foreldrepermisjon skal kunne ivareta sine interesser i omorganiserings- og rasjonaliseringsprosesser, hvor delaktighet ofte kan være av betydning for resultatet.¹ Ombudet slutter seg til punktene i Juristforbundets hørings svar.

Vennlig hilsen


Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud


Cathrine Sørli
rådgiver

¹ Se for eksempel sak 10/174 hvor ombudet konkluderte med at en arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved ikke å gi arbeidstaker tilstrekkelig informasjon og mulighet for å øve innflytelse i forbindelse med en omorganiseringsprosess på arbeidsplassen. Ombudet fant imidlertid ikke at arbeidsgiver hadde handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å gi klager endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.