

## **Høringsnotat**

# **Endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven**

Nemndsløsning for varslings saker etter arbeidsmiljøloven og  
endringer i diskrimineringsombudsloven

**Arbeids- og sosialdepartementet**

**Kulturdepartementet**

**2. juli 2020**

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>HOVEDINNHold</b>  | <b>4</b>  |
|          | <b>DEL I NEMNDSLØSNING FOR VARSLINGSSAKER ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN</b>                              | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>BAKGRUNN</b>  | <b>5</b>  |
| <b>3</b> | <b>VALG AV NEMNDSLØSNING</b>   | <b>6</b>  |
| 3.1      | Innledning   | 6         |
| 3.2      | Særlig om rettssikkerhetshensynet  | 7         |
| <b>4</b> | <b>GJELDENE RETT</b>   | <b>10</b> |
| 4.1      | Oversikt over arbeidsmiljølovens regler om varsling  | 10        |
| 4.1.1    | Rett til å varsle om kritikkverdige forhold  | 10        |
| 4.1.2    | Fremgangsmåte ved varsling   | 10        |
| 4.1.3    | Forbud mot gjengjeldelse   | 11        |
| 4.1.4    | Delt bevisbyrde  | 11        |
| 4.1.5    | Erstatning og oppreisning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse                                  | 11        |
| 4.1.6    | Håndheving av gjengjeldelsesforbudet   | 11        |
| 4.2      | Oversikt over reglene om Diskrimineringsnemnda   | 11        |
| <b>5</b> | <b>DEPARTEMENTETS VURDERING AV NØDVENDIGE LOVENDRINGER<sup>13</sup></b>                            |           |
| 5.1      | Innledning   | 13        |
| 5.2      | Utvidelse av Diskrimineringsnemndas ansvarsområde til å omfatte brudd på arbeidsmiljøloven § 2 A-4 | 13        |
| 5.3      | Unntak for saker som angår stillingsvernet   | 14        |
| 5.4      | Avgrensning mot Diskrimineringsnemndas generelle "påleggskompetanse"                               | 14        |
| 5.5      | Myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning  | 15        |
| 5.5.1    | Innledning   | 15        |
| 5.5.2    | Oppreisning  | 15        |
| 5.5.3    | Erstatning   | 16        |
| 5.6      | Organisering, saksbehandlingsregler, domstolsbehandling m.m.                                       | 17        |
| 5.6.1    | Nemndas kompetanse og sammensetning  | 17        |
| 5.6.2    | Frister  | 17        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>5.7</b> | <b>Endring i forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda</b>               | <b>18</b> |
| <b>5.8</b> | <b>Endring i arbeidsmiljøloven</b>   | <b>18</b> |
| <b>6</b>   | <b>ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER</b>   | <b>18</b> |
|            | <b>DEL II ENDRINGER I DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN</b>   | <b>19</b> |
| <b>7</b>   | <b>DEPARTEMENTETS FORSLAG</b>  | <b>19</b> |
| <b>7.1</b> | <b>Nemndas avgjørelsesformer</b>   | <b>19</b> |
| 7.1.1      | Diskrimineringsombudsloven § 11 første ledd  | 19        |
| 7.1.2      | Diskrimineringsombudsloven § 2 annet ledd  | 20        |
| 7.1.3      | Diskrimineringsombudsloven § 20 første ledd første punktum   | 20        |
| 7.1.4      | Diskrimineringsombudsloven § 21  | 21        |
| 7.1.5      | Diskrimineringsombudsloven § 2a – ny bestemmelse   | 21        |
| 7.1.6      | Diskrimineringsombudsloven § 16  | 22        |
| 7.1.7      | Diskrimineringsombudsloven § 17 siste ledd   | 22        |
| 7.1.8      | Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 9                            | 23        |
| 7.1.9      | Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 10                           | 23        |
| <b>7.2</b> | <b>Tvangsmulkt § 13</b>  | <b>24</b> |
| <b>7.3</b> | <b>Henleggelse § 10</b>  | <b>25</b> |
| <b>7.4</b> | <b>Presisering vedrørende utmåling av oppreisning og erstatning</b>  | <b>26</b> |
| <b>8</b>   | <b>ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER</b>   | <b>26</b> |
| <b>9</b>   | <b>FORSLAG TIL LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER</b>   | <b>26</b> |
| <b>9.1</b> | <b>Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven</b>  | <b>26</b> |
| <b>9.2</b> | <b>Forslag til endringer i forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda</b> | <b>30</b> |
| <b>9.3</b> | <b>Forslag til endring i arbeidsmiljøloven</b>   | <b>31</b> |

# 1 Hovedinnhold

I dette felles høringsnotatet legger Arbeids- og sosialdepartementet og Kulturdepartementet frem forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven.

I del I fremmer Arbeids- og sosialdepartementet forslag om å etablere et lavterskeltilbud for behandling av saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet ved varsling etter arbeidsmiljøloven. I dag er det bare domstolene som har kompetanse til å avgjøre slike saker. Forslaget går ut på at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å behandle denne typen tvister.

Forslaget er en del av regjeringens arbeid for å styrke vernet av varslere i norsk arbeidsliv, og en oppfølging av NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern og Prop. 74 L (2018–2019) Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling). I lovproposisjonen konkluderes det med at det vil være hensiktsmessig å etablere et lavterskeltilbud for gjengjeldelsessaker etter varsling, og at dette bør gjøres ved å bygge på en eksisterende nemndsløsning.

Departementet har vurdert to løsninger: Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven og Diskrimineringsnemnda. Effektivitetshensyn taler for at man velger den nemndsløsning hvor behovet for tilpasninger og særregler er minst, og at man i størst mulig grad underlegger gjengjeldelsessaker samme saksbehandlingsregler som andre sakstyper nemnda behandler.

Etter departementets vurdering har gjengjeldelsessaker etter varsling mest til felles med den saksporteføljen som i dag er tillagt Diskrimineringsnemnda. Diskrimineringsnemnda er videre organisert på en måte som også passer for varslingssaker, og den er underlagt saksbehandlingsregler som i nødvendig grad ivaretar hensynet til rettsikkerhet ved behandling av slike spørsmål.

På denne bakgrunn foreslår departementet at Diskrimineringsnemnda gis myndighet til å avgjøre tvister om gjengjeldelse etter varsling etter arbeidsmiljøloven. Det foreslås i den forbindelse at nemnda også gis kompetanse til å tilkjenne oppreisning og, i noen grad, erstatning i slike saker.

Nemndas kompetanse i varslingssaker foreslås avgrenset mot saker om stillingsvern, slik også varslingsutvalgets flertall anbefalte.

I høringsnotatets del II fremmer Kulturdepartementet forslag til enkelte endringer i diskrimineringsombudsloven.

Håndhevingsapparatet på diskrimineringsområdet fikk fra og med 1. januar 2018 en ny og endret organisering. Håndhevingsapparatet var før dette organisert som et to-instanssystem. Ombudet behandlet klagesaker i første instans, og ga ikke-bindende uttalelser om hvorvidt det hadde funnet sted diskriminering. Ombudets uttalelser kunne bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda som fattet bindende vedtak. Verken ombud eller nemnd hadde myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering.

Endringene innebar i hovedsak at:

- Lovhåndheveroppgavene ble skilt ut fra ombudets oppgaveportefølje.
- Et nytt håndhevingsapparat er nå bygd opp rundt Diskrimineringsnemnda som behandler alle saker i én instans.
- Kvalifikasjonskravene til nemndlederne ble skjerpet, slik at det i tillegg til juridisk utdanning nå som hovedregel skal stilles krav om dommererfaring.
- Nemnda ble i tillegg gitt myndighet til å ilegge oppreisning i diskrimineringssaker innenfor arbeidslivet og erstatning i enkelte saksforhold.

