



STORTINGET

# Innst. 521 L

(2020–2021)

Innstilling til Stortinget  
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 154 L (2020–2021)

---

**Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om  
Endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimine-  
ringsombudsloven (nemndløsning for gjengjeldel-  
sessaker etter varsling mv.)**

---

Til Stortinget

## 1. Sammendrag

### 1.1 Proposisjonens hovedinnhold

I lovproposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven.

Det foreslås å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling. Forslaget er en del av regjeringens arbeid for å styrke vernet av varslere i norsk arbeidsliv, og er en oppfølging av NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern og Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling). I Prop. 74 L (2018–2019) ble det konkludert med at det vil være hensiktsmessig å etablere et lavterskeltilbud for saker om brudd på arbeidsmiljølovens forbud mot gjengjeldelse av den som varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. I dag er det bare domstolene som har kompetanse til å avgjøre slike saker.

Det foreslås i den sammenheng at Diskrimineringsnemnda skal ha myndighet til å tilkjenne oppreisning og, i begrenset grad, erstatning til arbeidstaker som har blitt ulovlig gjengjeldt etter varsling. Nemndas kompetanse i varslingssaker foreslås avgrenset mot saker om oppsigelse og avskjed, slik at denne typen tvister fortsatt skal være forbeholdt domstolsbehandling.

Det foreslås også enkelte andre endringer i diskrimineringsombudsloven, i hovedsak presiseringer og mindre endringer av dagens regler.

Det fremmes også forslag om endring i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd som gir departementet myndighet til å fastsette forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem. Forskriftskompetansen foreslås utvidet fra å gjelde regler for arbeidstakere som utfører «husarbeid, tilsyn eller pleie» til å gjelde alle former for arbeid i arbeidsgivers hjem eller husholdning. Lovforslaget er nødvendig for å kunne ratifisere ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Konvensjonen gjelder i utgangspunktet alle former for arbeid i andres private hjem. Forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold må dermed gis et videre virkeområde. Konvensjonen krever også materielle endringer i forskriften. Lovproposisjonen er fremmet samtidig med proposisjonen om samtykke til ratifikasjon, jf. Prop. 163 S (2020–2021) Samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011, jf. Innst. 453 S (2020–2021).

Det foreslås også en endring i arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd som midlertidig utvider fortrinnsretten for arbeidstakere som har fått avvirket sitt arbeidsforhold på grunn av virkninger av covid-19-pandemien.

Det vises til proposisjonen kapittel 2 der det redegjøres for bakgrunnen for forslagen.

Arbeids- og sosialdepartementet og Kulturdepartementet sendte 2. juli 2020 et felles høringsnotat med forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven med høringsfrist 15. oktober 2020. Arbeids- og sosialdepartementet sendte 24. september 2019 et høringsforslag om ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og hushold med sikte på eventuell ra-

tifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Det ble her også foreslått en endring i forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd. I tillegg avholdt Arbeids- og sosialdepartementet 19. mars 2021 et høringsmøte med partene i arbeidslivet om forslaget om å midlertidig utvide fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd.

Det vises til de ulike kapitlene i proposisjonen der det redegjøres for høringsforslagene og høringsuttalelsene.

## 1.2 Nemndløsning for varslingssaker

### 1.2.1 Innledning

Det vises til proposisjonens kapittel 4.1 og 4.2 der det gjøres greie for:

- Oversikt over arbeidsmiljølovens regler om varsling, herunder
  - Rett til å varsle om kritikkverdige forhold
  - Fremgangsmåte ved varsling
  - Forbud mot gjengjeldelse
  - Bevisbyrde
  - Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse
  - Erstatning for ikke-økonomisk tap (oppreisning)
  - Erstatning for økonomisk tap
  - Håndheving av gjengjeldelsesforbudet
- Oversikt over reglene for Diskrimineringsnemndas virksomhet.

### 1.2.2 Forslag om å innføre en nemndløsning for gjengjeldelsessaker etter varsling

#### 1.2.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

##### 1.2.2.1.1 Nemndløsning for varslingssaker

Det foreslår at det etableres en nemndløsning for saker om gjengjeldelse etter varsling. Muligheten for å få avgjort en sak om hvorvidt ulovlig gjengjeldelse har funnet sted, og eventuelt å få vurdert om det er grunnlag for oppreisning eller erstatning, er en viktig del av varslervernet. I dag må slike saker fremmes for domstolene. Det viser seg at det er relativt få varslingssaker som faktisk bringes inn for retten. Dette er ment som et supplement til alminnelig domstolsbehandling. Det vil senke terskelen for å fremme en sak om ulovlig gjengjeldelse, styrke det reelle varslervernet og dermed også varslingsinstituttet.

Det foreslås videre at avgjørelsesmyndigheten i slike saker legges til Diskrimineringsnemnda.

##### 1.2.2.1.2 Saksbehandlingsregler og rettssikkerhet

I høringsnotatet ble det foreslått at gjeldende saksbehandlingsregler i diskrimineringsombudsloven også bør gjelde for varslingssakene.

Etablering av en utenrettslig nemndløsning for behandling av gjengjeldelsessaker etter varsling, som alternativ til ordinær domstolsbehandling, vil nødvendigvis måtte innebære et annet system og andre saksbehandlingsregler enn de som følger av tvisteloven. Det er likevel avgjørende at rettssikkerheten til involverte parter blir ivaretatt også med en nemndløsning. Både i forbindelse med opprettelsen av dagens Diskrimineringsnemnd, og da nemnda fikk kompetanse til å avgjøre saker om seksuell trakassering, ble det foretatt grundige vurderinger knyttet til dette spørsmålet, jf. Prop. 80 L (2016–2017) og Prop. 63 L (2018–2019).

De samme hensyn vil gjøre seg gjeldende i diskriminerings- og trakasseringsaker som i varslingssaker, slik at rettssikkerhetsvurderingene som er foretatt i disse lovproposisjonene også vil være gyldige i saker om gjengjeldelse etter varsling.

Det vises til proposisjonens kapittel 4.3.3.2 der de vurderingene som er gjort med hensyn til rettssikkerheten nærmere belyst når det gjelder:

- Kompetanse
- Kontradiksjon
- Muntlig behandling
- Bevisumiddelbarhet
- Adgang til domstolsprøving

##### 1.2.2.1.3 Varslingssaker etter skipsarbeidsloven

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) har en enklere regulering av varsling enn hva som er tilfellet etter arbeidsmiljøloven.

Flere høringsinstanser har fremholdt at også varsling etter skipsarbeidsloven bør være omfattet av nemndløsningen.

Det kan i denne omgang ikke tas stilling til hvorvidt det vil være hensiktsmessig også å legge tvister om varsling etter skipsarbeidsloven inn under Diskrimineringsnemndas myndighet. Dette i tilfelle må utredes særskilt, og peker i denne sammenheng særlig på at den underliggende varslingsreguleringen i arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven på flere punkter avviker fra hverandre. Dette spørsmålet har heller ikke vært hørt.

## 1.2.3 Unntak for saker om oppsigelse og avskjed

#### 1.2.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Det foreslås at Diskrimineringsnemndas myndighet i saker om ulovlig gjengjeldelse etter varsling skal avgrenses mot saker om oppsigelse og avskjed.

