**HØRINGSNOTAT OM TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED PERMISJON**

**VEDLEGG – BAKGRUNN**

Innhold

[1 Gjeldende rett – vernet mot graviditetsdiskriminering 2](#_Toc309292594)

[1.1 Likestillingsloven 2](#_Toc309292595)

[1.1.1 Forbudet mot direkte og indirekte kjønnsdiskriminering. Graviditetsdiskriminering 2](#_Toc309292596)

[1.1.2 Håndheving 3](#_Toc309292597)

[1.2 EU-retten 4](#_Toc309292598)

[1.2.1 Likebehandlingsdirektivet 4](#_Toc309292599)

[1.2.2 Svangerskapsdirektivet 5](#_Toc309292600)

[1.2.3 Foreldrepermisjonsdirektivet 5](#_Toc309292601)

[1.3 Sammenhengen med arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern 6](#_Toc309292602)

[1.4 Nemnda og EU-domstolens praksis 6](#_Toc309292603)

[1.4.1 Fortolkning av EU-domstolens avgjørelser i en norsk kontekst 8](#_Toc309292604)

[1.4.2 Samme eller tilsvarende stilling 8](#_Toc309292605)

[1.4.3 Nye fordeler 10](#_Toc309292606)

[1.4.4 Lønnskrav og lønnsforhandlinger 12](#_Toc309292607)

[1.4.5 Bonus 14](#_Toc309292608)

[2 Tariffavtaler om rett til lønnsvurdering 15](#_Toc309292609)

[3 Likelønnskommisjonens forslag (NOU 2008: 6) 15](#_Toc309292610)

[4 Andre lands lovgivning 16](#_Toc309292611)

[4.1 Danmark 16](#_Toc309292612)

[4.2 Sverige 17](#_Toc309292613)

**HØRINGSNOTAT OM TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED PERMISJON**

**VEDLEGG – BAKGRUNN**

# 1 Gjeldende rett – vernet mot graviditetsdiskriminering

Likestillingsloven og EU-retten gir et vern mot diskriminering på grunn av graviditet og omsorg for små barn (såkalt graviditetsdiskriminering). Graviditetsdiskriminering er ikke noen juridisk term, men en samlebetegnelse for ulike former for forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og omsorg for små barn.

Det følger av diskrimineringsforbudet at en arbeidstaker som tar foreldrepermisjon ikke skal få svekket stilling som følge av permisjonen. Dette gjelder ansettelser, oppsigelser, lønn, fordeling av arbeidsoppgaver og alle andre sider ved et ansettelsesforhold. Diskriminerings­forbudet gjelder alle slags handlinger som får konsekvenser for arbeidstakerne. Dette omfatter faktiske handlinger og all annen utøvelse av arbeidsgivers styringsrett, så vel som individuelle avtaler og tariffavtaler.

Diskrimineringsforbudet gjelder også utenfor arbeidslivet. Dette høringsnotatet går ikke nærmere inn på disse forholdene fordi lovforslaget kun gjelder ansettelsesforhold.

## 1.1 Likestillingsloven

### 1.1.1 Forbudet mot direkte og indirekte kjønnsdiskriminering. Graviditets­diskriminering

Det følger av likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering at en som blir gravid eller tar foreldrepermisjon ikke skal få svekket stilling som følge av permisjonen[[1]](#footnote-1). Slik diskriminering kalles gjerne *graviditetsdiskriminering*.

Det er forskjellsbehandling i strid med loven dersom en kvinne på grunn av graviditet eller fødsel settes i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært i (§ 3 andre ledd nr. 2). Det samme gjelder hvis en kvinne eller en mann kommer i en dårligere stilling fordi de benytter seg av permisjons­rettigheter som er forbeholdt mor eller far. Dette gjelder

* kvinners svangerskapskontroll (arbeidsmiljøloven § 12-1)
* kvinners svangerskaps­permisjon før fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-2)
* kvinners seks ukers fødsels­permisjon etter fødselen (arbeidsmiljøloven § 12-4)
* fedres omsorgspermisjon (arbeidsmiljøloven § 12-3)
* fedres foreldre­permisjon under uttak av fedrekvote (arbeidsmiljøloven § 12-5 og folketrygdloven § 14-12)

Slik forskjellsbehandling ledd regnes som *direkte diskriminering*. Loven har ingen unntak for slik diskriminering.

Det følger også av lovens forbud mot *indirekte diskriminering* i § 3 tredje ledd at diskriminering på grunn av foreldrepermisjon er forbudt. Dette gjelder både kvinner og menn. I disse tilfellene er det tale om et betinget forbud, jf. fjerde ledd:

”I særlige tilfeller er indirekte forskjells­behandling 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.”

Det er tale om en snever unntaksadgang, og dermed et strengt forbud. Ifølge forarbeidene skal det generelt mye til for at hensynet til likestilling skal vike for andre interesser i den avveiningen som kreves etter § 3 fjerde ledd[[2]](#footnote-2).

Likestilingsloven har blitt endret flere ganger for å skjerpe vernet mot graviditets­diskriminering. I 2002 ble forbudet presisert i lovteksten og gjort strengere. I 2010 ble det lovfestet et forbud mot å spørre om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelses­prosesser.

### 1.1.2 Håndheving

Likestillingsloven håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet[[3]](#footnote-3). Enhver kan kostnadsfritt bringe en sak inn for ombudet. Ombudet kan gi en uttalelse om hvorvidt en handling er i strid med likestillings­loven eller ikke. Uttalelsen er ikke rettslig bindende, men ombudet skal søke å oppnå at partene retter seg etter uttalelsen. Ombudet gir også veiledning til både arbeidsgivere og arbeidstakere om hvordan reglene skal forstås.