I forbindelse med disse endringene ble det vedtatt en ny diskrimineringsombudslov, jf. Prop. 80 L (2016–2017) Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda. Fra og med 1. januar 2020 ble nemndas myndighetsområde utvidet, slik at de nå også kan håndheve forbudet mot seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven, jf. Prop. 63 L (2018–2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Det har nå vist seg at det er behov for enkelte endringer og presiseringer i regelverket. Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende endringer i diskrimineringsombudsloven:

- § 2 annet ledd, slik at ordlyden også omfatter uttalelser
- Ny § 2a med definisjoner for å synliggjøre når de ulike avgjørelsesformene i loven skal anvendes
- § 10 annet ledd, for å klargjøre og presisere bestemmelsens innhold
- § 11 første ledd, slik at ordlyden også omfatter uttalelser
- § 13, slik at vedtak om pålegg og vedtak om tvangsmulkt kan gis i samme vedtak
- § 16, slik at det klart fremgår at den omfatter alle vedtak og beslutninger om illeggelse av tvangsmulkt
- § 17 siste ledd, slik at «vedtak» i siste setning erstattes med «avgjørelse».
- § 20 første ledd første punktum, slik at det fremgår klart at det kun er rettskraftige og bindende avgjørelser fra Diskrimineringsnemnda som kan gjenåpnes.
- § 21 første ledd, slik at også beslutninger og uttalelser kan rettes

For å ivareta hensynet til en helhetlig fremstilling er enkeltheter som fremgår av forskrift 20. desember 2017 nr. 2260 om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda også omtalt i høringsnotatet.

# Del I

## Nemndsløsning for varslings saker etter arbeidsmiljøloven

### 2 Bakgrunn

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A gir arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det er forbudt å gjengjelde arbeidstaker som varsler i tråd med reglene i varslingskapitlet. Ved brudd på gjengjeldelsesforbudet kan arbeidsgiver pålegges å betale erstatning og oppreisning. Varslingsreglene bygger på erkjennelsen av at det er viktig, både for virksomhetene det gjelder og for samfunnet, at arbeidstakere sier ifra om kritikkverdige forhold. Et effektivt varslervern er i denne sammenheng en grunnleggende forutsetning.

Regjeringen satte høsten 2016 ned et offentlig utvalg, Varslingsutvalget, som fikk i mandat å foreta en helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljølovens varslingsregler, redegjøre for hvilke forhold som påvirker prosessen og utfallet av en varslings sak, vurdere om eksisterende aktører og organer dekker behovet for informasjon, veiledning og tvisteløsning, og på bakgrunn av dette vurdere behovet for lovendringer eller andre tiltak for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Utvalget avga sin innstilling, NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern, 16. mars 2018.

For å effektivisere varslingsvernet, vurderte Varslingsutvalget om det bør etableres en lavterskel tvisteløsningsmekanisme i varslingssaker, som et supplement til ordinær domstolsbehandling. Konkret vurderte utvalget tre alternative nemndsløsninger for behandling av gjengjeldelsessaker etter varsling: En utvidelse av myndighetsområdet til Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven eller Diskrimineringsnemnda, eller å opprette en egen nemnd for varslingssaker.

Flertallet i utvalget uttalte at det bør bli enklere å få avklart om man har blitt utsatt for gjengjeldelse, og å få tilkjent oppreisning og erstatning, og konkluderte med at det bør etableres et lavterskeltilbud i form av en nemnd. Det ble vist til at få saker om varsling kommer opp for domstolene. En forklaring på dette kan være at kostnadene til advokat i kombinasjon med usikkerhet med hensyn til utfall gjør at man vegrer seg for å forfølge en sak rettslig. Varslere opplever dessuten at det er vanskelig å bevise at det har funnet sted gjengjeldelse. Dette fører igjen til at gjengjeldelsesvernets autoritet og preventive effekt blir undergravd. Utvalgsflertallet mente at en tvistenemndsløsning vil kunne bøte på disse problemene, og at det burde opprettes en egen Varslingsnemnd. Departementet viser til NOU 2018: 6 punkt 12.5.5–12.5.7 for nærmere omtale av utvalgets vurderinger.

Våren 2019 fremmet regjeringen Prop. 74 L (2018–2019) som fulgte opp Varslingsutvalgets utredning. Til utvalgsflertallets forslag om å opprette en egen Varslingsnemnd, ble følgende uttalt:

*"Departementet er enig med Varslingsutvalget i at det vil være hensiktsmessig å etablere et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse på grunn av varsling. Etter departementets oppfatning synes det imidlertid å være en bedre løsning å bygge på en eksisterende nemnd fremfor å etablere en egen ny nemnd. Ved å bygge videre på en etablert nemndsløsning, kan man nyttiggjøre seg eksisterende organisering, kompetanse og administrasjon, noe som vil være mer ressurseffektivt enn å etablere en helt ny struktur."*

I proposisjonen peker departementet på Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven og Diskrimineringsnemnda som mulige alternativer for en nemndsløsning for varslingssaker.

### **3 Valg av nemndsløsning**

#### **3.1 Innledning**

Når det er besluttet å legge behandlingen av gjengjeldelsessaker til en etablert nemnd, er begrunnelsen for dette blant annet å kunne nyttiggjøre seg eksisterende organisasjon, faglige ressurser og regelverksstruktur.

Arbeids- og sosialdepartementet har vurdert to eksisterende nemndsløsninger, Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven (Tvisteløsningsnemnda) og Diskrimineringsnemnda, og er kommet til at sistnevnte av flere grunner er mest hensiktsmessig. Departementet er for det første av den oppfatning at vurderingstemaene i en varslingssak har mer til felles med vurderingene som gjøres etter Diskrimineringsnemndas portefølje enn etter Tvisteløsningsnemndas. I forlengelsen av dette er det i Diskrimineringsnemndas saksbehandling, organisering og sammensetning bygget inn særlige rettssikkerhetsgarantier, som er like relevante i varslingssaker.

Tvisteløsningsnemnda er partssammensatt og avgjør tvister etter arbeidsmiljøloven i §§ 8-3 (fortrolige opplysninger), 10-13 (arbeidstidsordninger og overtid), 12-14 (rett til permisjon), 14-3 (fortrinnsrett for deltidsansatte) og 14-4 a (rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid). Tvisteløsningsnemnda har dessuten kompetanse til å avgjøre tvist om fortrinnsrett for

deltidsansatte i staten etter statsansatteloven § 13 femte ledd (fortrinnsrett for deltidsansatte), samt en viss myndighet etter selskapslovgivningens regler om ansattes representasjon i styrende organer.

Illustrerende for vurderingstemaene i Tvisteløsningsnemnda er saker om fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3. En deltidsansatt har i utgangspunktet rett til å få utvidet sin stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en ny ansettelse, med mindre utøvelse av fortrinnsretten vil innebære en "vesentlig ulempe" for virksomheten. Tvisteløsningsnemnda foretar således en avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers legitime interesser. Samme type interesseavveining foretas også i andre av de sakstypene som ligger til Tvisteløsningsnemnda, for eksempel i saker om rett til redusert arbeidstid, rett til å bli fritatt fra nattarbeid, rett til fleksibel arbeidstid og til utdanningspermisjon.

En slik interesseavveining gjøres ikke i diskrimineringsaker. Diskrimineringsnemndas oppgave er å ta stilling til om en person er utsatt for en ulovlig handling eller unnlattelse (diskriminering/trakassering, herunder seksuell trakassering). Dersom det konstateres at det har skjedd et brudd på diskrimineringsregelverket har Diskrimineringsnemnda, i motsetning til Tvisteløsningsnemnda, dessuten myndighet til å tilkjenne oppreisning og i noen grad erstatning. Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda er i utgangspunktet skriftlig, men i saker om seksuell trakassering og ved krav om oppreisning kan partene kreve muntlig behandling. Også i regelverket for Tvisteløsningsnemnda er det en viss åpning for muntlig forhandling. I praksis har imidlertid all saksbehandling i Tvisteløsningsnemnda så langt vært skriftlig.

Ansvarsgrunnlaget for oppreisning og erstatning i saker om diskriminering i arbeidslivet er objektivt. Dette er det samme som gjelder ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse av varslere etter arbeidsmiljøloven. Departementet viser også til at det gjelder en regel om delt bevisbyrde i både diskriminerings- og varslingsaker. Videre er kriteriene som skal legges til grunn ved utmålingen av oppreisning i praksis de samme i diskrimineringsaker og i gjengjeldelsessaker.

### **3.2 Særlig om rettssikkerhetshensynet**

Ved etablering av en utenrettslig nemndsløsning for behandling av gjengjeldelsessaker etter varslings, som alternativ til domstolsbehandling, er det avgjørende at rettssikkerheten til de involverte partene blir ivaretatt. Dette ble også fremhevet av Varslingsutvalget, og er påpekt av flere høringsinstanser i forbindelse med den alminnelige høringen av utvalgets innstilling.