Forslaget, som har sin opprinnelse i Varslingsutvalgets innstilling, har fått bred støtte i høringen.

Varslingsutvalgets forslag var at nemndas kompetanse skulle avgrenses mot saker om «stillingsvern». Stillingsvern er ikke nødvendigvis noe entydig begrep, og utvalget ga ingen presis angivelse av hvordan begrepet burde forstås i denne sammenheng. Det er viktig at lo-

ven gir en presis avgrensning. Det er den indre kjernen i stillingsvernet, det vil si saker om oppsigelse og om avskjed, som bør være unntatt fra Diskrimineringsnemndas kompetanse. Det vises til at oppsigelses- og avskjedssakene står i en særstilling, ved at rettsvirkningene gjennomgående er særlig store for sakens parter. Det er hensiktsmessig at slike saker fortsatt behandles i domstolene, som har kompetanse til å behandle alle sakens sider, og ikke bare gjengjeldesspørsmålet.

Det foreslås at avgrensningen mot saker om oppsigelse og avskjed tas inn i diskrimineringsombudsloven § 1 forslag til nytt fjerde ledd. Av opplysningshensyn foreslås det at avgrensningen også tas inn i forslaget til ny § 2 A-8 i arbeidsmiljøloven.

### **1.2.4 Avgrensning mot Diskrimineringsnemndas påleggskompetanse**

#### **1.2.4.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG**

Begrunnelsen for forslaget om å gi Diskrimineringsnemnda kompetanse til å behandle varslingssaker, er å senke terskelen for arbeidstaker til å få behandlet sin privatrettslige tvist mot arbeidsgiver om hvorvidt arbeidstakeren er ulovlig gjengjeldt etter å ha varslet. Bruk av virkemidler som pålegg og tvangsmulkt faller utenfor dette formålet, og er dessuten hjemler som normalt er tillagt offentlige tilsynsmyndigheter. Det ble heller ikke i Varslingsutvalgets innstilling gitt uttrykk for at en nemndløsning for varslingssaker skulle omfatte tradisjonelle tilsynshjemler.

Den primære gjenopprettelsen etter en gjengjeldelse vil uansett være å få stadfestet at arbeidstaker faktisk er blitt ulovlig gjengjeldt, samt eventuell ileggelse av oppreisning som følge av dette, slik departementets forslag gir grunnlag for.

Diskrimineringsnemnda har benyttet sin påleggskompetanse i relativt få saker, og at det da i hovedsak er gjort i saker knyttet til universell utforming av nettsider/IKT.

### **1.2.5 Oppreisning og erstatning**

#### **1.2.5.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG**

Det foreslås å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning i saker om gjengjeldelse etter varsling, samt til å ilegge erstatning for økonomisk tap i enkelte saksforhold.

Å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å tilkjenne oppreisning vil styrke varslervernet og gi en mer effektiv håndheving.

Nemnda bør underlegges samme begrensning i adgangen til å tilkjenne erstatning i varslingssaker som nemnda i dag har i diskrimineringsaker.

Erstatning for økonomisk tap etter gjengjeldelse av varslere er mest praktisk når gjengjeldelsen har form av en oppsigelse eller avskjed. Slike saker må uansett frem-

mes for domstolene, som naturligvis vil kunne prøve et erstatningskrav fullt ut.

Når det gjelder utmålingen knyttet til oppreisning, vises det til arbeidsmiljøloven § 2 A-5 og forarbeidene til denne, jf. Prop. 74 L (2018–2019).

Nemnda må vurdere utmålingen i varslingssaker konkret i henhold til anvisningene i Prop. 74 L (2018–2019). Dette innebærer at de nevnte føringene for oppreisningens størrelse i diskrimineringsaker ikke nødvendigvis vil gjelde tilsvarende i varslingssaker. Når det gjelder hvilket nivå oppreisningen vil ligge på, er dette noe som må utpensles i nemnds- og rettspraksis.

### **1.2.6 Fristregler mv.**

#### **1.2.6.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG**

##### **1.2.6.1.1 Diskrimineringsombudslovens fristregler**

Det foreslås å la diskrimineringsombudslovens fristregler gjelde tilsvarende for varslingssakene. Dette gjelder både bestemmelsen i diskrimineringsombudsloven § 10 andre ledd og fristen for å reise søksmål i § 16 første ledd. Dette innebærer at det ikke gjelder noen særskilt frist for å bringe en sak inn for nemnda, men at nemnda kan avvise saker der saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid, jf. diskrimineringsombudsloven § 10 andre ledd. Det legges til grunn at det er tidspunktet for den påståtte gjengjeldelsen, og ikke fremsettelsen av varselet, som vil være avgjørende for hvilket skjæringstidspunkt som skal legges til grunn i varslingssaker.

Alminnelige foreldelsesregler og prinsipper gjelder i dag for varslingssaker, som vil si at det er en alminnelig foreldelsesfrist på tre år. Det er ikke grunn til å ha en særskilt, forlenget foreldelsesfrist for denne typen saker. Det legges til grunn at det er tidspunktet for når den påståtte gjengjeldelsen har funnet sted som vil være utgangspunktet for når foreldelsesfristen begynner å løpe.

Det legges til grunn at nemnda bare skal kunne behandle saker hvor den påståtte gjengjeldelsen har skjedd etter at utvidelsen av nemndas myndighet har trådt i kraft, og foreslår at dette skal fremkomme uttrykkelig i en overgangsbestemmelse til endringsloven.

##### **1.2.6.1.2 Forholdet til søksmålsfristene i arbeidsmiljøloven § 17-4**

Det gjelder ingen særlig søksmålsfrist for krav etter arbeidsmiljøloven §§ 2 A-4 og 2 A-5. Alminnelige foreldelsesregler vil imidlertid gjelde. Den alminnelige foreldelsesfristen er tre år.

For tvister om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie, eller suspensjon, gjelder det en søksmålsfrist på åtte uker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.

Saker om oppsigelse og avskjed foreslås unntatt fra nemndas kompetanse, jf. punkt 4.4 ovenfor. De øvrige sakstypene nevnt i § 17-4 foreslås imidlertid ikke unntatt nemndas kompetanse.

For å sikre at varslere skal kunne benytte seg av Diskrimineringsnemnda for å få avgjort spørsmål om ulovlig gjengjeldelse i slike saker uten å miste retten til å gå til domstolen med krav som faller inn under arbeidsmiljøloven § 17-4, er det behov for en fristavbrytelsesregel. Det foreslås derfor at det inntas en bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 17-4 som sier at søksmålsfristen etter denne bestemmelsen avbrytes når en tvist bringes inn for Diskrimineringsnemnda. Dette vil sikre at saksbehandlingstiden hos nemnda ikke medfører at arbeidstaker mister sin rett til å få prøvd en slik sak for domstolene.

### **1.3 Andre endringer i diskrimineringsombudsloven**

#### **1.3.1 Nemndas avgjørelsesformer**

##### **1.3.1.1 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 11 FØRSTE LEDD**

###### **1.3.1.1.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det foreslås en endring i diskrimineringsombudsloven § 11 første ledd, slik at det fremgår klart at bestemmelsen også omfatter uttalelser.