Dersom noen av partene er uenig i ombudets vurdering av saken, eller dersom frivillig ordning ikke oppnås, kan saken bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda[[4]](#footnote-4). Nemnda kan treffe vedtak om at det foreligger brudd på likestillingsloven. Overfor andre forvaltningsorganer kan nemnda imidlertid ikke oppheve, endre vedtak eller gi pålegg om hvordan vedtakene skal være for ikke å komme i konflikt med loven[[5]](#footnote-5).

Nemnda kan gi en begrunnet uttalelse om hvorvidt en tariffavtale er i strid med diskriminerings­forbudet. Nemnda kan imidlertid ikke fatte bindende avgjørelser om dette. Denne begrensningen i nemndas myndighet henger sammen med at det bare er Arbeidsretten som kan fatte bindende avgjørelser om tariff­avtaler[[6]](#footnote-6).

Vedtak i nemnda kan bringes inn for domstolene til full prøving[[7]](#footnote-7). Domstolene er med andre ord ikke bundet av nemndas fortolkning av loven og vurdering av saken. Saken trenger ikke å behandles i nemnda først, men kan også tas rett til domstolene.

Hva som mer konkret ligger i diskrimineringsforbudet med hensyn til permisjonstakers lønns- og arbeidsvilkår er utdypet av Likestillings- og diskrimineringsombudet og -nemnda. EU-domstolen har også noen avgjørelser om dette. Se punkt 8.1.4 om nemnda og EU-domstolens praksis. Vi har imidlertid ingen norsk rettspraksis. Dette skyldes antakelig at mange arbeids­takere nøler med å ta opp en sak mot sin arbeids­giver som de fortsatt skal ha et tilknytnings­forhold til. Slike spørsmål kan imidlertid komme opp som et element i en oppsigelsessak, der oppsigelsen hevdes å være en konsekvens av forutgående endringer i arbeidsoppgaver osv. i tilknytning til permisjonen.

I praksis er det som regel ikke diskrimineringsforbudets materielle innhold, men derimot bevisspørsmålet som er det vanskeligste. I de fleste av nemndas og ombudets saker om diskriminering av gravide eller permisjonstakere ligger hovedtyngden på bevis­spørsmålet. En arbeidsgiver vil sjelden si rett ut at det er graviditeten eller permisjonen som er begrunnelsen for forskjells­behandlingen. Dette kan skyldes at den reelle begrunnelsen med hensikt skjules, eller at arbeidsgiver ikke er seg bevisst sine motiver.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med loven, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at handlingen ikke er ulovlig (delt bevis­byrde)[[8]](#footnote-8). En arbeidstaker som er blitt utsatt for diskriminering, kan kreve oppreisning og erstatning etter likestillingsloven § 17. Erstatning og oppreisning kan kreves uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. Det er med andre ord ikke noe vilkår om skyld (det vil si objektivt ansvar).

Erstatningen og oppreisningen fastsettes til det beløp som er rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig. Arbeidstaker skal få utbetalt minst det økonomiske tapet. Det er bare domstolene som kan pålegge erstatning og oppreisning.

## 1.2 EU-retten

Likestillingsloven skal fortolkes i samsvar med EU-retten. Tre direktiver, som er en del av EØS-avtalen og dermed gjelder som norsk lov, er relevante her:

* Likebehandlings­direktivet (2006/54/EF)
* Svangerskapsdirektivet (92/85/EØF)
* Foreldrepermisjonsdirektivet (96/34/EF, erstattes av revidert direktiv 2010/18/EU)

### 1.2.1 Likebehandlingsdirektivet

Likebehandlingsdirektivet har som formål å sikre menn og kvinner likebehandling og like muligheter i arbeidslivet. Ifølge EU-domstolens faste praksis er negativ forskjells­behandling av kvinner på grunn av fødselspermisjon direkte kjønnsdiskriminering. Det gjelder ingen unntak fra dette forbudet. Med fødselspermisjon siktes det her til permisjon etter svangerskapsdirektivet (se nedenfor og punkt 1.2.2). For å klargjøre dette, er det ifølge direktivets forord tatt inn en bestemmelse i artikkel 15 som presiserer diskrimineringsvernet:

”Ei kvinne som har fødselspermisjon, skal ved slutten av permisjonsperioden ha rett til å vende tilbake til den same stillinga eller ei tilsvarande stilling på vilkår som ikkje er mindre gunstige for henne, og ha rett til å nyte godt av alle betringar av arbeidsvilkåra som ho ville hatt rett til under fråværet sitt.”

### 1.2.2 Svangerskapsdirektivet

Svangerskapsdirektivet er et arbeidsmiljødirektiv som tar sikte på å bedre arbeidsforholdene for kvinner som er gravide, nettopp har født eller ammer. Staten skal sikre rett til minst 14 ukers permisjon i forbindelse med fødsel for å beskytte morens fysiske tilstand og det særlige forholdet til hennes barn. Artikkel 10 forbyr oppsigelse på grunn av graviditet eller fødsels­permisjon. Artikkel 11 regulerer opprettholdelse av rettigheter knyttet til arbeids­avtalen.

Under fødselspermisjon skal rettigheter som arbeidstaker har i sin arbeidsavtale ivaretas[[9]](#footnote-9). Dette gjelder ikke lønn. Det står imidlertid også at arbeidstaker skal opprettholde lønnen og/eller ha rett til en passende ytelse.

EU-kommisjonen har foreslått et tillegg i artikkel 11 om at arbeidstakere som har hatt permisjon skal

”sikres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.” (KOM (2008) 0637)

EU-parlamentets komité for kvinners rettigheter og likestilling har foreslått endringer som går lengre enn kommisjonens forslag. Saken ligger fremdeles i Rådet, som ikke har tatt stilling til Kommisjonens og komiteens forslag. Rådet og parlamentet synes å stå langt fra hverandre i denne saken, og det er usikkert hva som blir resultatet av denne lovgivningsprosessen.