Både i forbindelse med opprettelsen av dagens Diskrimineringsnemnd, hvor nemnda fikk myndighet til å tilkjenne oppreisning i saker som gjelder diskriminering i arbeidsforhold, og da nemnda fikk kompetanse til å avgjøre saker om seksuell trakassering, ble det foretatt grundige vurderinger knyttet til rettssikkerheten, jf. Prop. 80 L (2016–2017) og Prop. 63 L (2018–2019). I forbindelse med sistnevnte utvidelse av nemndas kompetanse, ble følgende uttalt: *"1. januar 2018 ble det imidlertid etablert en ny Diskrimineringsnemnd som er organisert med tanke på forsterkede rettssikkerhetsgarantier. Den nye nemnda har en saksbehandlingsform, sammensetning og ressurser som i større grad legger til rette for kontradiksjon."* (Prop. 63 L (2018–2019) punkt 2.5.4.1).

Ettersom saker om gjengjeldelse etter varslings har mange likhetstrekk med diskriminerings- og trakasseringsaker, mener departementet at de rettssikkerhetsvurderingene som er foretatt i tilknytning til Diskrimineringsnemnda også vil være gyldige i saker om gjengjeldelse etter varslings.

For å styrke rettssikkerheten i tilknytning til Diskrimineringsnemndas saksbehandling, ble blant annet kvalifikasjonskravene til nemndlederne skjerpet. Det stilles nå, i tillegg til krav om juridisk embetseksamen / master i rettsvitenskap, krav om at nemndas ledere som hovedregel skal ha dommererfaring. I forarbeidene vises det til at et krav om dommererfaring vil sørge for at nemndas ledere har erfaring med bevisbedømmelse, i tillegg til at det ofte vil gi relevant kompetanse til å vurdere hvorvidt en sak egner seg for skriftlig saksbehandling eller om det er behov for muntlig behandling. For en nærmere omtale vises det til Prop. 80 L (2016–2017) punkt 7.3.4.4.

Også for nemndas øvrige medlemmer ble det gjort en vurdering av kravet til kompetanse. I forarbeidene er det vist til at *"[b]ehandlingen av saker i nemnda består i stor grad av ren rettsanvendelse. Likheten med domstolenes virksomhet er stor. Nemnda skal vurdere bevis og anvende rettsregler på sakens faktum. Dette er oppgaver som etter sin art krever juridisk kompetanse. Det legges derfor vekt på at også nemndas øvrige medlemmer i all hovedsak har juridisk kompetanse. For å få en effektiv og faglig kompetent nemnd med høy grad av tillit hos brukerne og i samfunnet generelt, er det avgjørende at nemnda består av personer med riktig faglig bakgrunn og erfaring."* Det er lagt til grunn at nemndas øvrige medlemmer normalt sett også skal være jurister, men det er ikke stilt et formelt krav til kompetanse/erfaring i loven.

Ved en utvidelse av Diskrimineringsnemndas kompetanse til også å omfatte varslings saker, reiser det seg spørsmål om det er behov for annen kompetanse enn den nemnda har i dag.

Varslingsutvalget peker i sin innstilling på at *"hensynet til rettssikkerhet også for den omvarslede og for andre involverte må veie like tungt, enten man velger en nemndsløsning eller å beholde dagens tvisteløsningstilbud. [...] Formålet er at de som behandler varslings saker skal ha best mulig kompetanse til å behandle sakene, herunder kunnskap om at gjengjeldelse kan ha mange subtile former og at man må se nøye hen til mulig årsakssammenheng"* (NOU 2018: 6 punkt 12.5.3). Dersom Diskrimineringsnemndas myndighet utvides til å omfatte varslings saker, mener Varslingsutvalget at det vil kreve *"opparbeiding av til dels annen kompetanse enn den som nemnda og sekretariatet har i dag"* (punkt 12.5.6).

Etter departementets oppfatning har Diskrimineringsnemnda allerede den grunnleggende kompetansen som skal til for å sikre partenes rettssikkerhet og riktige avgjørelser. Saker om gjengjeldelse etter varslings vil hovedsakelig handle om bevisbedømmelse. Kravet om dommererfaring for nemndlederne sikrer erfaring med bevisbedømmelse, særlig i forbindelse med vurderingen av årsakssammenheng mellom en ugunstig behandling av arbeidstaker (gjengjeldelseshandling) og arbeidstakers varslings, noe som igjen bidrar til partenes rettssikkerhet. Departementet viser dessuten til at nemndas generelle juridiske kompetanse er høy, og legger til grunn at også den særlige kompetansen nemnda besitter innenfor diskrimineringsrett vil komme den til gode også i varslings saker, ettersom områdene og vurderingstemaene på mange måter er beslektet. Departementet legger for øvrig til grunn at nemnda og nemndssekretariatet vil tilegne seg nødvendig kompetanse om varslings og varslingsreglene.

Saksbehandlingen i Diskrimineringsnemnda reguleres av diskrimineringsombudsloven med tilhørende forskrift og av forvaltningsloven. Dette innebærer blant annet at Diskrimineringsnemnda har en selvstendig plikt til å sørge for at saken er så godt opplyst som mulig før den treffer vedtak, jf. forvaltningsloven § 17. Praktisk skjer dette ved at nemndas sekretariat under saksforberedelsen ber om de opplysningene fra sakens parter som anses nødvendige for å få saken klarlagt, og eventuelt innhenter andre opplysninger mv. Sekretariatet kan også gi andre mulighet til å uttale seg i en sak hvis de må anses å ha særlig interesse i sakens utfall eller de antas å kunne bidra til sakens opplysning. Videre kan nemnda



anvende sakkyndig bistand. Diskrimineringsnemnda kan dessuten kreve opplysninger fra offentlige myndigheter, uten hinder av taushetsplikt, og av andre som har vitneplikt etter tvisteloven. I tillegg kan det kreves bevisopptak for domstolene, blant annet for rettslig avhør av parter og vitner.

Etter at saksforberedelsen er avsluttet, utarbeider sekretariatet et skriftlig sammendrag av saken som forelegges sakens parter til uttalelse.

Også hensynet til kontradiksjon ble vurdert i forbindelse med endringene i Diskrimineringsnemnda. I forarbeidene er det vist til at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven og ny diskrimineringsombudslov med tilhørende forskrift "*sikrer god kontradiksjon [...], objektivitet og kvalitet*", og at nemnda dermed vil ha gode forutsetninger for å treffe riktige avgjørelser (Prop. 80 L (2016–2017) punkt 10.6.2.3).

Det er videre vist til at nemnda skal sørge for at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes, mens det i sivile saker i domstolene er partene selv som har hovedansvaret for sakens opplysning. Nemndas sekretariat skal på eget initiativ sørge for å innhente nødvendige opplysninger fra sakens parter, og det endelige sakssammendraget, som fremstiller alle sider av saken og gjennomgår de rettslige spørsmålene den reiser, skal sendes partene slik at de får anledning til å kommentere det.

Behandlingen i Diskrimineringsnemnda er i utgangspunktet skriftlig. Hvorvidt skriftlig saksbehandling i tilstrekkelig grad vil ivareta hensynet til rettssikkerhet ble vurdert i Prop. 80 L (2016–2017) punkt 7.5.3.4. Det uttales her at "*[h]ensynet til partenes rettssikkerhet kan isolert sett tale for at nemndas saksbehandling i stor grad bør være muntlig, i likhet med sivilprosessen. En utstrakt bruk av muntlighet vil imidlertid gå på bekostning av effektivitet og føre til at saksbehandlingstiden blir forlenget.*" Videre viser forarbeidene til at "*[s]kriftlig saksbehandling er utgangspunktet i forvaltningen ellers. Dette gjelder også i forvaltningssaker som reiser kompliserte faktiske spørsmål. I langt de fleste tilfeller vil sakens skriftlige materiale gi tilstrekkelig grunnlag for å treffe en avgjørelse. En muntlig behandling vil da ikke tilføre noe nytt utover det som allerede fremgår av det skriftlige materialet [...].*"

Selv om saksbehandlingen i utgangspunktet er skriftlig, skal nemnda (v/nemndleder) vurdere om det av hensyn til sakens opplysning likevel bør gjennomføres muntlige forhandlinger. I forarbeidene uttales det at "*muntlige forhandlinger i første rekke bør benyttes som et supplement til sakens skriftlige bevismateriale i de tilfellene sakens skriftlige materiale gir grunnlag for tvil, og partene har et gitt begrunnet ønske om å forklare seg muntlig eller å føre vitner*". Det er videre vist til at nemndas ledere, med sin dommererfaring, vil ha gode forutsetninger for å vurdere behovet for, og omfanget av, muntlighet i den enkelte sak, og det er forutsatt at det skal legges vekt på partenes syn i vurderingen av om det skal gjennomføres muntlig behandling.