Det vises i proposisjonen til Høyesteretts ankeutvalg som i en kjennelse (Rt-2015-1313) har slått fast at avgjørelser av Likestillings- og diskrimineringsnemnda som konkluderer med at det ikke er begått brudd på diskrimineringslovgivningen, ikke kan bringes inn for domstolene. Det ble vist til at slike avgjørelser ikke innebærer noen form for rettsvirkninger, og at de derfor ikke kan prøves. Det ble imidlertid presisert at dette ikke er til hinder for at det reises søksmål ved de alminnelige domstolene for det underliggende saksforhold.

Som følge av denne kjennelsen er det i dag fast praksis at avgjørelser hvor nemnda kommer til at det ikke foreligger brudd på bestemmelser nevnt i diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd, betegnes som uttalelse.

Nemndas adgang til å avgi uttalelser fremgikk klart av diskrimineringsombudsloven av 2005 § 7. Bestemmelsen ble ved en inkurie ikke videreført i 2017-loven, og det foreslås derfor en presisering og tydeliggjøring slik at det fremgår klart av loven at nemnda skal gi slike uttalelser.

##### **1.3.1.2 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 2 ANDRE LEDD**

###### **1.3.1.2.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det foreslås en presisering i diskrimineringsombudsloven § 2 andre ledd, slik at en part etter § 13 andre ledd andre punktum kan begjære at en beslutning om illeggelse av tvangsmulkt skal prøves på ny. Det foreslås

videre å benytte fellesbegrepet «avgjørelser», for at samtlige av nemndas og nemndleders avgjørelser skal være omfattet. Dette gjelder også nemndleders avgjørelser.

I forarbeidene til loven (Prop. 80 L (2016–2017)) fremstår som til dels uklart hvorvidt det er adgang til å klage over nemndleders pålegg i hastesaker.

Lovgivers intensjon har vært at det ikke skal være klageadgang på vedtakene, og det er derfor nødvendig med en presisering og klargjøring i lovteksten.

Det presiseres at benevnelsen «avgjørelser» omfatter både vedtak, beslutninger og uttalelser, jf. kapittel 5.1.5 der forslag om en ny § 2a om de ulike avgjørelsesformene i loven omtales.

##### **1.3.1.3 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 20 FØRSTE LEDD FØRSTE PUNKTUM**

###### **1.3.1.3.1 Departementets vurderinger og forslag**

Forslaget i høringsnotatet om en presisering i diskrimineringsombudsloven § 20 første ledd første punktum, slik at det fremgår klart at det kun er rettskraftige og bindende avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda som kan gjenåpnes opprettholdes ikke. Det vises til proposisjonens kapittel 5.1.3.4 der departementet redegjør for hvorfor forslaget ikke opprettholdes.

Det foreslås imidlertid av forenklingsgrunner at fellesbegrepet «avgjørelser» benyttes for at samtlige av nemndas og nemndleders avgjørelser skal være omfattet. Dette innebærer at i lovforslaget første ledd bokstav b er «vedtakets innhold» byttet ut med «avgjørelsens innhold», og i bokstav c er «vedtaket høyst sannsynlig ville blitt et annet» byttet ut med «avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt en annen».

Det er unødvendig å ta tvistelovens gjenåpningsfrist inn i lovteksten i § 20 første ledd. En henvisning til tvistelovens bestemmelse anses tilstrekkelig.

##### **1.3.1.4 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 21**

###### **1.3.1.4.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det foreslås en endring i diskrimineringsombudsloven § 21 første ledd, slik at også beslutninger og uttalelser kan rettes.

Det foreslås av forenklingsgrunner at fellesbegrepet «avgjørelser» benyttes for at samtlige av nemndas og nemndleders avgjørelser skal være omfattet.

##### **1.3.1.5 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 2A – NY BESTEMMELSE**

###### **1.3.1.5.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det foreslås en ny § 2a med definisjoner for å synliggjøre når de ulike avgjørelsesformene i loven skal anvendes.

Forslaget til bestemmelse inneholder ikke definisjoner av de ulike typer avgjørelser som kan treffes etter loven, men kun en oppramsing av de ulike hjemlene.

Det vil være et godt pedagogisk grep å klargjøre når de ulike avgjørelsesformene skal benyttes, slik at det fremgår klart hvilke rettslige konsekvenser avgjørelsen får, herunder adgangen til domstolsprøving, retting og gjenåpning.

Forslaget fra høringsrunden er justert, slik at benevnelsen «definisjoner» tas ut av overskriften.

### 1.3.1.6 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 16

#### 1.3.1.6.1 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås en endring i diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd, slik at det klart fremgår at den omfatter alle vedtak og beslutninger om illeggelse av tvangsmulkt. Bestemmelsen omfatter både vedtak og beslutninger truffet av en full nemnd og vedtak og beslutninger truffet av nemndleder alene.

### 1.3.1.7 DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 17 ANDRE LEDD

#### 1.3.1.7.1 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås en endring i diskrimineringsombudsloven § 17 andre ledd, slik at «vedtak» i siste setning erstattes med «avgjørelse». Det foreslås også en språklig justering av siste del av siste setning, idet avgjørelser normalt «meddeles» og ikke «forkynnes».

Forslaget vil bidra til en bedret språklig sammenheng og samsvare bedre med begrepsbruken i bestemmelsen for øvrig.

### 1.3.2 Tvangsmulkt § 13

#### 1.3.2.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

I høringsforslaget ble det foreslått en endring i diskrimineringsombudsloven § 13, slik at nemnda kan gi vedtak om pålegg og tvangsmulkt i ett og samme vedtak, og slik at nemndleder i hastetilfeller gis myndighet til å treffe vedtak uten en samlet nemnd. Forslaget i høringsnotatet opprettholdes delvis.

Justis- og beredskapsdepartementet påpekte at ordlyden i § 13 i seg selv ikke er til hinder for at vedtak om tvangsmulkt treffes samtidig med vedtaket om pålegg.

Det er likevel slik at enkelte uttalelser i Prop. 80 L (2016–2017) kan tilsi at bestemmelsen er ment å forstås på den måten, og forslaget opprettholdes om en presisering av ordlyden i første ledd, slik at det blir helt klart at vedtak om tvangsmulkt kan treffes samtidig med vedtak om pålegg.

Justis- og beredskapsdepartementets innspill om at det ikke er nødvendig å presisere i andre ledd at forhåndsvarsel om tvangsmulkt kan gis i samme varsel som forhåndsvarsel om pålegg, fordi dette følger av pre-

siseringen i første ledd tas til følge. Høringsforslaget om ett nytt andre ledd opprettholdes derfor ikke.

Justis- og beredskapsdepartementets innspill om at det ikke er krav om særskilt forhåndsvarsel etter forvaltningsloven § 16 fordi en beslutning om illeggelse av allerede fastsatt tvangsmulkt i utgangspunktet ikke er et enkeltvedtak tas til følge. Høringsforslaget om endring i tredje ledd opprettholdes derfor ikke.