### 1.2.3 Foreldrepermisjonsdirektivet

Foreldrepermisjonsdirektivet bygger på rammeavtalen om foreldrepermisjon som er inngått mellom de europeiske tverrfaglige parter. Partenes avtale fra 2009 avløser tidligere avtale fra 1995. Avtalen er gitt rettsvirkning i direktiv 2010/18/EU. Dette direktivet erstatter direktiv 96/ 34/ EF som er en del av EØS-avtalen. EØS-komitéen har besluttet å innlemme det nye direktivet i EØS-avtalen. Det vises derfor til det nye direktivet i det følgende.

Rammeavtalens § 5 nr. 1- 4 har regler om arbeidstakeres rettigheter og ikke-diskriminering ved uttak av foreldrepermisjon:

”1. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

2. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

 4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod mindre gunstig behandling eller afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.”

Med ”rettigheter som arbeidstakeren har opparbeidet eller er i ferd med å opparbeide” menes enhver rettighet eller fordel i penger eller naturalier som arbeidstakeren direkte eller indirekte som følge av arbeidsforholdet kan gjøre krav på overfor arbeidsgiveren[[10]](#footnote-10).

Disse EU-direktivene er minimumsdirektiver. Det er derfor ikke noe i veien for at norsk rett gir arbeidstakere bedre rettigheter enn direktivene krever.

## 1.3 Sammenhengen med arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern

En arbeidstaker som har hatt permisjon, har rett til å komme tilbake til jobben. Hun er etter arbeidsmiljøloven beskyttet mot usaklig oppsigelse[[11]](#footnote-11). En oppsigelse på grunn av permisjon vil være usaklig. Det samme gjelder vesentlige endringer i arbeidsforholdet som må sidestilles med en slik oppsigelse. Ansettelsesavtalen setter rammene for hva som regnes som vesentlige endringer.

Arbeidsgiver har i utgangspunktet styringsrett innenfor disse rammene. Forbudet mot kjønns­diskriminering i likestillingsloven § 3 begrenser imidlertid arbeidsgivers styringsrett med hensyn til hvilke endringer som kan gjøres også innenfor disse rammene, det vil si hva slags lønn, arbeidsoppgaver og andre arbeidsvilkår arbeidstakeren har rett til å komme tilbake til.

## 1.4 Nemnda og EU-domstolens praksis

I dette punktet refereres saker fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda og EU-domstolen om arbeidstakeres rettigheter ved permisjon.

Diskrimineringsforbudet omfatter som nevnt ansettelser og oppsigelser. Diskriminering i slike situasjoner har vært oppe i en rekke saker. For sammenhengens skyld gis det her en beskrivelse av diskrimineringsforbudet og hvordan det praktiseres i slike situasjoner:

Det er et absolutt forbud mot å forbigå kvinner ved ansettelser eller å si opp kvinner på grunn av graviditet og fødsel. I praksis er det også et tilnærmet absolutt forbud mot forskjells­behandling på grunn av foreldrepermisjon ved ansettelser og oppsigelser. EU-domstolen kom i Dekker-saken[[12]](#footnote-12) til at det er et absolutt forbud mot diskriminering på grunn av graviditet, fødsel og fødselspermisjon. Det samme ble lagt til grunn av EU-domstolen i Tele Danmark-saken der det var tale om midlertidige stillinger der arbeidssøkeren vil ha permisjon i hele eller deler av ansettelses­perioden[[13]](#footnote-13).

I Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 111 står det at forskjells­behandling på grunn av graviditet og fødsel kan være lovlig dersom det foreligger tungt­veiende grunner. Eksempel: forbigåelse til en midlertidig, kortvarig stilling der søkeren bare kan fungere en mindre del av ansettelses­perioden, samtidig som det kan påvises betydelige praktiske eller økonomiske problemer med å ansette og lære opp en vikar. Forarbeidene er eldre enn EU-domstolens avgjørelse i Tele Danmark og må leses i lys av denne dommen.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har imidlertid uttalt at vektlegging av graviditet, fødsel og permisjon kan være tillatt i unntaks­tilfeller ut fra ulovfestede saklighetsprinsipper[[14]](#footnote-14). Men etter at likestillings­lovens diskrimineringsvern ble skjerpet i 2002, har ikke nemnda i en eneste sak kommet til at foreldre­permisjon var en legitim begrunnelse for forskjellsbehandling i forbindelse med ansettelser og oppsigelser[[15]](#footnote-15).

Forbudet er mer betinget når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår der arbeidstakeren har eller har hatt permisjon, noe som jo er det området vårt lovforslag skal regulere. Nemnda og EU-domstolen har behandlet flere saker som tar for seg denne situasjonen. I disse sakene har nemnda i noen tilfeller veiet de ulike interessene i saken opp mot hverandre og kommet til at forskjells­behandlingen var lovlig etter § 3 fjerde ledd.

Forbudet er likevel meget strengt også når det gjelder endringer i ansettelses­forholdet. Det skal svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon anses som tillatt. Når det er tale om foreldrepermisjoner av en viss varighet, behandler nemnda i praksis saken under ett som et spørsmål om indirekte diskriminering. Nemnda vurderer altså ikke spørsmålet om hvorvidt diskrimineringen er direkte for en del av permisjonen, og indirekte for resten.

### 1.4.1 Fortolkning av EU-domstolens avgjørelser i en norsk kontekst

De eneste sakene av denne typen som EU-domstolen har hatt, dreier seg om forskjells­behandling av kvinner på grunn av fødselspermisjon (som i flere tilfeller har vært lengre enn de minimum tolv foreskrevne ukene etter svangerskaps­direktivet). EU-domstolen har lagt til grunn at det er tale om direkte diskriminering av kvinner og dermed et absolutt forbud.

EU-domstolens praksis må leses i lys av at EU-retten på dette området kun angir minstekrav til norsk rett. Videre må dommene leses i lys av at de norske permisjonsordningene er annerledes enn det dommene og direktivene legger opp til. I Norge har vi lang permisjon, som i utstrakt grad kan deles mellom foreldrene. Vi har også rett til foreldrepenger i ett år. Den europeiske tradisjonen er kortere permisjoner som i større grad er forbeholdt mødrene. Arbeids­takerne har som regel ikke rett til lønn eller andre ytelser ved lengre permisjoner.