I saker hvor det kreves oppreisning og i saker om seksuell trakassering kan partene kreve muntlig behandling, det vil si uavhengig av nemndlederens vurdering av behovet for dette. Som det vil fremgå nedenfor under kapittel 5, er departementets forslag at samme regler skal gjelde i varslingssaker for diskrimineringsnemnda. Dette innebærer at det skal være muntlig behandling dersom nemndleder beslutter det, eller når det kreves av en part i en sak hvor det er krevd oppreisningserstatning.

Ved muntlig behandling vil imidlertid forhandlingene i nemnda ikke være de samme som en hovedforhandling i domstolene. Nemnda skal sette seg inn i sakens dokumenter på forhånd, og det vil derfor ikke gjelde et krav om full bevisumiddelbarhet, ved at alle bevis føres direkte / leses opp. Om dette uttales det i forarbeidene (Prop. 80 L (2016–2017) punkt 10.6.2.3): "*Etter departementets syn vil like omfattende prosessregler i nemnda som i domstolene ikke*

*kunne gjøres gjeldende i et lavterskeltilbud i forvaltningen. Departementet mener dessuten at muntlighet og bevisumiddelbarhet på alle trinn av saken ikke er en nødvendig forutsetning for at innklagedes rettssikkerhet skal ivaretas [...] I mange tilfeller vil sakens dokumenter gi et fullgodt bilde både av faktum og jus til å konkludere med om diskriminering har skjedd."*

Hvorvidt det er mulig å få overprøvd en avgjørelse er også av betydning for rettssikkerheten.

Diskrimineringsnemnda behandler alle saker i én instans, og det er ikke adgang til forvaltningsklage. Dersom en av partene ønsker en overprøving av nemndas avgjørelse, må saken bringes inn for domstolene. Det ble vurdert om dette i tilstrekkelig grad ivaretar partenes rettssikkerhet i Prop. 63 L (2018–2019). Det ble der blant annet vist til at "[e]n adgang til administrativ klage kan være viktig for å ivareta rettssikkerheten, ettersom dette ofte vil være raskere, mer fleksibelt og mindre ressurskrevende enn domstolsbehandling. Departementet mener imidlertid at partenes rettssikkerhet vil ivaretas ved muligheten for å bringe det diskriminerende forholdet inn for domstolene".

Videre ble det vist til at "[b]ehovet for overprøving vil dessuten være mindre dersom én-instansen er faglig tung. Diskrimineringsnemnda er et særlig fagtungt forvaltningsorgan som har de beste forutsetninger for å treffe riktige avgjørelser. Diskrimineringsnemnda har tilsvarende myndighet i andre trakasseringssaker og i diskrimineringssaker, det er heller ikke i disse sakene adgang til forvaltningsklage. [...] Departementet viser også til at nemnda har adgang til å rette en avgjørelse som har fått en utforming som ikke stemmer overens med nemndas mening og til å treffe tilleggsavgjørelse, jf. diskrimineringsombudsloven § 21."

## **4 Gjeldende rett**

### **4.1 Oversikt over arbeidsmiljølovens regler om varsling**

#### **4.1.1 Rett til å varsle om kritikkverdige forhold**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2 A-1 første ledd at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i innleievirksomheten. Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, jf. § 2 A-1 annet ledd. Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter arbeidsmiljøloven kapittel 2 A, med mindre forholdet omfattes av annet ledd, jf. § 2 A-1 tredje ledd.

#### **4.1.2 Fremgangsmåte ved varsling**

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling er regulert i arbeidsmiljøloven § 2 A-2. Det fremgår av første ledd at arbeidstaker alltid kan varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c) i samsvar med varslingsplikt
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

Arbeidstaker kan også alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet, jf. annet ledd.

Etter tredje ledd kan arbeidstaker varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

#### **4.1.3 Forbud mot gjengjeldelse**

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2 er forbudt, jf. § 2 A-4. Overfor en innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Forbudet mot gjengjeldelse gjelder også overfor arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt.

#### **4.1.4 Delt bevisbyrde**

Det gjelder en regel om delt bevisbyrde i saker om gjengjeldelse, jf. § 2 A-4 fjerde ledd.

Beviskravet i gjengjeldelsessaker er alminnelig sannsynlighetsovervekt.

#### **4.1.5 Erstatning og oppreisning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse**

##### Erstatning for økonomisk tap

Arbeidstaker som har blitt utsatt for gjengjeldelse etter varsling kan kreve erstatning for økonomisk tap uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier, jf. § 2 A-5 første ledd. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen, jf. § 2 A-5 annet ledd siste punktum.

##### Erstatning for ikke-økonomisk tap (oppreisning)

Arbeidstaker som har blitt utsatt for gjengjeldelse på grunn av varsling kan også kreve oppreisning på objektivt grunnlag, jf. § 2 A-5 første ledd. Oppreisningen skal fastsettes til det beløp som retten finner rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighet og omstendighetene for øvrig, jf. § 2 A-5 annet ledd første punktum.

#### **4.1.6 Håndheving av gjengjeldelsesforbudet**

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A om varsling er ikke underlagt Arbeidstilsynets vedtakskompetanse, jf. avgrensningen i arbeidsmiljøloven § 18-6. Arbeidstakere som mener seg ulovlig gjengjeldt etter å ha fremsatt et varsel om kritikkverdige forhold, er derfor henvist til å reise sivil sak ved domstolene.

Brudd på gjengjeldelsesforbudet i arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 følgende.

## **4.2 Oversikt over reglene om Diskrimineringsnemnda**

Diskrimineringsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underlagt Kulturdepartementet. Nemndas organisasjon og virksomhet reguleres av lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), og forskrift 20. desember 2017 nr. 2260 om organisasjon,

oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda. Nemndas oppgave er å håndheve bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringslovgivningen.

Det ble nylig vedtatt endringer i diskrimineringslovgivningen som blant annet endret Diskrimineringsnemndas kompetanse og ansvarsområder (Prop. 63 L (2018–2019)). Endringene trådte i kraft 1. januar 2020.

Diskrimineringsnemnda behandler saker om diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel og boliglovenes diskrimineringsbestemmelser, jf. diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd, med enkelte unntak som følger av § 7.

Diskrimineringsnemnda behandler de saker som bringes inn for den av en part, av en person med rettslig klageinteresse eller av Likestillings- og diskrimineringsombudet, jf. § 8. Nemndas avgjørelser i saken er bindende for partene.

Nemnda tar stilling til hvorvidt det har skjedd diskriminering eller trakassering, og treffer vedtak om oppreisning og erstatning. Nemnda har også myndighet til å gi pålegg, for eksempel om stansing eller retting, og kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføringen av slike pålegg.

Nemnda håndterer alle saker i én instans. Nemndas vedtak kan ikke påklages videre i forvaltningen, og departementet kan heller ikke instruere nemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 6 første ledd. Dersom man ønsker å få prøvd nemndas vedtak, må det reises sak for domstolene.

Forvaltningslovens regler gjelder med mindre noe annet følger av loven, jf. diskrimineringsombudsloven § 2.

Saksbehandlingen i nemnda er skriftlig, jf. diskrimineringsombudsloven § 9, men det kan besluttes muntlige forhandlinger av hensyn til sakens opplysning. I saker om seksuell trakassering og i saker der det er fremmet krav om oppreisning, har partene rett til muntlige forhandlinger.

Etter diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd kan nemnda 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 § 13-9 og skipsarbeidsloven § 10-9. Arbeidsgivers oppreisningsansvar etter disse bestemmelsene er objektivt.

Diskrimineringsnemnda kan videre ilegge erstatning for økonomisk tap i saker der innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser ("enkle saksforhold"), jf. diskrimineringsombudsloven § 12.

Nemndas vedtak kan bringes inn for domstolene. Domstolene kan prøve alle sider av vedtaket fullt ut, jf. Prop. 80 L (2016–2017) punkt 7.6.4.3 jf. punkt 7.6.1, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004–2005) kapittel 8.6.