### 1.3.3 Henleggelse § 10

#### 1.3.3.1 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

I høringsforslaget ble det foreslått en endring i diskrimineringsombudsloven § 10 tredje ledd, slik at ordlyden endres fra «åpenbart ikke er i strid med» til «klagen åpenbart ikke kan føre frem». Det ble vist til at begrepet «åpenbart ikke er i strid», er upresist og til dels uklart.

Det vises til proposisjonens kapittel 5.3.4 der departementet redegjør for hvorfor forslaget ikke opprettholdes.

Det foreslås derfor å opprettholde dagens ordlyd i § 10 tredje ledd.

Det foreslås videre at diskrimineringsombudsloven § 8 endres, slik at sekretariatets plikt til å få saken opplyst tas inn som et nytt andre ledd.

Det vises her til at Arbeids- og sosialdepartementet i et rettebrev til Stortinget 19. mai 2021 informerte om at dette ikke er riktig. Diskrimineringsombudsloven § 8 er ikke foreslått endret. Rettebrevet er vedlagt innstillingen.

### 1.3.4 Oppreisning og erstatning

Det ble i høringsnotatet foreslått en presisering av nemndas myndighet ved utmåling av oppreisning og erstatning, slik at det nivå som er angitt i Prop. 80 L (2016–2017) kapittel 10.6.3–10.6.5, ikke skal tolkes som en formell begrensning i nemndas myndighet.

Det vises til proposisjonens kapittel 5.4 der Likestillings- og diskrimineringsombudet høringsuttalelse til departementets presisering er redegjort for.

Det har ikke vært departementets intensjon å utvide nemndas myndighet til å illegge erstatning generelt. Departementet ønsket å vurdere hvorvidt det kunne være hensiktsmessig med en beløpsgrense som ikke var så absolutt, men likevel slik at det skulle dreie seg om beskjedne beløp som her beskrevet i Prop. 80 L (2016–2017) kapittel 10.6.5.

Departementet har merket seg at Diskrimineringsnemnda i sakene 20/57, 20/167, 20/171 og 20/207 har lagt til grunn en vesentlig endring i praksis hva gjelder illeggelse og utmåling av erstatning. I sak 20/57 har Diskrimineringsnemnda foretatt en vurdering av rettskilnene og konkludert på grunnlag av forslag i høringsnotatet med at «kompetansen til å tilkjenne erstatning ikke er beløpsmessig begrenset til 10 000 kroner». Som

tidligere beskrevet, samsvarer dette ikke med lovgivers intensjon.

Departementet vil, for å demme opp for ytterligere misforståelser og for å klargjøre rettstilstanden, utrede hvorvidt den beløpsgrensen som fremgår av eksisterende forarbeider, og som har ligget til grunn for Diskrimineringsnemndas praksis frem til for noen måneder siden, skal lovfestes. En slik utredning må imidlertid sendes på separat høring.

Når det gjelder nemndas myndighet til å ilegge høyere oppreisningssummer enn 80 000 kroner, vises det til Prop. 80 L (2016–2017) kapittel 10.6.3, der det fremgår at oppreisningsbeløpet kan settes høyere i særlig gravevende tilfeller.

Det presisere avslutningsvis at utmålingen av oppreisning i saker om gjengjeldelse etter varsling, jf. forslaget i kapittel 3, må følge anvisningene i arbeidsmiljøloven § 2 A-5, ikke likestillings- og diskrimineringsloven § 38. Se nærmere under punkt 4.6.4 om dette.

#### **1.4 Endret hjemmel for forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem**

##### **1.4.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det er grunn til å videreføre dagens system med at arbeid som utføres i eller for en privat arbeidsgivers husholdning, reguleres i en egen forskrift. Dette for å sikre brukervennlighet og å begrense omfanget av reguleringer som en ikke-profesjonell arbeidsgiver må forholde seg til.

Arbeidsmiljølovens bestemmelse i § 1-5 andre ledd, som gir hjemmel til å fastsette forskrift om husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem, foreslås utvidet til at alle former for arbeid i arbeidsgivers hjem eller husholdning omfattes. Lovendringen er nødvendig for å kunne ratifisere ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Konvensjonen gjelder i utgangspunktet alle former for arbeid i private hjem. Forskriften på dette området må dermed gis et videre virkeområde enn det husarbeidsforskriften har i dag.

Konvensjonen krever også materielle endringer i forskriften. Departementet vil sørge for å fastsette nødvendige forskriftsendringer dersom Stortinget vedtar forslaget som legges frem her og samtykker til ratifikasjon av konvensjonen. Endringene vil blant annet omfatte styrkede rettigheter knyttet til diskriminering, permisjon, arbeidstid og vern mot vold og trusler, samt adgang til å bringe saker om blant annet permisjonsrettigheter inn for Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Det tas også sikte på at Arbeidstilsynet gis myndighet til å føre tilsyn med forskriften.

#### **1.5 Midlertidig utvidelse av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2**

##### **1.5.1 Departementets vurderinger og forslag**

Det vises til Stortingets behandling av:

- Prop. 72 LS (2020–2021) Endringer i statsbudsjettet 2021 under Arbeids- og sosialdepartementet (økonomiske tiltak i møte med pandemien: permittering, dagpenger, særordning for lærlinger, kompensasjonssytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere)
- Prop. 75 S (2020–2021) Tillegg til Prop. 72 LS om endringer i midlertidig lov om kompensasjonssytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere som har mistet inntekt som følge av utbrudd av covid-19 og endringer i statsbud. 2021 under ASD (øk. tiltak i møte med pandemien)
- Prop. 79 S (2020–2021) Endringer i statsbudsjettet 2021 under ASD, kap. 605, 634, 2541, 2650 og 2651 (økonomiske tiltak i møte med pandemien), jf. Innst. 232 S (2020–2021) der følgende stortingsvedtak nr. 631 ble vedtatt 18. februar 2021:

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-2 (4) for å sikre midlertidig utvidelse av fortrinnsbestemmelsen med 12 måneder for å styrke stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold med begrunnelse i pandemiens virkninger.»

Med bakgrunn i stortingsvedtak nr. 631 foreslås det at fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2 midlertidig utvides for arbeidstakere som får avvirket sitt arbeidsforhold på grunn av virkninger av covid-19-pandemien. Det foreslås at fortrinnsretten i slike situasjoner skal gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp. Bestemmelsen om utvidet fortrinnsrett kan inntas i loven gjennom en tilføyelse i § 14-2 fjerde ledd. Det foreslås at den utvidede fortrinnsretten skal gjelde i de samme tilfeller som den alminnelige fortrinnsretten, det vil si ved situasjoner som nevnt i både første og andre ledd i bestemmelsen. Andre ledd omhandler arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, og arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling istedenfor oppsigelse.

For at den utvidede fortrinnsretten skal gjelde, oppstilles det altså et krav om at arbeidsforholdet er avvirket på grunn av virkninger av covid-19-pandemien. Virkeområdet er dermed snevrere enn for den vanlige fortrinnsretten etter § 14-2, som gjelder generelt ved opphør på grunn av virksomhetens forhold.

Det kan potensielt bli en vanskelig grensedragningsoppgave å skille mellom oppsigelser som er en konsekvens av pandemien og de tilfeller der det er en aktivitetsnedgang i virksomheten, men der nedgangen ikke følger av

pandemien eller myndighetsanbefalinger, noe som også tatt opp under høringen.