EU-direktivene og EU-domstolen bygger på et skarpt skille mellom: 1) permisjon som skal beskytte arbeidstakere som er gravide, som nettopp har født og som ammer, og 2) lengre permisjon som er begrunnet i andre hensyn som barnets behov for omsorg fra sine foreldre samt foreldrenes behov for å ta seg av sine barn selv. Forskjellsbehandling på grunn av førstnevnte permisjoner skal etter EU-retten regnes som direkte kjønnsdiskriminering og være underlagt et absolutt forbud. Forskjellsbehandling på grunn av permisjon begrunnet i andre hensyn kan være indirekte diskriminering, men har ikke det samme sterke vernet.

Norsk praksis som gir arbeidstakere et sterkere vern enn det som kreves etter EU-retten har relevans ved fortolkningen av likestillingsloven. EU-domstolens praksis som ikke gir like gode rettigheter som det som er lagt til grunn etter norsk rett, kan derimot ikke tillegges avgjørende vekt. Blant annet legges det i norsk rett til grunn et meget sterkt vern også for permisjon utover mors svangerskaps- og fødselspermisjon.

### 1.4.2 Samme eller tilsvarende stilling

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i flere saker tatt stilling til om det kan gjøres endringer i arbeidsoppgaver, stillingskategori osv. som følge av permisjonen.

Sak 4/1995 gjaldt en lærer på en ungdomsskole som ved gjeninntreden etter endt permisjon ikke fikk tilbake sin funksjon som klassestyrer for sin tidligere klasse. Hun gikk ut i permisjon om sommeren, og kom tilbake i april neste år. Hun gikk da inn som vikar for en lærer i en annen klasse, men uten å være klassestyrer. Fra høsten samme år ble hun klassestyrer for en ny klasse. Hennes vikar fortsatte som klassestyrer for den klassen hun hadde før permisjonen.

Spørsmålet for nemnda var om dette kunne sies å ramme kvinner på en urimelig måte. Nemnda la vekt på at skolens ledelse hvert år må vurdere den totale lærersituasjonen i forhold til de enkelte klasser og elevenes behov. Ikke minst gjelder dette nødvendige endringer som følge av lengre fravær for enkelte lærere.

Nemnda uttalte at man må akseptere at arbeidstakerens fravær i denne saken var inkludert i arbeidsgivers total­vurdering. Nemnda kunne ikke overprøve skolens faglige vurdering av fordeler og ulemper for elevene og deres læresituasjon. Nemnda viste til at avgjørelsen var basert på en slik faglig vurdering, og kunne ikke se at det var blitt lagt vekt på usaklige momenter. Videre ble det vist til at de nye arbeidsoppgavene hun fikk fra høsten av, var like­verdige med de oppgaver hun tidligere hadde.

Nemnda kom derfor til at det ikke var urimelig at hun ikke fikk tilbake klassestyrerfunksjonen for samme klasse. Denne avgjørelsen må leses i lys av at likestillings­loven ble endret i 2002. Urimelighetsvurderingen ble da erstattet av krav til en interesseavveining. Vurderingstemaene etter gjeldende lov er de samme, men kravene til arbeidsgivers begrunnelse er innskjerpet.

I sak 7/2006 la nemnda tilsvarende til grunn at det kan være i strid med diskriminerings­forbudet dersom en arbeidstaker blir gitt endrede arbeidsoppgaver etter endt permisjon. Saken gjaldt en produktspesialist i en salgsbedrift. Etter et og et halvt års foreldrepermisjon var hun tilbake i jobben. Hun fikk flere reisedager enn før permisjonen, og ny kundebase. Hun beholdt både lønn og tittel.

Vurderingstemaet var ifølge nemnda om hun ble stilt dårligere enn hun ville gjort hvis hun ikke hadde hatt permisjon. Hun oppfattet selv endringene som en degradering.

Nemnda uttalte at det i utgangspunktet skal legges til grunn en objektiv målestokk. Det må legges vekt på hva som vanligvis regnes som negative endringer. Kun dersom det etter en objektiv vurdering er tvil om endringene skal karakteriseres som negative eller positive, vil arbeidstakerens oppfatning av situasjonen være av betydning.

Nemnda kom til at arbeidstakeren hadde kommet i en dårligere stilling etter permisjonen. Spørsmålet var så om endringene var *begrunnet* i permisjonen. Nemnda kom til at det forelå omstendigheter som ga grunn til å tro at permisjonen hadde medvirket til at hun fikk endrede arbeidsoppgaver, blant annet fordi hennes oppgaver var overført til en nyansatt produkt­spesialist. Nemnda kom imidlertid til at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at endringene i hennes arbeidsoppgaver skyldtes omstruktureringer og endringer i virksomheten Nemnda viste blant annet til alle ansatte var berørt. Endringene var derfor ikke i strid med likestillings­loven.

Nemnda vurderte i sak 22/2006 om endrede arbeidsoppgaver etter ett års permisjon var i strid med likestillingsloven. Klageren hadde før permisjonen arbeidet med regnskap, samt sentralbord- og resepsjonstjeneste. Da hun kom tilbake, beholdt hun lønnen – men var fratatt en stor del av regnskaps­oppgavene.

Det var enighet om at oppgavene hun hadde før permisjonen var mer varierte og ga et større potensial for å utvikle og vedlikeholde hennes regnskap­messige kompetanse. Regnskaps­oppgavene hun mistet var overført til hennes vikar. Arbeids­giver anførte at hennes arbeids­oppgaver hadde et dynamisk innhold og at de opprinnelige oppgavene kun midlertidig var lagt til hennes stilling. Endringene hadde sammenheng med omorganisering og økt omsetning.