Det vil derimot i utgangspunktet ikke være adgang til å avsi dom for realiteten, jf. Ot.prp. nr. 34 (2004–2005) punkt 8.6.7 jf. Prop. 80 L (2016–2017) punkt 7.6.1. Det underliggende kravet kan eventuelt reises som egen sak mellom de to private parter (se Prop. 80 L (2016–2017) punkt 7.6.4.3).

Søksmål om overprøving av nemndas vedtak eller beslutning om ileggelse av tvangsmulkt må reises innen tre måneder fra det tidspunkt partene ble underrettet om vedtak eller beslutning, jf. diskrimineringsombudsloven § 16.

Nemnda kan gi oppfriskning etter tvisteloven §§ 16-12–16-14. Dersom søksmål ikke reises innen fristen, har nemndas vedtak samme virkning som en rettskraftig dom, og kan fullbyrdes etter reglene for dommer. Vedtaket vil da være tvangsgrunnlag, og vanlige regler om tvangsfullbyrdelse gjelder. Nemndas rettskraftige vedtak kan gjenåpnes etter reglene i diskrimineringsombudsloven § 20. Dersom nemndas vedtak kjennes ugyldig ved dom, gjelder forvaltningsloven § 35 første ledd bokstav c. Dette begrunnes i at disse vedtakene ikke er rettskraftige, og derfor ikke kan gjenåpnes etter diskrimineringsombudsloven § 20.

## **5 Departementets vurdering av nødvendige lovendringer**

### **5.1 Innledning**

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår å endre diskrimineringsombudsloven slik at Diskrimineringsnemndas ansvarsområde utvides til å omfatte saker om brudd på forbudet mot gjengjeldelse av varslere etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4, med unntak av saker hvor gjengjeldelsen innebærer oppsigelse eller avskjed av arbeidsforholdet. Se nærmere om "stillingsvernsunntaket" nedenfor under punkt 5.3. Det foreslås også en avgrensning mot nemndas generelle påleggskompetanse. Videre foreslås det at nemnda skal ha myndighet til å tilkjenne oppreisning og i en viss grad erstatning ved brudd på gjengjeldelsesforbudet. Departementet foreslår videre at det opplyses om adgangen til å kunne fremme en sak for Diskrimineringsnemnda i ny § 2 A-8 i arbeidsmiljøloven.

I det følgende vi departementet redegjøre for sine forslag i denne forbindelse. Departementet har som generelt syn og utgangspunkt at samme regler for nemndas organisering, saksbehandling mv. som gjelder for Diskrimineringsnemnda i dag også bør gjøres gjeldende for varslingssakene, med mindre særskilte hensyn tilsier noe annet.

Etter departementets forslag vil således Diskrimineringsnemndas kompetanse og saksbehandling i varslings saker følge av diskrimineringsombudsloven og av forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda, med de presiseringer som det redegjøres for i det følgende.

### **5.2 Utvidelse av Diskrimineringsnemndas ansvarsområde til å omfatte brudd på arbeidsmiljøloven § 2 A-4**

Diskrimineringsombudsloven § 1 annet ledd angir virkeområdet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda sin virksomhet, som omfatter:

- a) likestillings- og diskrimineringsloven, hvis ikke annet fremgår av denne loven
- b) arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd
- c) eierseksjonsloven § 6
- d) husleieloven § 1-8
- e) bustadbyggjelagslova § 1-4
- f) burettslagslova § 1-5
- g) skipsarbeidsloven kapittel 10, med unntak av § 10-1.

Diskrimineringsnemndas kompetanse avgrenses likevel noe i forhold til oppregningen i § 1 annet ledd, ved nærmere angitte unntak i diskrimineringsombudsloven § 7.

For å kunne behandle gjengjeldessaker etter varslings, må Diskrimineringsnemndas ansvarsområde utvides til også å omfatte arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og § 2 A-5.

Departementet foreslår derfor at det tilføyes et nytt *fjerde* ledd i § 1, som angir at nemndas virksomhet også omfatter arbeidsmiljøloven § 2 A-4 og § 2 A-5. For å synliggjøre nemndas kompetanse i varslingssaker, foreslås det videre å ta inn en henvisning fra bestemmelsen om nemndas kompetanse i § 7 første ledd til det nye fjerde ledd i § 1.

### **5.3 Unntak for saker som angår stillingsvernet**

Oppsigelse eller avskjed som følge av varsling vil være en form for gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Da Varslingsutvalget foreslo en nemndsløsning for varslingssaker, forutsatte utvalget samtidig at stillingsvernssaker i alle tilfeller fortsatt skulle behandles i domstolene, jf. NOU 2018: 6 s. 193. Departementet legger til grunn at utvalget med dette mente at saker om gjengjeldelse i form av oppsigelse eller avskjed ikke skulle inngå i nemndsløsningen. Departementet er enig i en slik avgrensning.

Dersom en oppsigelse eller avskjed er gitt for å gjengjelde et lovlig fremsatt varsel, vil den som nevnt være ulovlig etter arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Den vil imidlertid samtidig være urettmessig etter arbeidsmiljølovens stillingsvernsregulering.

Det er lang tradisjon for at domstolene har eksklusiv kompetanse til å behandle saker om oppsigelse eller avskjed, og etter departementets oppfatning vil det være lite formålstjenlig at en tvistenemnd forutsetningsvis skulle ta stilling til om en oppsigelse er usaklig eller om en avskjed er urettmessig. Arbeidsmiljøloven har egne prosessregler som er særlig tilpasset slike tvister. Det gjelder også en særregel om at domstolen skal påskynde slike saker mest mulig og at de om nødvendig berammes utenom tur, jf. arbeidsmiljøloven § 17-1 fjerde ledd. Videre mener departementet at rettsikkerhetshensyn generelt taler for at oppsigelse- og avskjedsvurderinger fortsatt bør tilligge domstolene.

På denne bakgrunn foreslår departementet at nemndas kompetanse til å behandle gjengjeldelsessaker avgrenses mot saker om oppsigelse eller avskjed, og at dette uttrykkelig skal fremgå av diskrimineringsombudsloven § 1 nytt fjerde ledd. Dette innebærer at Diskrimineringsnemnda prejudisielt må ta stilling til om saken gjelder gjengjeldelse i form av oppsigelse eller avskjed, slik disse begrepene benyttes i arbeidsmiljøloven. Det er departementets forutsetning at også såkalt endringsoppsigelse omfattes av unntaket.

### **5.4 Avgrensning mot Diskrimineringsnemndas generelle "påleggskompetanse"**

Formålet med forslagene i dette høringsnotatet er å etablere et lavterskeltilbud for behandling av tvister om gjengjeldelse etter varsling. Departementet mener således at Diskrimineringsnemndas kompetanse i varslingssaker bør avgrenses mot den alminnelige påleggskompetansen som nemnda har etter diskrimineringsombudsloven § 11. Diskrimineringsnemnda har etter denne bestemmelsen adgang til å pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører, og for å hindre gjentakelse. For å sikre gjennomføring av pålegg etter § 11 kan nemnda dessuten treffe vedtak om tvangsmulkt, dersom fristen for å etterkomme pålegget er oversittet, jf. diskrimineringsombudsloven § 13.

Departementet foreslår således at det skal følge uttrykkelig av § 11 annet ledd at vedtakskompetansen etter denne paragrafen ikke skal gjelde for saker som nevnt i § 1 nytt fjerde ledd, det vil si i saker om gjengjeldelse etter varsling. Departementet bemerker at denne begrensingen også vil innebære at nemnda heller ikke vil kunne ilegge tvangsmulkt etter § 13 i slike saker, da denne kompetansen er knyttet til pålegg etter § 11 annet ledd.

## 5.5 Myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning

### 5.5.1 Innledning

Diskrimineringsnemndas kompetanse til å tilkjenne oppreisning og erstatning i diskriminerings- og trakasseringssaker følger av diskrimineringsombudsloven § 12. Vilkårene for å tilkjenne oppreisning og erstatning fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 38.

Etter arbeidsmiljøloven § 2 A-5 kan arbeidstaker som er blitt utsatt for gjengjeldelse etter varslings kreve oppreisning og erstatning.