Det presiseres at det ikke oppstilles et krav om at avviklingen av arbeidsforholdet uttrykkelig må være begrunnet i covid-19-pandemien. Bestemmelsen må gjelde ved avvikling av arbeidsforhold som enten direkte eller indirekte, og helt eller delvis, har skjedd på grunn av virkninger av covid-19-pandemien. De reelle forholdene må legges til grunn. Arbeidsforhold som eventuelt avvikes på grunn av virksomhetens forhold i perioden bestemmelsen er ment for, i mange tilfeller vil måtte sies å skje på grunn av virkninger av pandemien. Hvorvidt det har foreligget en situasjon som gir utvidet fortrinnsrett må imidlertid vurderes konkret. Ved eventuelle tvister vil grensdragningen være gjenstand for vurdering av domstolene etter normal bevisførsel.

Det legges opp til at den utvidede fortrinnsretten skal gjelde i en begrenset periode, for arbeidsforhold som avvikes til og med 31. desember 2021. Personer som frem til denne datoen blir sagt opp eller får arbeidsforholdet sitt avvirket etter situasjoner omtalt i § 14-2 andre ledd på grunn av covid-19-pandemiens virkninger, skal ha to års fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet.

Den nye lovbestemmelsen må gjelde for oppsigelser fremover i tid, fra det tidspunktet bestemmelsen trer i kraft. Hensynet til forutberegnelighet for virksomhetene er viktig i denne sammenheng, og at det vil virke urimelig å la bestemmelsen virke bakover i tid. Det tas sikte på at lovendringen skal tre i kraft så snart Stortinget har behandlet saken. Det er derfor lagt opp til i ordlyden at den utvidede fortrinnsretten skal gjelde for arbeidsforhold som fra og med 1. juli 2021 avvikes på grunn av virkninger av covid-19-pandemien.

Bestemmelsen i § 14-2 regulerer flere ulike sider av fortrinnsretten og hvordan denne skal praktiseres. I høringen med partene kom det innspill om å innta enkelte særreguleringer for den utvidede fortrinnsretten når det gjelder frister mv. NHO foreslo at fristen for å akseptere et tilbud om ny stilling bør være på én istedenfor to uker når det gjelder utvidet fortrinnsrett. Det ble også foreslått at den utvidede fortrinnsretten ikke skal gjelde for midlertidig ansatte, og heller ikke gjelde ved konkurs, slik fortrinnsretten ellers gjør.

Det er imidlertid hensiktsmessig at de samme vilkårene knyttet til fortrinnsretten i hovedsak skal gjelde, blant annet av hensyn til brukervennlighet og forutberegnelighet. Dette innebærer at de øvrige vilkårene knyttet til fortrinnsretten i § 14-2 foreslås også å gjelde for den utvidede fortrinnsretten.

## **1.6 Økonomiske og administrative konsekvenser**

### **1.6.1 Nemndløsning for gjengjeldelsessaker etter varsling**

Det er vanskelig å anslå hvor mange gjengjeldelsessaker som vil bli brakt inn for nemnda, og hvilket omfang sakene vil ha. Det har vært reist få slike saker for domstolene, det er grunn til å forvente en økning i saksmengden.

Forslaget vil ikke medføre store kostnader for privatpersoner, virksomheter, fylkeskommuner eller kommuner. Behandlingen i nemnda er gratis.

Det vil påløpe kostnader for arbeidsgivere som klages inn for nemnda, herunder offentlige organer i arbeidsgiverfunksjon, og arbeidsgivere kan bli pålagt å betale oppreisning og erstatning ved brudd på gjengjeldelsesforbudet. Et mer effektivt varslervern vil antakelig ha et ikke ubetydelig nytteeffekt.

Når det gjelder de øvrige forslagene til endringer og presiseringer i diskrimineringsombudsloven, vil disse ikke innebære noen økonomiske eller administrative konsekvenser.

### **1.6.2 Endret hjemmel for forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem**

Den foreslåtte lovendringen gjelder arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver for å utføre arbeid i eller for hans eller hennes hjem eller husholdning. Det foreligger per i dag lite statistikk som viser hvor mange arbeidstakere som arbeider i en privat arbeidsgivers hjem eller husholdning.

I Norge utføres arbeidstakeres arbeid med ivaretagelse av barn, eldre, syke eller personer med funksjonsnedsettelser og lignende omsorgsoppgaver i stor utstrekning utenfor private hjem eller husholdninger, for eksempel i barnehager og ulike typer pleie- og omsorgsinstitusjoner. I tilfeller der arbeidstakeren faktisk utfører arbeidet i et privat hjem, eksempelvis hjemmehjelpere, renholdere eller håndverkere, vil det som oftest ikke være en privatperson, men en offentlig eller privat virksomhet som er arbeidsgiver. Dette tilsier at antallet arbeidstakere ansatt av privat arbeidsgiver er lavt, og at forslaget dermed vil ha få økonomiske og administrative konsekvenser.

### **1.6.3 Midlertidig utvidelse av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2**

Det er vanskelig å anslå hvor mange oppsigelser som eventuelt vil komme i kjølvannet av covid-19-pandemien og hvor mange arbeidstakere som eventuelt vil gjøre bruk av den utvidede fortrinnsretten og på den måten komme over i arbeid hos sine tidligere arbeidsgivere på et senere tidspunkt enn den ordinære fortrinnsretten ville tilsagt.

For virksomheter som må avvikle arbeidsforhold på grunn av pandemien, vil en utvidet fortrinnsrett kunne innebære noe mer administrasjon og uforutsigbarhet knyttet til at flere tidligere ansatte potensielt har fortrinnsrett i en lengre periode. Samtidig vil bestemmelsen gjelde opphør som skjer innenfor et relativt kort tidsrom, slik at konsekvensene for virksomhetene må antas å være begrensede. For arbeidstakere vil forslaget ha positive konsekvenser, ved at det gir fortrinnsrett til ny stilling i en lengre periode enn i dag.

Det kan komme enkelte tvister knyttet til om vilkåret for utvidet fortrinnsrett er oppfylt, det vil si om avviklingen av arbeidsforholdet var på grunn av virkninger av covid-19-pandemien eller ikke. Omfanget antas likevel å bli begrenset, også tatt i betraktning at lovendringen er tidsbegrenset. Det legges derfor til grunn at forslaget ikke vil medføre økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for domstolene.

## 2. Komiteens behandling

I forbindelse med komiteens behandling av proposisjonen oversendte Arbeids- og sosialdepartementet et rettebrev til Stortinget 19. mai 2021 vedrørende proposisjonens kapittel 5.3.4, jf. også innstillingens kapittel 1.3.3.1. Rettebrevet ligger vedlagt innstillingen.

## 3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Elise Bjørnebekk-Waagen, Lise Christoffersen, Arild Grande og fungerende leder Rigmor Aasrud, fra Høyre, Margret Hagerup, Heidi Nordby Lunde og Kristian Tønning Riise, fra Fremskrittspartiet, Jon Georg Dale og Bjørnar Laabak, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Sosialistisk Venstreparti, Solfrid Lerbrekk, og fra Kristelig Folkeparti, Torill Selsvold Nyborg, viser til Prop. 154 L (2020–2021) om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven.