Nemnda uttalte at det i utgangspunktet ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å om­organisere arbeidsplassen og omplassere arbeidstakerne innenfor de rammer som arbeids­avtalen setter. Omorganiseringene kan berøre både arbeidstakere i aktiv tjeneste og arbeids­takere i permisjon. Styringsretten begrenses imidlertid av diskrimineringsforbudet. Nemnda viste til EUs likebehandlingsdirektiv og foreldrepermisjonsdirektiv, og uttalte at

”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 den framlagte dokumentasjonen og partenes forklaringer i møtet, kom nemnda til at endringene stilte arbeidstakeren dårligere enn hun var før permisjonen. Spørsmålet var deretter hvordan arbeidsgiver ville vurdert saken dersom hun ikke hadde vært i permisjon.

Etter nemndas vurdering hadde ikke arbeidsgiver i tilstrekkelig grad godtgjort at alle arbeids­takere hadde vært utsatt for tilsvarende endringer i løpet av den tiden hun hadde vært i permisjon. Nemnda la til grunn at endringene skyldtes permisjonen.

Nemnda uttalte at det skal svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av foreldre­permisjon skal anses som tillatt. Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at forskjells­behandlingen har en tilstrekkelig tungtveiende saklig grunn. Nemnda viste til forarbeidene og uttalte at hensynet til likestiling skal tillegges særlig vekt i interesse­avveiningen.

Arbeidsgiver anførte at den nye fordelingen av arbeidsoppgaver var foretatt ut fra rasjonelle, driftsmessige vurderinger. Dette var ifølge nemnda i utgangspunktet saklige grunner. Videre anførte arbeidsgiver at det ville medføre strukturelle endringer i selskapet å gi arbeidstakeren sine gamle arbeidsoppgaver tilbake. Det ble imidlertid ikke utdypet hvilke ulemper eller kostnader de ville få.

Nemnda kom til at arbeidsgiver ikke hadde sannsynlig­gjort at de hadde tungt­veiende nok grunner til å endre arbeidsoppgavene som følge av permisjonen. Nemnda konkluderte med at endringene i arbeidsoppgavene var i strid med likestillingsloven.

### 1.4.3 Nye fordeler

Et annet spørsmål er om en permisjonstaker også skal nyte godt av eventuell lønnsvekst og andre nye fordeler som følger i stillingen som sådan og som hun ville fått om hun ikke hadde tatt permisjon.

EU-domstolens Gillespie-dom[[16]](#footnote-16) gjaldt en rekke kvinner som fikk lønn fra arbeidsgiver under fødselspermisjon på tolv uker. Lønnen var bestemt i tariffavtale. Mens de hadde permisjon førte forhandlinger frem til lønnsforhøyelser med tilbakevirkende kraft. Siden deres lønn under permisjonen ble beregnet på grunnlag av gjennomsnittet av de to siste måneds­lønningene før permisjonen, fikk de ikke nyte godt av lønnsforhøyelsen.

EU-domstolen uttalte at alle utbetalinger fra arbeidsgiver til arbeidstaker i tilknytning til ansettelsesforholdet (og som skal sikre hennes inntekt) måtte regnes som lønn i svangerskaps­direktivets og likelønnsdirektivets forstand. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakeren utfører arbeidsoppgaver for arbeidsgiver i den aktuelle perioden. En kvinnelig arbeidstaker som har svangerskaps- og fødselspermisjon skal nyte godt av en lønnsforhøyelse som er skjedd under permisjonen. Det var tale om diskriminering så lenge hun ville fått lønns­forhøyelsen hvis hun ikke hadde fått barn.

I Sass-saken[[17]](#footnote-17) uttalte domstolen følgende: Hvis en tariffavtale bruker ansettelsestid som grunnlag for høyere lønn, er det i strid med likebehandlingsdirektivet dersom permisjon som går ut over de påkrevde fjorten ukene ikke innregnes.

Det at permisjonen er lenger enn det svangerskapsdirektivet krever, er ikke til hinder for at det er tale om en svangerskaps- og fødselspermisjon i direktivets forstand. Rettighetene i forbindelse med ansettelsesavtalen må sikres i samsvar med direktivets artikkel 11. Det avgjørende er om formålet med den forlengede permisjonen er å beskytte kvinnens fysiske tilstand og det særlige forholdet til hennes barn. Det er opp til staten å vurdere om den aktuelle permisjonsordningen oppfyller dette formålet, men likevel slik at verken spørsmålet om permisjonen er obligatorisk eller om kvinnen mottar lønn skal være avgjørende.

EU-domstolen uttalte i C-537/07 at foreldrepermisjonsdirektivet ikke regulerer ansettelses­vilkår under permisjonen. Når det gjelder arbeidstakere som i en periode har foreldre­permisjon i form av redusert arbeidstid, kom domstolen til følgende: Direktivet pålegger ikke staten å sikre at arbeids­takerne fortsatt erverver fremtidige pensjons- og trygderettigheter som om de var i arbeid på full tid.

Direktivet pålegger altså ikke staten noen plikt til å sørge for at trygde- og pensjonsrettigheter opprettholdes under permisjonen. På samme måte som ved deltidsarbeid, er EU-retten ikke til hinder for en forholdsmessig reduksjon av disse rettighetene.

Domstolen presiserte at det var opp til staten om den vil fastsette eventuelle regler som sikrer fulle pensjons- og trygderettigheter for arbeidstakere med fravær på grunn av omsorg for barn. Foreldrepermisjonsdirektivet krever altså ikke at arbeidstakere i foreldrepermisjon utover de ukene som skal beskytte mor og barn, skal nyte godt av *nye* fordeler i arbeids­forholdet.

EU-domstolen uttalte i C-116/8 at sluttvederlag til en arbeidstaker som har foreldrepermisjon i form av redusert arbeidstid, ikke kan beregnes på grunnlag av den tilsvarende reduserte lønnen på oppsigelsestidspunktet. Hvis en arbeidstakere i foreldrepermisjon mister krav på sluttvederlag, vil det være en forringelse av de rettigheter hun hadde da permisjonen tok til. Dette er dermed i direkte strid med formålet med direktivet om foreldrepermisjon.

