

Høringsnotat fra
Kultur- og likestillingsdepartementet

Endringer i diskrimineringsombudsloven og
likestillings- og diskrimineringsloven

1	Innledning.....	3
2	Endring i diskrimineringsombudsloven.....	3
2.1	Gjeldende rett.....	3
2.2	Departementets forslag	4
3	Endringer i likestillings- og diskrimineringsloven	5
3.1	Gjeldende rett.....	5
3.1.1	Innledning.....	5
3.1.2	Skipsarbeidsloven §§ 7-1	5
3.1.3	Skipsarbeidsloven § 7-2	6
3.1.4	Skipsarbeidsloven § 7-3 første ledd første punktum	6
3.1.5	Skipsarbeidsloven § 7-4	6
3.1.6	Skipsarbeidsloven § 7-5	7
3.2	Departementets forslag	8
4	Økonomiske og administrative konsekvenser	9
5	Merknader til lovforslaget	9
6	Lovforslag.....	9

1 Innledning

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

Departementet foreslår en endring av ordlyden i diskrimineringsombudsloven (diskrol.) § 7 andre ledd, slik at denne også viser til trakassering og seksuell trakassering. Det foreslås videre endringer i likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) §§ 10 og 33, slik at det tas inn henvisninger til skipsarbeidsloven.

2 Endring i diskrimineringsombudsloven

2.1 Gjeldende rett

Diskrol. § 7 første ledd fastsetter at Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i diskrol. § 1 annet og fjerde ledd. Nemndas håndhevingsmyndighet avgrenses mot enkeltbestemmelser i loven, jf. diskrol første ledd bokstavene a til g.

Diskrol. § 7 andre ledd fastsetter at Diskrimineringsnemnda ikke skal håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Med «familieliv» siktes det først og fremst til det som foregår i familien. Unntaket omfatter kun forhold mellom 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.

Begrepet «rent personlige forhold» viser at det er tale om rent private anliggender. Forhold som knytter seg til personlige bekjenskaper og omgangskrets vil normalt anses som rent personlige forhold, for eksempel valg av kjæreste eller venner. Foreninger og klubber som har en rent personlig karakter kan eksempelvis være et pokerlag, en lesesirkel eller en venninneklubb. Klubber og foreninger eller liknende som retter seg mot allmennheten, vil imidlertid være omfattet av loven. Videre kan unntaket omfatte forskjellsbehandling i forbindelse med gaver, utlån av private eiendeler eller testamentariske disposisjoner. For en nærmere fremstilling av hva som menes med «familieliv og andre rent personlige forhold», se Prop. 81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) kapittel 9.1.2.4. side 61.

Hvorvidt et forhold anses som familieliv eller rent personlige forhold beror på en konkret vurdering. I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven er det uttalt at begrepet «familieliv og andre rent personlige forhold skal tolkes snevert, jf. Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 9.1.9.1 side 67. Det avgjørende er ikke hvorvidt partene har en personlig eller

familiær relasjon, men en helhetlig vurdering av saksforholdet. I forarbeidene er det vist til at det ved vurderingen er avgjørende om den aktuelle situasjonen dreier seg om valg eller handlinger av rent personlig karakter, se Prop. 81 L (2016–2017) kapittel 9.1.2.4 side 62. 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. Eksempelvis vil en restaurantiers avvisning av gjester reguleres av loven, også dersom den som avvises eierens søster, se Prop. 81 L (2016–2017) side 62. Ansettelsesforhold kan heller ikke regnes som et privat forhold, selv om den som ansettes er et nært familiemedlem, jf. Prop 81 L (2016–2017) kapittel 30. Dette er i samsvar med alminnelige arbeidsrettslige regler. 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) kapittel 9.1.3.

2.2 Departementets forslag

Begrensningen i håndhevingsadgangen som fremkommer av diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd og uttalelsen i Prop. 10 L (2017–2018) kapittel 3.2 nevner kun diskriminering og ikke trakassering eller seksuell trakassering. Det er således til dels uklart hvorvidt begrensningen også gjelder trakassering og seksuell trakassering.

Av likestillingsloven 1978 § 2 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 endret til at «[o]mbudet og nemnda skal ikke håndheve forbudet mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold», uten at endringen er omtalt i forarbeidene. Formuleringen fra likestillingsloven 2013 ble deretter videreført i diskrimineringsombudsloven § 7. At nemnda 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 derfor se ut til at dagens ordlyd i diskrimineringsombudsloven skyldes en ren feil som skriver seg fra 2013.