Som nevnt under punkt 3.1 gjelder samme skyldkrav og prinsipper for utmåling for oppreisning og erstatning i varslingsaker (etter arbeidsmiljøloven) som etter diskrimineringsregelverket. Diskrimineringsnemndas kompetanse til å ilegge erstatning og oppreisning etter dagens saksporfølge har imidlertid enkelte begrensninger, blant annet begrunnet i rettssikkerhetsmessige hensyn. Det bør vurderes om samme begrensninger skal gjelde i saker for nemnda etter arbeidsmiljøloven § 2 A-5.

### 5.5.2 Oppreisning

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 38 gjelder et oppreisningsansvar ved brudd på lovens diskriminerings- og trakasseringsforbud i arbeidslivet. Ansvar er objektivt, foruten ved trakassering og seksuell trakassering, hvor det er betinget av at den ansvarlige kan bebreides. Oppreisning fastsettes til *"det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig"*, jf. § 38 tredje ledd.

Diskrimineringsnemnda har kompetanse til å treffe vedtak om oppreisning ved brudd på diskrimineringslovens diskriminerings- og trakasseringsforbud *"i arbeidsforhold"*, jf. diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd.

Som nevnt følger det av likestillings- og diskrimineringsloven § 38 at det ved utmåling av oppreisningserstatning skal gjøres en konkret, helhetlig vurdering, hvor det tas hensyn til skadens art og omfang, samt øvrige omstendigheter. Når det gjelder *Diskrimineringsnemndas* utmålingspraksis, er det dessuten lagt til grunn at nemnda skal utvikle en sjablongmessig praksis, der beløpene hovedsakelig vil ligge et sted mellom 20.000 og 80.000 kroner, jf. Prop. 80 L (2016–2017).

Departementet foreslår at Diskrimineringsnemnda også skal ha myndighet til å fatte vedtak om oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 2 A-5. Det foreslås derfor at det tas inn en henvisning til § 2 A-5 i diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd.

Det følger av § 2 A-5 første ledd at arbeidstaker ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld. Oppreisningen skal etter § 2 A-5 annet ledd *"fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig"*.

I Prop. 74 L (2018–2019), som fulgte opp Varslingsutvalgets innstilling, uttalte Arbeids- og sosialdepartementet følgende om utmåling av oppreisning for brudd på gjengjeldelsesforbudet i arbeidsmiljøloven § 2 A-4 (proposisjonens punkt 12.2.4):

*"Departementet har merket seg utvalgets uttalelser om at oppreisningserstatning i gjengjeldelsessaker etter varslings gjennomgående bør være høyere enn ved oppreisning i stillingsvernssaker. Departementet er ikke enig i dette som et generelt synspunkt. Selv om alle former for gjengjeldelse er uakseptabelt og forbudt, og gir*

*grunnlag for oppreisning, omfatter gjengjeldelsesbegrepet et stort spenn av sanksjoner med ulik grad av alvorlighet. Hvilken belastning arbeidstaker samlet sett har vært utsatt for må derfor vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og oppreisningen må fastsettes ut fra dette.*

*Departementet understreker imidlertid at gjengjeldelse etter varsling etter omstendighetene kan innebære en meget stor belastning, også over tid, for den som har varslet. I alvorlige gjengjeldelsessaker vil dette kunne tilsi høyere oppreisningserstatning enn det som er vanlig i stillingsvernssaker. I forlengelsen av dette er departementet enig med utvalget i at det er hensiktsmessig å ta inn i lovteksten at det ved utmåling av oppreisningserstatning skal tas hensyn til arten og alvorlighetsgraden av gjengjeldelsen. At dette er forhold som skal vektlegges følger allerede av forarbeidene til dagens bestemmelse, og representerer dermed ikke noe nytt. Etter departementets syn vil en slik presisering likevel kunne bidra til å synliggjøre at det skal tas hensyn til hvor alvorlig gjengjeldelsen har vært, og hvor belastende denne har vært for varsleren, når oppreisning skal utmåles.*

*På bakgrunn av dette foreslår departementet at det presiseres i lovteksten at det skal tas hensyn til gjengjeldelsens art og alvorlighet ved utmåling av oppreisning etter gjengjeldelse."*

Etter departementets syn innebærer dette at de nevnte føringene for oppreisningens størrelse i diskrimineringsaker ikke nødvendigvis bør gjelde tilsvarende i varslingsaker. Departementet mener således at nemnda bør vurdere utmålingen i varslingsaker konkret i henhold til anvisningene i Prop. 74 L (2018–2019).

### **5.5.3 Erstatning**

Diskrimineringsnemndas kompetanse til å tilkjenne erstatning i diskrimineringsaker er begrenset til tilfeller der innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser, såkalte "enkle saksforhold". I tillegg er det i forarbeidene lagt til grunn at det hovedsakelig vil være snakk om beskjedne erstatningsbeløp, begrenset oppad til 10 000 kroner. I praksis innebærer dette at nemnda normalt *ikke* kan ilegge erstatning. I lovens forarbeider er dette begrunnet med at en avgjørelse om erstatning for økonomisk tap ofte vil gjøre det nødvendig med omfattende bevisførsel knyttet til spørsmålet om den diskriminerte faktisk har lidt et økonomisk tap, og om tapet i så fall står i adekvat årsakssammenheng til den diskriminerende handlingen. Dette vil gjøre nemndas saksbehandling vanskeligere og mer tidkrevende. Det er også vist til at nemnda ikke har spesialkompetanse innen erstatningsrett, og at utmålingen ikke kan skje like skjematisk som for oppreisning, jf. Prop. 80 L (2016–2017) punkt 10.6.4.

Begrunnelsen for å begrense nemndas myndighet til "enkle saksforhold" har etter Arbeids- og sosialdepartementets oppfatning samme gyldighet i varslingsaker. Departementet mener derfor at nemnda bør underlegges samme begrensning i adgangen til å tilkjenne erstatning i varslingsaker som nemnda i dag har i diskrimineringsaker. Lovteknisk foreslås det at dette gjøres ved å tilføye en henvisning til arbeidsmiljøloven § 2 A-5 i diskrimineringsombudsloven § 12 annet ledd.

Departementet vil i denne sammenheng bemerke at erstatning for økonomisk tap etter gjengjeldelse av varslere nok er mest praktisk når gjengjeldelsen er i form av en oppsigelse eller avskjed. Etter departementets forslag må slike saker uansett fremmes for domstolene, som naturligvis vil kunne prøve et erstatningskrav fullt ut.



## **5.6 Organisering, saksbehandlingsregler, domstolsbehandling m.m.**

Som nevnt innledningsvis, er departementets utgangspunkt at varslingssaker i størst mulig utstrekning bør underlegges samme regler for behandling i Diskrimineringsnemnda som det som gjelder for nemndas øvrige portefølje.

Diskrimineringsombudsloven, særlig kapittel 3, regulerer Diskrimineringsnemndas organisering, virksomhet og saksbehandling. Ved at nemndas ansvarsområde utvides jf. forslaget ovenfor under punkt 5.2, vil de fleste av disse reglene automatisk også gjelde for varslingssaker. I enkelte bestemmelser er det imidlertid kun vist til § 1 annet ledd. For at også disse reglene skal gjelde i varslingssaker, foreslår departementet at det tas inn en henvisning også til § 1 nytt fjerde ledd. Dette gjelder:

- § 3 første ledd første punktum
- § 11 første ledd første punktum
- § 14 første ledd første ledd første punktum og annet ledd første punktum
- § 15 annet ledd første og annet punktum

Også i § 10 tredje ledd første punktum er det i dag en henvisning kun til § 1 annet ledd. Denne henvisningen foreslås imidlertid fjernet (se punkt 7.3 i høringsnotatets del II), slik at det, dersom forslaget blir vedtatt, ikke er behov for å ta inn en henvisning til § 1 nytt fjerde ledd for at § 10 tredje ledd også skal gjelde varslingssaker.

Det er videre tatt inn henvisninger til § 1 nytt fjerde ledd i forslaget til ny § 2a (se punkt 7.1.5) og forslaget til nytt § 11 første ledd annet punktum (se punkt 7.1.1).

### **5.6.1 Nemndas kompetanse og sammensetning**

Etter departementets syn er det ikke behov for endringer når det gjelder reglene om Diskrimineringsnemndas sammensetning eller kravet til kompetanse hos nemndsmedlemmene. Det vises til de kvalifikasjonene og den erfaring som kreves for å behandle gjengjeldelsessaker etter varsling, vil langt på vei overlappe med det som kreves for å behandle diskriminerings- og trakasseringssaker, jf. drøftelsene under punkt 3.