Nemnda kom i sak 7/1998 til at en kvinne var blitt diskriminert i strid med likestillingsloven fordi hun ikke fikk utbetalt skifttilleggskompensasjon etter en virksomhetsoverdragelse. Tillegget var tariffestet og ment som en kompensasjon for overførte arbeidstakere som hadde en gunstigere skifttilleggsavtale enn i den virksomheten de ble overført til. Kun arbeidstakere som hadde vært i arbeid de siste tolv månedene forut for overføringen var berettiget til kompensasjon etter avtalen. Dette betød at arbeidstakere i fødsels- og foreldrepermisjon, så vel som arbeidstakere med fravær av andre grunner, ikke fikk denne kompensasjonen.

Nemnda uttalte at dette i utgangspunktet var indirekte diskriminerende og i strid med likestillingsloven. Flertallet kom til at avtalen faktisk virket slik at kvinner ble stilt dårligere enn menn. Flertallet viste til at fravær i forbindelse med svangerskap, fødsel og omsorg for små barn måtte antas å forekomme i langt større grad enn fravær av andre grunner, og at det var flest kvinner som hadde slikt fravær. At avtalen omfattet flest kvinnelige ansatte, endret ikke denne vurderingen. Det var fullt mulig å utforme beregningsgrunnlaget slik at lov­beskyttet permisjonsfravær i forbindelse med svangerskap og fødsel ikke ga så store negative utslag som i dette tilfellet.

Flertallet mente at forskjellsbehandlingen var urimelig og dermed i strid med loven. Det var tale om en ordning av en viss varighet som førte til at de som falt utenfor kom dårligere ut økonomisk. Arbeidstakere med andre typer fravær som også falt utenfor ordningen, som for eksempel utdanningspermisjon og militærtjeneste, var ikke sammenliknbare.

Mindretallet mente at avtalen ikke virket slik at den stilte kvinner dårligere enn menn. Under enhver omstendighet mente mindretallet at avtalen ikke stilte kvinner dårligere på en *urimelig* måte.

### 1.4.4 Lønnskrav og lønnsforhandlinger

Et annet spørsmål er om den som er ute i permisjon har rett til å fremme *krav under lokale lønns­forhandlinger* på lik linje med de som er i arbeid, og om det i forhandlingene kan legges vekt på at arbeidstakeren er eller har vært fraværende.

Nemndas sak 6/2003 gjaldt en arbeidstaker som ikke fikk lønnsforhøyelse etter lokale lønns­forhandlinger på dagsenteret der hun var ansatt. Hun hadde gått ut i fødselspermisjon ca et halvt år før forhandlingene. I forhandlingene valgte arbeidsgiver å prioritere arbeidstakere i aktivt arbeid fremfor arbeidstakere i permisjon. Nemnda viste til at gapet mellom de samlede kravene og potten til fordeling hadde tvunget frem en beinhard prioritering.

Nemnda uttalte at det skal svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av permisjon skal bli ansett som rimelig. Nemnda kunne ikke se at det forelå noen rimelig grunn til at arbeids­takeren ikke skulle få lønnstillegg. Fordi hun hadde arbeidet størstedelen av året, skulle hun ha vært vurdert på linje med sine kollegaer. Det var derfor i strid med likestillings­loven at hun i lønns­forhandlingene ikke ble behandlet på samme måte som de andre ansatte i virksomheten.

Saken 22/2004 gjaldt en spesialpsykolog på et stort sykehus som i to år på rad ikke fikk delta i ordinære lønnssamtaler under sin foreldrepermisjon på ett år. Selv om hun fikk justert sin lønn etter en ekstraordinær lønnssamtale etter permisjonen, mente hun at hennes totale lønns­utvikling hadde vært betraktelig dårligere enn for sammenliknbare kolleger som ikke hadde vært i permisjon.

Arbeidsgiver anførte at hun ble utelukket fra lønnsforhandlingene fordi hennes fravær under permisjonen medførte at det ikke forelå tilstrekkelig vurderingsgrunnlag for eventuell tilleggslønn. Dette var ifølge nemnda indirekte forskjellsbehandling. Spørsmålet var om arbeidsgiver hadde saklige tungtveiende grunner til å utelukke henne på et slikt grunnlag.

Nemnda uttalte at manglende vurderingsgrunnlag som skyldes fravær under fødsels- og foreldrepermisjon, i likhet med annen permisjon, kan være et saklig grunnlag i vurderingen av tilleggslønn i lokale forhandlinger. Vurderingen av hvorvidt det er saklig må tas konkret. Nemnda viste til at arbeidstakeren før den første av de to lønnsforhandlingene hadde arbeidet et helt år. Det var derfor i strid med loven ikke å vurdere henne i forhandlingene. Nemnda kom til motsatt resultat når det gjaldt forhandlingene året etter, fordi hun da hadde vært i permisjon hele den forutgående perioden.

Nemnda la i sak 31/2005 til grunn at det er direkte diskriminerende hvis en kvinne stilles dårligere i lokale lønnsforhandlinger på grunn av graviditet og fødselspermisjon. Saken gjaldt en rådgiver hos namsmannen i en kommune. Hun gikk ut i permisjon i november 2004. Hun hadde vært sykmeldt på grunn av svangerskapsplager i forkant av permisjonen. I lønns­forhandlingene samme høst hadde hennes organisasjon fremmet krav der hun sammen med fire andre mannlige rådgivere var oppført som høyt prioritert. Hun var den eneste av de fem som ikke fikk lønnsopprykk. Fra å ligge i toppskiktet blant disse fem, lå hun nå lavest av dem lønnsmessig. Dette harmonerte ikke med de faglige tilbakemeldingene hun hadde fått relativt kort tid tilbake.