### Nemndløsning for varslingssaker

Komiteen merker seg at regjeringen gjennom proposisjonen fremmer forslag som skal følge opp Varslingsutvalget sin rapport: NOU 2018:6 Varsling – verdier og vern.

Komiteen viser til at regjeringen foreslår å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling. Forslaget har vært på høring, og komiteen merker seg at forslaget om en nemndsordning for disse tilfellene har hatt stor støtte blant høringsinstansene fra arbeidstakersiden. Komiteen viser til at det i høringen har vært ulike syn på hvordan

dette bør organiseres og til hvilket organ behandlingen skal ligge. Komiteen viser videre til at flere av høringsinstansene uttrykker bekymring for ressurstilgangen til Diskrimineringsnemnda, og legger til grunn at regjeringen hensyntar dette i videre arbeid. Komiteen merker seg også at flere av høringsinstansene på arbeidsgiversiden ikke støtter dette forslaget, men flere av de store aktørene blant arbeidsgiverne peker på Diskrimineringsnemnda som en fornuftig plassering dersom man likevel vil ta dette ansvaret ut av domstolene. Komiteen merker seg likevel at flere av disse høringsinstansene frykter at rettssikkerheten ikke i tilstrekkelig grad kan oppfylles dersom disse sakene flyttes ut av domstolene.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet viser til Stortingets behandling 5. april 2016 av Representantforslag 30 S (2015–2016) fra Arbeiderpartiet om behovet for et sterkere vern av varslere, jf. Innst. 205 S (2015–2016). Det ble i forslaget fremsatt en rekke konkrete forslag til styrking av varslervernet, herunder styrking av vernet mot gjengjeldelse. Disse medlemmer viser til at ingen av forslagene fikk flertall, men at det i tilknytning til saken ble vedtatt å sette ned et utvalg som skulle utrede et sterkere vern av varslere, og at utvalget 15. mars 2018 presenterte sine forslag i NOU 2018:6. Disse medlemmer viser videre til at Stortinget 5. juni 2019 behandlet Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling), jf. Innst. 315 L (2018–2019), som en oppfølging av varslingsutvalgets forslag, herunder spørsmålet om et lavterskeltilbud i tillegg til domstolene, for gjengjeldessaker etter varsling.

Disse medlemmer understreker at varsling om kritikkverdige forhold er viktig og ønskelig, både for de virksomhetene det gjelder, og for samfunnet som helhet, og at samfunnet derfor må legge til rette for at det skal være trygt å varsle uten å risikere å bli utsatt for gjengjeldelse i ulike former. Disse medlemmer støtter derfor at det opprettes et lavterskeltilbud for behandling av saker om gjengjeldelse etter varsling, og viser i den forbindelse til sine merknader i Innst. 315 L (2018–2019). Det vises til at varslingsutvalget var delt i synet på dette spørsmålet. Flertallet anbefalte at det ble opprettet en egen tvistenemnd/varslingsnemnd for saker om brudd på gjengjeldelsesbestemmelsene, herunder krav om oppreisning og erstatning, mens mindretallet anbefalte at slike saker fortsatt skulle ligge til domstolene.

Disse medlemmer viser til at regjeringen i Prop. 74 L (2018–2019) anbefalte å opprette et lavterskeltilbud ved å legge oppgavene til en eksisterende nemnd, der Tvisteløsningsnemnda som behandler saker etter arbeidsmiljøloven, der varslerbestemmelsene står, ble særlig fremhevet. Disse medlemmer viser

til Innst. 315 L (2018–2019), der Arbeiderpartiet og Senterpartiet i felles merknader og forslag støttet at oppgaven i første omgang kunne legges til den eksisterende Tvisteløsningsnemnda, men samtidig ba om at regjeringen evaluerte ordningen når den hadde fått vart en stund, og kom tilbake til Stortinget med en vurdering av om det likevel ville vært bedre med en egen nemnd bare for varslingssaker.

Disse medlemmer viser til at regjeringen nå i stedet foreslår at lavterskeltilbudet legges til Diskrimineringsnemnda. Disse medlemmer mener det har tatt svært lang tid å få på plass et sterkere vern av varslere, herunder et lavterskeltilbud for gjengjeldelsessaker, og vil derfor støtte regjeringens forslag slik det nå foreligger, slik at tilbudet kommer i gang så raskt som mulig. Disse medlemmer forutsetter at regjeringen på egen måte kommer tilbake til Stortinget med en evaluering av ordningen når den har fungert en tid. Disse medlemmer viser til høringsuttaalelsene til regjeringens høring av saken, der flere, inklusive Diskrimineringsnemnda selv, understreker behovet for å tilføre nødvendig kompetanse og tilstrekkelige ressurser. Disse medlemmer støtter dette.

Disse medlemmer viser videre til at regjeringen fremmer en rekke forslag som gjelder saksbehandlingsregler, frister, avgrensning og presisering av Diskrimineringsnemndas kompetanse mv., og støtter disse. Disse medlemmer merker seg at flere av høringsinstansene har gitt innspill om at Diskrimineringsnemnda også bør få ansvar for varslingssaker etter skipsarbeidsloven. Disse medlemmer forutsetter at regjeringen vurderer om og ev. hvordan dette kan skje, for eksempel i forbindelse med evaluering av om lavterskeltilbudet fungerer etter hensikten.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til Stortingets behandling av Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling), jf. Innst. 315 L (2018–2019), som fulgte opp varslingsutvalgets forslag, herunder spørsmålet om et lavterskeltilbud i tillegg til domstolene, for gjengjeldelsessaker etter varsling. Varslingsutvalgets flertall foreslo å opprette en egen varslingnemnd for saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet ved varsling, fordi det var behov for en raskere, rimeligere og mer effektiv mekanisme enn hva domstolene representerer i disse sakene. Men allerede da hadde Arbeidstilsynet bygget opp betydelig kompetanse innen varsling, med en rekke veiledningsaktiviteter på dette området.

Derfor støttet disse medlemmer et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse på grunn av varsling og mente det var en bedre løsning å bygge på en eksisterende nemnd istedenfor å etablere en ny. Dermed kan

en nyttiggjøre seg eksisterende kompetanse og administrasjon, som vil være mer ressurseffektivt.

Disse medlemmer viser til at regjeringen nå foreslår å gi Diskrimineringsnemnda myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling, og at nemndas kompetanse i varslingssaker foreslås avgrenset mot saker om oppsigelse og avskjed, slik at denne typen tvister fortsatt skal være forbeholdt domstolsbehandling. Disse medlemmer mener at forslaget dermed ivaretar betenkeligheter flere av høringsinstansene hadde angående rettssikkerhet i høringen i forbindelse med Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).