### **5.6.2 Frister**

Det gjelder ingen søksmålsfrist for krav om oppreisning eller erstatning etter § 2 A-5. Som bakgrunn for dette er det i forarbeidene vist til at korte søksmålsfrister kan bety at gjengjeldelsesvernet svekkes, fordi varsling ofte skjer midt i en vanskelig og konfliktfylt situasjon. Det kan være en stor belastning for arbeidstakeren, og «gjengjeldelsestidspunktet» vil ofte være vanskelig å stipulere. Arbeidstakeren bør derfor få tid til å områ seg og få oversikt over situasjonen og et eventuelt økonomisk tap.

Det gjelder ingen frist for å klage saker inn til Diskrimineringsnemnda, men nemnda kan avvise saker der saksforholdet er mer enn tre år gammelt. Alminnelige foreldelsesregler og prinsipper gjelder. Departementet finner ikke grunn til å foreslå avvikende regler for varslingssaker i denne forbindelse.

Det gjelder en frist på tre måneder for å reise søksmål om overprøving av Diskrimineringsnemndas vedtak eller beslutning om tvangsmulkt, jf. diskrimineringsombudsloven § 16. Departementet mener at det samme bør gjelde i varslingssaker. Behandling i Diskrimineringsnemnda er imidlertid ikke obligatorisk. Man kan

altså velge å ta kravet direkte til domstolen. I så fall gjelder alminnelige fristregler for domstolene.

## **5.7 Endring i forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda**

Arbeids- og sosialdepartementet foreslår en endring i lovens forskrift § 10 syvende ledd, slik at nemnda hvis den ikke har truffet vedtak om oppreisning eller erstatning plikter å opplyse den krenkede part om at oppreisning og erstatning etter arbeidsmiljøloven § 2 A-5 for brudd på gjengjeldelsesforbudet i § 2 A-4 forutsetter at det reises sivilt søksmål for domstolene. I dag gjelder det en slik plikt etter forskriften § 10 for bestemmelser nevnt i lovens § 1 annet ledd. Departementet foreslår derfor at det også tas inn en henvisning til lovens § 1 nytt fjerde ledd.

## **5.8 Endring i arbeidsmiljøloven**

Departementet foreslår at det av opplysningshensyn tas inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om at tvist om brudd på gjengjeldelsesforbudet mot varslere kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda. Av samme hensyn foreslås det også at bestemmelsen skal opplyse om at de nærmere regler om nemndas myndighet og saksbehandling mv. i denne forbindelse følger av diskrimineringsombudsloven. Departementet foreslår at bestemmelsen tas inn som en ny § 2 A-8.

## **6 Økonomiske og administrative konsekvenser**

De foreslåtte endringene vil innebære en økt saksmengde for Diskrimineringsnemnda, som vil ha behov for å utvide sin kapasitet.

Det er vanskelig å anslå hvor mange gjengjeldelsessaker som vil bli brakt inn for nemnda, og hvilket omfang sakene vil ha. Det har vært svært få saker for domstolene, og de fleste av disse sakene gjelder påstand om at arbeidstaker er blitt sagt opp som gjengjeldelse etter varslings. Etersom saker om stillingsvern foreslås holdt utenfor Diskrimineringsnemndas kompetanse, tilsier dette at antall saker for Diskrimineringsnemnda ikke vil øke betraktelig. På den annen side er hensikten med å etablere et lavterskeltilbud nettopp å senke terskelen for å bringe saker inn for avgjørelse, og det er derfor ønskelig og sannsynlig at antallet saker blir høyere enn slik det frem til nå har vært for domstolene. Samlet sett er det imidlertid ikke grunn til å anta at det er snakk om en betydelig økt saksmengde, sammenlignet med antallet diskriminerings- og trakasseringssaker.

Forslagene vil ikke medføre store kostnader for privatpersoner, næringslivet generelt, 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. På den annen side vil et mer effektivt varslervern antakelig ha ikke ubetydelig nytteeffekt. Det vises i den forbindelse til Varslingsutvalgets vurderinger og beregninger i NOU 2018: 6 kapittel 3.

# Del II

## Endringer i diskrimineringsombudsloven

### 7 Departementets forslag

#### 7.1 Nemndas avgjørelsesformer

##### 7.1.1 Diskrimineringsombudsloven § 11 første ledd

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

Det vises i denne forbindelse 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 det 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. Høyesterett uttalte blant annet:

*«Selv om ordlyden i § 7 kan tale for at vedtaksformen bare skal benyttes dersom nemnda konstaterer at det foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, bruker Likestillings- og diskrimineringsnemnda etter fast praksis også vedtaksformen i tilfeller hvor den kommer til at det ikke foreligger lovbrudd. Etter ankeutvalgets oppfatning kan imidlertid nemndas praksis ikke være avgjørende for tolkingen av § 12. Et vedtak om at det foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, kan gi grunnlag for pålegg etter § 7 andre ledd, og den som blir rammet av et vedtak om at det foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, har derfor et klart behov for å kunne få spørsmålet prøvd for domstolene. Det er ikke det samme behov for å tillate domstolsprøving av en nemndsavgjørelse om at det ikke foreligger lovbrudd, da et slikt vedtak ikke innebærer noen form for rettsvirkninger. En nemndsavgjørelse om at det ikke foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, er for eksempel ikke til hinder for at arbeidstakeren reiser søksmål mot arbeidsgiveren med påstand om at han eller hun er blitt diskriminert. For at arbeidsgiveren skal bli bundet av en dom, er det også nødvendig å reise søksmål mot arbeidsgiveren. På denne bakgrunn kan utvalget ikke se at det er tilstrekkelig behov for å tillate søksmål om vedtak av Likestillings- og diskrimineringsnemnda som konkluderer med at det ikke foreligger lovbrudd».*

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 annet ledd, betegnes som uttalelse.

Nemndas adgang til å avgi uttalelser fremgikk klart av diskrimineringsombudsloven av 2005 § 7:

*«Nemnda kan treffe vedtak om at det foreligger brudd på bestemmelser nevnt i § 1 annet ledd, med mindre annet er bestemt. Dersom nemnda ikke kan treffe vedtak etter § 9 skal nemnda gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet ledd.»*

Bestemmelsen ble ved en inkurie ikke videreført i 2017-loven, og departementet foreslår derfor en presisering og tydeliggjøring slik at det fremgår klart av loven at nemnda skal gi slike uttalelser.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«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 ikke kan treffe vedtak, skal nemnda gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd*».

I forslaget er det også tatt inn henvisninger til § 1 nytt fjerde ledd, jf. Arbeids- og sosialdepartementets forslag i punkt 5.6.

### **7.1.2 Diskrimineringsombudsloven § 2 annet ledd**

Kulturdepartementet foreslår en endring i diskrimineringsombudsloven § 2 annet ledd, slik at uttalelser også fremgår av bestemmelsens ordlyd.

Departementet finner det også hensiktsmessig å presisere allerede i § 2 annet ledd at en part etter § 13 annet ledd annet punktum kan begjære at en beslutning om ileggelse av tvangsmulkt skal prøves på ny.

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

Departementet finner grunn til å presisere at dette også gjelder nemndleders avgjørelser. Departementet mener at det 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. Under merknadene til loven på side 105 fremgår det at der nemndleder er gitt kompetanse til å treffe vedtak, må nemndleder anses å treffe vedtak i nemndas navn, og at det da følger av regelen i § 2 annet ledd at det ikke er klageadgang. Videre fremgår det av kapittel 7.4.6.4 at nemndleders vedtak skal kunne påklages til nemnda, det vil si til en annen avdeling enn den avdelingen som den aktuelle nemndleder selv er en del av.

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

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«*Avgjørelser* kan ikke påklages, med unntak av beslutninger etter § 13 annet ledd første punktum».