På denne bakgrunn kan vi ikke se at det er 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. Det er også slik bestemmelsen praktiseres av Diskrimineringsnemnda. Se for eksempel DIN-2021-300, som gjaldt påstand om seksuell trakassering. Saken ble avvist fordi vilkårene for å behandle saken ikke var oppfylt. Klager og innklagedes forhold var i stor grad av personlig art, og konflikten som gjaldt seksuell trakassering ble vurdert til å være et personlig forhold som faller utenfor nemndas myndighetsområde.

Departementet mener etter dette at bestemmelsens innhold bør presiseres slik at ordlyd samsvarer med praksis. Vi foreslår derfor at ordlyden i diskrol. § 7 andre ledd endres slik at ordlyden blir som følger:

«For så vidt gjelder familieliv og rent personlige forhold skal likestillings- og diskrimineringsloven ikke håndheves av Diskrimineringsnemnda.»

3 Endringer i likestillings- og diskrimineringsloven

3.1 Gjeldende rett

3.1.1 Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 5 inneholder særregler om diskriminering i arbeidsforhold. Ldl. §§ 10 og 33 har referanser til arbeidsmiljøloven.

Loven inneholder ikke tilsvarende referanser til skipsarbeidsloven som får anvendelse for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip, jf. skipsarbeidsloven § 1-2 første ledd. Videre følger det av bestemmelsens annet punktum at kapittel 8 til (og med) 10 også gjelder for andre som har sitt arbeid om bord på norske skip (herunder selvstendige oppdragstakere). Loven 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 annet ledd.

3.1.2 Skipsarbeidsloven §§ 7-1

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 reiseperiode, 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.

3.1.3 Skipsarbeidsloven § 7-2

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.

3.1.4 Skipsarbeidsloven § 7-3 første ledd første punktum

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». Den samme må legges til grunn for skipsarbeidsloven § 7-3.

Flerbarnsfødsel anses som én fødsel etter denne bestemmelsen.

3.1.5 Skipsarbeidsloven § 7-4

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

3.1.6 Skipsarbeidsloven § 7-5

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 stønadsperioden 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 stønadsperioden 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 bestemmelsens 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 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.

3.2 Departementets forslag

Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 5 inneholder særregler om diskriminering i arbeidsforhold. Departementet mener det er behov for endringer i loven, slik at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven skal få samme vern etter loven som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

Departementet mener det bør tas inn referanser til skipsarbeidsloven i ldl. §§ 10 og 33, tilsvarende referansene til arbeidsmiljøloven – med unntak av § 12-8 om ammefri, ettersom skipsarbeidsloven ikke regulerer ammefri.

Departementet foreslår at ordlyden i ldl. § 10 første ledd bokstav a endres slik at ordlyden blir som følger:

«Forskjellsbehandling på grunn av

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»

Departementet foreslår også at ordlyden i ldl. § 33 første ledd endres slik at ordlyden blir som følger:

«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.»

Departementet foreslår videre at ordlyden i ldl. § 33 tredje ledd endres slik at ordlyden blir som følger:

«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.»

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Lovendringen får ingen økonomiske og administrative konsekvenser

5 Merknader til lovforslaget

Til diskrimineringsombudsloven § 7 andre ledd

Bestemmelsen er endret for å klargjøre at begrensningen i Diskrimineringsnemndas håndhevningsmyndighet også gjelder trakassering og seksuell trakassering, og for å sikre at lovens ordlyd er i tråd med dagens praksis.

Til likestillings- og diskrimineringsloven § 10 første ledd bokstav a

Bestemmelsen er endret ved at det er tatt inn referanser til skipsarbeidsloven §§ 7-1, 7-2, 7-3 første ledd første punktum og § 7-4. Dette skal sikre at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven får samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

Til likestillings- og diskrimineringsloven § 33 første ledd

Bestemmelsen er endret ved at det er tatt inn referanser til skipsarbeidsloven § 7-5. Dette skal sikre at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven 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 referanser til skipsarbeidsloven §§ 7-2 til 7-7. Dette skal sikre at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven samme vern som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

6 Lovforslag

I lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) gjøres følgende endringer:

§ 7 andre ledd skal lyde:

For så vidt gjelder familieliv og rent personlige forhold skal likestillings- og diskrimineringsloven ikke håndheves av Diskrimineringsnemnda.

I lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) 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 første ledd skal lyde:

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.

§ 33 tredje ledd skal lyde:

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.*