Disse medlemmer støtter på denne bakgrunn regjeringens forslag.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti slutter seg til forslaget om at personer som utsettes for gjengjeldelse i arbeidslivet, skal kunne ta saken opp for en nemnd, og at nemnda skal ha myndighet til å tilkjenne oppreisning og i en viss grad erstatning ved brudd på gjengjeldelsesforbudet. Dette medlem viser til at forslaget får bred tilslutning fra mange av høringsinstansene. Det trekkes frem at et lavterskeltilbud for gjengjeldelsessaker etter varsling vil styrke vernet mot gjengjeldelse betraktelig, men at det er særlig viktig å sikre at saksbehandlingen er gratis, at man ikke er nødt til å bruke advokat i prosessen, og at man ikke risikerer å måtte betale motpartens saksomkostninger. Dette medlem viser til at Ligestillings- og diskrimineringsombudet ber om å skille varslingssaker ut i en egen avdeling som opparbeider seg særskilt kompetanse på behandling av varslingssaker etter arbeidsmiljøloven. Samtidig uttrykker flere høringssvar bekymring for nemndas tilgang på ressurser, og for at forslaget vil føre til økt saksmengde for nemnda, som allerede har lang saksbehandlingstid. Dette innebærer at det er behov for å bevilge tilstrekkelig med midler slik at behandlingstiden ikke forlenges ytterligere, og at behandling av gjengjeldelsessaker ved varsling ikke må gå ut over oppfølging av ligestillings- og diskrimineringssakene som nemnda har i dag.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen påse at varslingssaker skilles ut i en egen avdeling i Diskrimineringsnemnda, som opparbeider seg særskilt kompetanse på behandling av varslingssaker etter arbeidsmiljøloven.»

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sørge for at det følger med nødvendige ressurser til Diskrimineringsnemnda for å forhindre økning i saksbehandlingstiden eller at forslaget går ut over oppfølging av likestillings- og diskrimineringssaker.»

Flertallet viser til felles merknader og forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 74 L (2018–2019), jf. Innst. 315 L (2018–2019), og mener det er på tide å etablere et nasjonalt varslerombud som kan gi råd og veiledning til dem som vurderer å varsle, og bistå i disse sakene.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om opprettelse av et eget varslerombud.»

#### **Andre endringer i diskrimineringsombudsloven**

Komiteen viser videre til at det i proposisjonen legges frem flere forslag til mindre endringer eller presiseringer av diskrimineringsombudsloven.

Komiteen støtter disse endringene.

#### **Endret hjemmel for forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem**

Komiteen viser til at det i proposisjonen foreslås endringer i arbeidsmiljøloven § 1-5 andre ledd som gir departementet myndighet til å fastsette forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem. Komiteen merker seg at regjeringen mener det er behov for en endret lovhome- mel for å kunne ratifisere ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Komiteen deler regjeringens vurdering av at det er viktig med et seriøst arbeidsliv også når arbeidet utføres i private hjem.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener likevel at forslaget i proposisjonen er svakt begrunnet, og at drøftinger rundt praktisering av regelverk, kontroll og risiko for betydelig byråkratisering er for svake.

Komiteen viser ut over dette til komiteens merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 163 S (2020–2021) Samtykke til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem av 16. juni 2011, jf. Innst. 453 S (2020–2021).

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til sine merknader i forbindelse med Stortingets behandling av Prop. 163 S (2020–2021), jf. Innst. 453 (2020–2021):

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det i utforming av forskriften vil være viktig å inkludere alle arbeidsforhold og tilknytningsformer til hjemmet som fører til utnytting av personer som arbeider i hjemmet, samt sikre at det gis tilstrekkelig tilsynsmyndighet og bøter for brudd på forskrift. Tilsyn og bøter vil ha en viktig signaleffekt og kan virke forbyggende.»

#### **Midlertidig utvidelse av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven §14-2**

Komiteen registrerer at departementet foreslår å følge opp anmodningsvedtak om å sikre midlertidig utvidelse av fortrinnsretten med tolv måneder for å styrke stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold med begrunnelse i pandemiens virkninger. Komiteen slutter seg til forslaget.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til merknader og forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti i Innst. 232 S (2020–2021) om endringer i statsbudsjettet for 2021 som følge av pandemien, der disse tre partier fremmet et bedre forslag med færre begrensninger mht. hvem som omfattes av utvidet fortrinnsrett:

«Stortinget ber regjeringen midlertidig utvide fortrinnsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-2 (4) med 12 måneder for å styrke stillingsvernet for ansatte.»

Disse medlemmer viser til at forslaget ble nedstemt av Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti ved Stortingets behandling av saken 18. februar 2021.

## **4. Forslag fra mindretall**

### **Forslag fra Sosialistisk Venstreparti:**

#### *Forslag 1*

Stortinget ber regjeringen påse at varslingssaker skilles ut i en egen avdeling i Diskrimineringsnemnda, som opparbeider seg særskilt kompetanse på behandling av varslingssaker etter arbeidsmiljøloven.

## **5. Komiteens tilråding**

Komiteens tilråding A fremmes av en samlet komité.

Komiteens tilråding B fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rå Stortinget til å gjøre følgende

## vedtak:

## A.

## V e d t a k t i l l o v

om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven (nemndløsning for gjengjeldelsessaker etter varsling mv.)

## I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-5 andre ledd skal lyde:

(2) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører *arbeid* i arbeidsgivers hjem *eller husholdning*.

Ny § 2 A-8 skal lyde:

## § 2 A-8 Diskrimineringsnemnda

Twister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter § 2 A-4 kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda. Dette gjelder likevel ikke saker om oppsigelse eller avskjed. De nærmere regler om Diskrimineringsnemndas myndighet og saksbehandling mv. følger av diskrimineringsombudsloven.

§ 14-2 fjerde ledd skal lyde:

(4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp, *men fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp dersom arbeidsforholdet avvikes i perioden fra 1. juli 2021 til og med 31. desember 2021 på grunn av virkninger av covid-19-pandemien*.

§ 17-4 nytt sjette ledd skal lyde:

(6) *Søksmålsfristen etter første ledd avbrytes hvis tvisten bringes inn for Diskrimineringsnemnda.*

## II

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

§ 1 fjerde ledd skal lyde:

*Nemndas virksomhet omfatter også saker om gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og oppreisning og erstatning etter § 2 A-5, med unntak av saker om oppsigelse eller avskjed.*

Nåværende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

§ 2 annet ledd skal lyde:

*Nemndas avgjørelser kan ikke påklages, med unntak av beslutninger om illeggelse av tvangsmulkt, jf. § 13 annet ledd annet punktum.*

Ny § 2a skal lyde:

## § 2a Avgjørelsesformer

Nemnda kan fatte følgende vedtak:

- Vedtak om brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 11
  - Vedtak om at enkeltvedtak truffet av forvaltningsorganer i deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner er diskriminerende, jf. § 14
  - Vedtak om avvisning, jf. § 10
  - Vedtak om pålegg, jf. § 11 annet ledd
  - Vedtak om oppreisning i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. § 12
  - Vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 12
  - Vedtak om tvangsmulkt, jf. § 13
- Nemnda kan fatte følgende beslutninger:
- Beslutning om henleggelse, jf. § 10
  - Beslutning om illeggelse av tvangsmulkt, jf. § 13

Nemnda kan gi følgende uttalelser:

- Uttalelse om at forholdet som er påklaget ikke utgjør brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 11
- Uttalelse om at andre forvaltningsorganers vedtak innebærer brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 14
- Uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller en bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for nemnda, er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 15.