Nemnda la til grunn at det kan være indirekte diskriminerende hvis en arbeids­taker stilles dårligere i lønnsforhandlinger på grunn av foreldrepermisjon. Nemnda delte seg imidlertid i bevis­spørsmålet. Mindretallet mente at graviditeten og permisjonen ikke hadde vært noe direkte tema under lønnsoppgjøret. Flertallet kom til at det var nærliggende å se utfallet av lønnsoppgjøret ”i sammenheng med den forestående fødselspermisjonen og graviditeten som nødvendigvis har virket inn på hennes arbeidsprestasjon”. Arbeidsgiver klarte ikke å mot­bevise at det var andre forhold som hadde påvirket utfallet. Flertallet kom derfor til at arbeids­giver hadde handlet i strid med likestillingsloven.

I sak 22/2006, som også er referert ovenfor, påpekte nemnda at det var kommet frem opplysninger om at arbeidstakeren ikke hadde fått noen av de lønnstilleggene de andre arbeids­takerne fikk mens hun var i permisjon. Nemnda påpekte at ansatte i fødsels- og foreldrepermisjon har rett til de samme generelle lønnstilleggene som de andre ansatte.

Nemnda kom i sak 15/2007 til at en arbeidsgiver (en fylkeskommune) hadde handlet i strid med diskriminerings­forbudet da den ikke fornyet en avtale med en av sine ansatte tannleger om ekstraarbeid som ga bedre lønns­betingelser. Godtgjørelsen etter slike avtaler ble ansett som en del av tannlegenes vanlige lønn og utgjorde en ikke ubetydelig del av samlet lønn. Godtgjørelsen var basert på et forhåndsbestemt antall pasienter som tannlegen tok på seg ansvar for. Utbetalingen skjedde månedlig sammen med øvrig lønn, uavhengig av hvor mange slike pasienter som faktisk ble behandlet den aktuelle måneden.

Tannlegen i denne saken startet permisjonen samme måned som en ny avtale skulle begynt å løpe. Det var klart at hun ville fått fornyet avtale dersom hun ikke skulle i permisjon. Hun fikk ny avtale da hun begynte å arbeide igjen sju måneder senere. Konsekvensene av manglende fornyelse var lavere lønn i de månedene hun hadde permisjon. Arbeidsgiver begrunnet den manglende fornyelsen med at kvinnen på grunn av permisjonen ikke ville oppfylle produksjons­­kravene som var en betingelse for avtalen.

Nemnda uttalte at det kreves svært tungtveiende grunner for at slik forskjellsbehandling kan være lovlig. Den økonomiske merbelastningen var ikke urimelig for kommunen.

### 1.4.5 Bonus

Bonus regnes som en del av arbeidstakerens lønn. Avkortet bonus på grunn av permisjon kan være i strid med likestillingsloven.

I Lewen-saken**[[18]](#footnote-18)** uttalte EU-domstolen at det var i strid med retten til likelønn at en arbeids­giver ved utbetaling av julegratiale trakk fra for perioder hvor mødre hadde svangerskaps- og fødselspermisjon[[19]](#footnote-19). Gratialet kunne derimot etter EU-retten avkortes forholds­messig for fravær i forbindelse med foreldre­permisjon på grunn av barnepass.

Bonus som tilfaller alle arbeidstakere som en del av den ordinære lønnen, slik som for eksempel julegratiale, skal også utbetales til arbeidstakere i permisjon. Bonus er belønning for utført arbeid og skal tilfalle alle arbeidstakere, selv om den utbetales under permisjonen.

Resultatorientert bonus må imidlertid kunne begrenses til de som var i arbeid i størstedelen av perioden eller reduseres forholdsmessig ut fra permisjonstiden. Nemnda la dette til grunn i sak 2/1998. Saken gjaldt en salgs­konsulent som mente hun var blitt diskriminert fordi hun ikke fikk samme bonus som de andre salgskonsulentene i virksomheten. Bonusene var en del av lønnen til salgskonsulentene. De fikk både ordinær bonus, og en ”superbonus” som erstattet den ordinære bonusen i annet kvartal. Superbonusen skulle stimulere til økt innsats før sommerferien.

Vilkårene for å få denne superbonusen var at man hadde vært i full jobb og at man nådde de budsjetterte salgstallene i juni måned. Det skulle ikke gjøres trekk i bonusen ved kortere syke­fravær. Arbeidstakeren fikk ikke superbonus fordi hun hadde vært sykemeldt i juni (40 prosent og de siste to ukene 100 prosent).

Nemnda uttalte at resultatorienterte lønns­systemer, som bonus knyttet til innsats og oppnådde resultater, i utgangs­punktet ikke var i strid med likestillingsloven. I denne saken var det ifølge nemnda et spørsmål om kriteriene for superbonusen faktisk virket kjønns­diskriminerende og om kvinner eventuelt ble urimelig dårlig stillet sammenliknet med menn.

Nemnda mente at det ikke var urimelig å avgrense bonusen til de som faktisk hadde vært i arbeid fordi bonusen ikke var premiering av tidligere arbeid, men tvert imot skulle stimulere innsatsen i den aktuelle perioden. Det er usikkert hvordan denne avgjørelsen skal fortolkes i lys av at vernet mot graviditetsdiskriminering er blitt innskjerpet i ettertid.

# 2 Tariffavtaler om rett til lønnsvurdering

Under hovedoppgjøret i 2008 ble det i flere tariffavtaler tatt inn bestemmelser om at det skal gjennomføres en lønnsvurdering av arbeidstakere som har vært i permisjon. I avtalene ble dette presisert som en ”rett til å vurderes lønnsmessig” (Staten), ”mulighet for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger” (kommunal sektor) eller at det skal ”foretas en lønns­vurdering” (LO-NHO). I lønnsoppgjøret i 2010 ble det i både privat, kommunal og statlig sektor inngått avtaler om at ansatte som er i permisjon eller som har vært i permisjon skal vurderes lønnsmessig i lokale forhandlinger.