§ 3 første ledd første punktum skal lyde:

Offentlige myndigheter plikter uten hinder av taushetsplikt å gi ombudet og nemnda de opplysningene som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, jf. § 5 tredje ledd.

§ 7 første ledd skal lyde:

Nemnda skal håndheve bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, med unntak av følgende bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven:

- § 18 om universell utforming av IKT
- § 24 om offentlige myndigheters aktivitets- og reddegjørelsesplikt
- § 25 om arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling
- § 26 om arbeidsgivers aktivitetsplikt
- § 26 b om arbeidsgivers opplysningsplikt om likestillingsarbeid
- § 28 om kjønnsbalanse i offentlige utvalg mv.
- § 32 annet ledd om behandling av lønnsopplysninger
- § 39 om straff for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i fellesskap.

§ 11 første og annet ledd skal lyde:

Nemnda kan treffe vedtak dersom det foreligger et brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, med mindre annet er bestemt. *Dersom nemnda kommer til at det ikke foreligger brudd på bestemmelsene i § 2 annet og fjerde ledd, skal den avgi en uttalelse om det.*

Nemnda kan med unntak av i saker som nevnt i § 1 fjerde ledd og med de unntak som følger av §§ 14 og 15, pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

§ 12 skal lyde:

§ 12 Oppreisning og erstatning

Nemnda kan treffe vedtak om oppreisning i arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 38 annet ledd første punktum, arbeidsmiljøloven §§ 2 A-5 og 13-9 og skipsarbeidsloven § 10-9.

Nemnda kan enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser.

§ 13 første ledd skal lyde:

Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg etter § 11 dersom fristen for å etterkomme pålegget oversittes. *I saker der det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvente nemndas behandling av saken, kan nemndleder treffe vedtak etter første punktum.* Tvangsmulkt fastsettes som engangstvangsmulkt eller løpende dagmulkt. Tvangsmulkten begynner å løpe dersom frist for å etterkomme pålegget oversittes, og den skal løpe fram til pålegget er oppfylt.

§ 14 skal lyde:

§ 14 Nemndas myndighet overfor andre forvaltningsorganer

Nemnda kan ikke treffe vedtak om at andre forvaltningsorganers vedtak innebærer brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet eller fjerde ledd. Dette gjelder likevel ikke enkeltvedtak truffet av forvaltningsorganer i deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner. Nemnda kan ikke i noe tilfelle treffe vedtak rettet mot Kongen eller departementene.

I tilfeller som nevnt i første ledd skal nemnda gi en uttalelse om hvorvidt det forholdet som er brakt inn for nemnda, innebærer brudd på bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd. Dette gjelder likevel ikke saker om utnevning av dommere i statsråd.

§ 15 annet ledd skal lyde:

Nemnda kan gi en uttalelse om hvorvidt en tariffavtale eller bestemmelse i tariffavtale som er brakt inn for nemnda, er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd. Partene i tariffavtalen kan i slike tilfeller bringe spørsmålet om avtalens forhold til en bestemmelse nevnt i § 1 annet eller fjerde ledd inn for Arbeidsretten.

§ 16 første ledd skal lyde:

*Vedtak og beslutninger om illeggelse av tvangsmulkt kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken.* Søksmål om overprøving av et vedtak eller en beslutning om illeggelse av tvangsmulkt må reises innen tre måneder fra det tidspunktet partene ble underrettet om vedtaket eller beslutningen om tvangsmulkt. Reises ikke søksmål innen fristen, har vedtaket eller beslutningen virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene som gjelder dommer. Nemnda eller nemndleder kan gi oppfriskning for oversittelse av fristen i annet punktum etter reglene i tvisteloven §§ 16-12–16-14. Vedtaket om oppfriskning kan bringes inn for tingretten.

§ 17 andre ledd skal lyde:

Er søksmål reist ved tingretten og en part ønsker saken avgjort av nemnda, kan retten stanse den videre behandlingen etter begjæring av parten. Tvisteloven § 16-15, § 16-18 tredje og fjerde ledd og § 16-19 gjelder tilsvarende. Ved rettens avgjørelse av om saken skal stanses, skal det legges vekt på om det er rimelig å stanse saken i påvente av nemndas avgjørelse når hensyn tas til tidsbruken og kostnadene som vil påløpe for partene ved stansing. Saken bringes i gang igjen i tingretten etter begjæring fra en av partene, men tidligst etter at avgjørelsen er fattet, og senest innen én måned etter at avgjørelsen er meddelt partene.

§ 20 første ledd skal lyde:

Nemndas rettskraftige vedtak og beslutninger kan gjenåpnes etter begjæring fra en part. Saken kan gjenåpnes dersom

- det foreligger brudd på habilitetskrav i forvaltningsloven § 6
- det foreligger andre saksbehandlingsfeil og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for avgjørelsens innhold
- opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt en annen.

§ 21 første ledd skal lyde:

Nemnda kan rette avgjørelser som på grunn av skrive- eller regnefeil, misforståelse, forglemmelse eller lignende klar feil har fått en utforming som ikke stemte med nemndas mening.

III

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan bestemme at de ulike bestemmelsene skal tre i kraft til ulik tid.
2. Diskrimineringsnemnda kan bare behandle saker som nevnt i diskrimineringsombudsloven § 1 fjerde ledd som gjelder gjengjeldelse som skal ha skjedd etter at denne loven har trådt i kraft.

B.

I

Stortinget ber regjeringen sørge for at det følger med nødvendige ressurser til Diskrimineringsnemnda for å forhindre økning i saksbehandlingstiden eller at forslaget går ut over oppfølging av likestillings- og diskrimineringssaker.

II

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om opprettelse av et eget varslerombud.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 20. mai 2021

**Rigmor Aasrud**

fung. leder

**Jon Georg Dale**

ordfører

VEDLEGG



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president  
Ekspedisjonskontoret  
Stortinget  
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

21/416-13

19. mai 2021

**Rettebrev - Prop. 154 L (2020–2021)**

Det vises til Prop. 154 L (2020–2021) om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven (nemndløsning for gjengjeldelsessaker etter varslings mv.).

I proposisjonens punkt 5.3.4 har det dessverre blitt en feil. I siste avsnitt siste setning står det: *"Departementet foreslår videre at diskrimineringsombudsloven § 8 endres, slik at sekretariatets plikt til å få saken opplyst tas inn som et nytt andre ledd."*

Setningen er ikke riktig, ettersom proposisjonen ikke inneholder eller er ment å inneholde, noe forslag til endring i diskrimineringsombudsloven § 8. Dette fremgår også forutsetningsvis av siste setning i det forutgående avsnittet i lovproposisjonen, hvor det uttales at *"[d]epartementet tar ikke ombudets forslag til følge."* Sekretariatets plikt til å få saken opplyst, vil således fortsatt følge av forskrift til loven § 3. Jeg anmoder om at arbeids- og sosialkomiteen gjør oppmerksom på dette i sin innstilling.

Jeg presiserer at inkurien ikke har konsekvenser for forslaget til lovvedtak.

Med hilsen

Torbjørn Røe Isaksen