# 3 Likelønnskommisjonens forslag (NOU 2008: 6)

Et av Likelønnskommisjonen forslag i NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn* gjaldt rettigheter ved permisjon.

Kommisjonens flertall (syv medlemmer) foreslo at arbeidstakere i foreldrepermisjon skal ha rett til gjennomsnittlig lønnsvekst. Flertallet oppfordret organisasjonene i arbeidslivet til *å tariffeste* en automatisk rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg – som minimum – ved tilbake­komst til arbeidsplassen. Flertallet anbefalte videre at det på et senere tidspunkt bør vurderes om en slik rettighet trenger lovstøtte slik at de ikke-tariffdekkede områdene av privat sektor også blir inkludert.

Mindretallet (ett medlem) oppfordret bedrifter og eventuelle lokale tariffparter til *å vurdere* om ansatte i foreldrepermisjon skal gis et lønnstillegg svarende til gjennom­snittlig lønns­utvikling i den aktuelle yrkesgruppen.

I høringen fikk prinsippet om lønnsjustering etter foreldrepermisjon bred støtte. Det var imidlertid stor uenighet om lønnsjusteringen skal være et en automatisk rett slik flertallet foreslo eller et forhandlingsspørsmål slik mindretallet foreslo.

Det var få som ga tilslutning til flertallets forslag om et automatisk tillegg lik gjennomsnittet for alle kolleger. Blant de høringsinstansene som støttet et automatisk tillegg var Likestillings- og diskrimineringsombudet, Akademikerne og Forskerforbundet. Så godt som alle øvrige arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene var imot forslaget om en automatisk rett. De satte som betingelse at retten skal begrenses til *en vurdering* i forbindelse med lokal lønns­dannelse, og viste til avtalene fra 2008. LO påpekte at det med dagens permisjons­mønster er særlig viktig at foreldre i permisjon ivaretas i lokale lønnsforhandlinger. YS var usikre på om retten til et gjennomsnittlig lønnstillegg ville oppfattes som rettferdig på den enkelte arbeids­plass, siden dette i praksis ville bety at arbeidstakere i permisjon automatisk kunne få høyere tillegg enn tilstedeværende kolleger.

Mindretallets forslag fikk støtte av NHO, HSH, NITO og Finansnæringens Arbeidsgiverorganisasjon.

# 4 Andre lands lovgivning

## 4.1 Danmark

Den danske likebehandlingsloven[[20]](#footnote-20) har lovfestet rettigheter ved permisjon:

§ 8 ”Den tid, en lønmodtager har været fraværende i henhold til barsellovens §§ 6-14, medregnes ved beregning af anciennitet i arbejdsforholdet. Bestemmelsen vedrører ikke pensionsforhold.

§ 8a ”Forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barsellovens §§ 6-14, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.”

Barselorloven gir mødre rett til 14 ukers fødselspermisjon. Hver av foreldrene har i tillegg rett til 46 ukers foreldrepermisjon. Under fraværet opptjener arbeidstakeren ansiennitet på vanlig måte – fraværet skal altså ikke komme til fradrag i ansienniteten. Dette gjelder lønns­ansiennitet, ansiennitet som har betydning for ansettelsestidens lengde, jubileumsansiennitet mv. Bestemmelsen berører derimot ikke krav som stilles til lengden av en utdanningsperiode. Reglene lovfester de tilsvarende reglene i EU-direktivene. Reglene presiserer det som kan utledes av det generelle diskrimineringsforbudet.

Kvinnelige arbeidstakere som har fødselspermisjon med rett til fødselspenger, har krav på alminnelig lønnsvekst når de kommer tilbake til arbeid. Når det gjelder virksomheter med regelmessige lønnsforhandlinger, vil det antakelig være i strid med diskriminerings­reglene å nekte arbeidstakerne rett til lønnsforhandlinger under henvisning til fravær under permisjonen.[[21]](#footnote-21)

## 4.2 Sverige

Den svenske loven om foreldrepermisjon[[22]](#footnote-22) har i § 16 et uttrykkelig forbud mot forskjells­behandling på grunn av permisjonen:

”En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.”

1. Forbudet mot direkte og indirekte diskriminering i § 3. [↑](#footnote-ref-1)
2. Jf. lovens ordlyd ”i særlige tilfeller” og Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 112. [↑](#footnote-ref-2)
3. Jf. likestillingsloven § 9 og diskrimineringsombudsloven. [↑](#footnote-ref-3)
4. Jf. diskrimineringsombudsloven § 6. [↑](#footnote-ref-4)
5. Jf. diskrimineringsombudsloven § 9. [↑](#footnote-ref-5)
6. jf. diskrimineringsombuds­loven § 10. [↑](#footnote-ref-6)
7. Jf. diskrimineringsombudsloven § 12. [↑](#footnote-ref-7)
8. jf. likestillingsloven § 16. [↑](#footnote-ref-8)
9. Jf. artikkel 11 nr. 2 a). [↑](#footnote-ref-9)
10. EU-domstolen i C-116/8. [↑](#footnote-ref-10)
11. Jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-9. [↑](#footnote-ref-11)
12. C-177-88. [↑](#footnote-ref-12)
13. Tele Danmark C-109/00. [↑](#footnote-ref-13)
14. jf. blant sak 41/2009. [↑](#footnote-ref-14)
15. Jf. blant annet nemndas saker 7/2002, 3/2005 og 8/2006. [↑](#footnote-ref-15)
16. C-342/93. [↑](#footnote-ref-16)
17. C-284/02. [↑](#footnote-ref-17)
18. C-333/97. [↑](#footnote-ref-18)
19. Svangerskaps­direktivet artikkel 8. [↑](#footnote-ref-19)
20. Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v”. [↑](#footnote-ref-20)
21. Agnete Andersen, Ruth Nielsen og Kirsten Precht: Ligestillingslovene, Bind II, København 2006 side 218. [↑](#footnote-ref-21)
22. Föräldraledighetslag”, 1995:584. [↑](#footnote-ref-22)