### **7.1.3 Diskrimineringsombudsloven § 20 første ledd første punktum**

Kulturdepartementet foreslår 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. Det vil si kun rettskraftige vedtak og rettskraftige beslutninger. Dette er de avgjørelsene fra nemnda som får virkning som dom dersom de ikke bringes inn for domstolene innen søksmålsfristen. Departementet kan ikke se at det er behov for å tillate gjenåpning av ikke-bindende avgjørelser.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«§ 20. Gjenåpning

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

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

Saken kan ikke gjenåpnes

- a) av en grunn som ble forkastet ved sakens behandling
- b) av en grunn som parten burde ha gjort gjeldende under sakens ordinære behandling, ved søksmål til tingretten eller ved begjæring om oppfriskning
- c) dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten.

Vedtak om gjenåpning treffes av nemndleder.

Avslag på begjæring om gjenåpning kan bringes inn for tingretten. For øvrig gjelder tvisteloven §§ 31-6 til 31-9 så langt de passer.

Dersom nemnda treffer vedtak om gjenåpning, har parten krav på å få dekket sakskostnader etter reglene i forvaltningsloven § 36 første ledd. Forvaltningsloven § 36 annet ledd gjelder ikke.»

#### **7.1.4 Diskrimineringsombudsloven § 21**

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

Som nevnt ovenfor foreslår departementet av forenklingsgrunner at fellesbegrepet «avgjørelser» benyttes for at samtlige av nemndas og nemndleders avgjørelser skal være omfattet.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«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.»

#### **7.1.5 Diskrimineringsombudsloven § 2a – ny bestemmelse**

Kulturdepartementet foreslår en ny § 2a med definisjoner for å synliggjøre når de ulike avgjørelsesformene i loven skal anvendes. Distinksjonen mellom de ulike avgjørelsesformene har betydning for avgjørelsenes rettslige konsekvenser, herunder adgangen til domstolsprøving, retting og gjenåpning.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«§ 2a *Definisjoner – de ulike avgjørelsesformene*

- a) *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*

*b) Beslutning*

*Beslutning om henleggelse, jf. § 10*

*Beslutning om ileggelse av tvangsmulkt, jf. § 13*

*c) Uttalelse*

*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»*

## **7.1.6 Diskrimineringsombudsloven § 16**

Kulturdepartementet foreslår en endring i diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd, slik at det klart fremgår at den omfatter alle vedtak og beslutninger om ileggelse av tvangsmulkt.

Departementet presiserer at bestemmelsen både omfatter vedtak og beslutninger truffet av en full nemnd og vedtak og beslutninger truffet av nemndleder alene.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«Vedtak og beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål om overprøving av vedtak eller beslutning om ileggelse av tvangsmulkt må reises innen tre måneder fra det tidspunktet partene ble underrettet om vedtak eller beslutning 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.»

## **7.1.7 Diskrimineringsombudsloven § 17 siste ledd**

Kulturdepartementet foreslår en endring i diskrimineringsombudsloven § 17 siste ledd, slik at «vedtak» i siste setning erstattes med «avgjørelse». Dette vil gi en bedret språklig sammenheng og samsvare bedre med begrepsbruken i bestemmelsen for øvrig. Departementet foreslår videre en språklig justering av siste del av siste setning idet avgjørelser normalt «meddeles» og ikke «forkynnes».

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«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.*»

### **7.1.8 Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 9**

Kulturdepartementet foreslår en endring i lovens forskrift § 9, slik at det stilles like formkrav til alle uttalelser. Slik forskriften er utformet i dag, gjelder formkravene bare for uttalelser etter diskrimineringsombudsloven § 14 annet ledd.

Alle nemndas uttalelser utarbeides per i dag alltid i henhold til de krav som fremgår av forskriften § 9, en slik endring vil således ikke medføre noen endring av praksis.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«§ 9. Innhold og begrunnelse

Vedtaket skal begrunnes og inneholde:

1. Opplysning om tid og sted for forhandlingene.
2. Hvem som var til stede under forhandlingene.
3. Hvis parter, sakkyndige, eller andre har vært til stede og deltatt i forhandlingene eller avgitt forklaring eller uttalelse, skal også nye anførsler og nye faktiske opplysninger tas inn i vedtaket.
4. Beskrivelse av saken, avgjørelsesgrunnene, hvilke bestemmelser vedtaket bygger på og slutningen (konklusjonen).
5. Om vedtaket er enstemmig. Dersom vedtaket ikke er enstemmig, skal også mindretallets syn og begrunnelse fremgå.

Det samme gjelder for *uttalelser*.

### **7.1.9 Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 10**

Kulturdepartementet foreslår en endring i lovens forskrift § 10, slik at alle nemndas og nemndleders ulike avgjørelser omfattes av bestemmelsen.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«§ 10. Underretning om *avgjørelser*

*Avgjørelser* skal meddeles dem de retter seg mot.

Nemnda *eller nemndleder* kan bestemme at vedtak skal forkynnes etter reglene i domstolloven kapittel 9 så langt de passer.

Samtidig med meddelelsen skal det gis en orientering om at vedtaket er endelig og hvilke rettslige følger det kan få om vedtaket ikke etterleves.

Det skal videre opplyses at nemndas vedtak ikke kan overprøves av Kongen eller departementet, og at saken kan bringes inn for domstolene. Det skal også opplyses om muligheten for å bringe saken inn for Sivilombudsmannen. Det skal videre framgå at

stevning må sendes innen tre måneder fra det tidspunktet underretning om endelig vedtak er kommet fram til vedkommende, jf. diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd.

Hvis det er satt en frist for gjennomføring av et pålegg etter diskrimineringsombudsloven § 11, skal det opplyses om at nemnda *eller nemndleder* kan treffe vedtak om tvangsmulkt ved manglende gjennomføring av pålegget. Det skal også opplyses om at vedtak om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg, jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2 bokstav d.

Hvis nemnda har tilkjent oppreisning eller erstatning, skal det opplyses om at vedtaket har samme virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene for dommer hvis søksmål ikke reises innen fristen, jf. diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd tredje punktum.

Hvis ikke nemnda har truffet vedtak om oppreisning eller erstatning etter diskrimineringsombudsloven § 12, skal den krenkede part opplyses om at oppreisning og erstatning for brudd på bestemmelsene nevnt i loven § 1 annet *og fjerde* ledd forutsetter at det reises sivilt søksmål for domstolene.

Det skal videre orienteres om strafferettslige konsekvenser av at vedtaket ikke etterleves jf. loven § 18.»

I forslaget er det også i syvende ledd tatt inn en henvisning til § 1 nytt fjerde ledd, jf. Arbeids- og sosialdepartementets forslag under punkt 5.7.

## 7.2 Tvangsmulkt § 13

Kulturdepartementet foreslår 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.

Adgangen til å gi vedtak om tvangsmulkt er et viktig virkemiddel som skal bidra til å sikre at nemnda blir et effektivt håndhevingsorgan. Når det er nemndleder som treffer hastepålegg bør nemndleder også kunne treffe vedtaket om tvangsmulkt. Dette er nødvendig for å få til en helhetlig og effektiv nemndleder hasteprosedyre fra A–Å. Uten denne presiseringen vil nemndleder ikke kunne følge opp dersom parten ikke oppfyller nemndleders pålegg og saken må da gå i ordinær nemnd med den saksbehandlingstid som til enhver tid er der.

I eksisterende lovgivning kan vedtak om tvangsmulkt først utstedes etter at fristen for et pålegg er gått ut. Dette er lite effektivt. Departementet mener derfor at effektivitetshensyn tilsier at nemnda bør kunne treffe vedtak om pålegg og vedtak om tvangsmulkt i ett og samme vedtak, og foreslår derfor en endring.

Saksgangen i saker om tvangsmulkt i nemnda er i dag som følger:

- Forhåndsvarsel om vedtak om pålegg om stansing/retting/andre tiltak
- Vedtak om pålegg om stansing/retting/andre tiltak + forhåndsvarsel om vedtak om tvangsmulkt
- Vedtak om tvangsmulkt
- Beslutning om ileggelse av tvangsmulkt (utløsning/iverksettelse av vedtaket om tvangsmulkt).
- Eventuell nemndsoverprøving av beslutning om ileggelse av tvangsmulkt
- Endelig fastsettelse av tvangsmulkten og oversendelse til Statens innkrevingsentral for innkreving.

Dette er en ressurskrevende og lite effektiv prosess. Departementet foreslår derfor å slå sammen trinn en og to, forhåndsvarsel om pålegg og forhåndsvarsel om tvangsmulkt, samt at



trinn to, vedtak om pålegg, slås sammen med trinn tre, vedtak om tvangsmulkt. En slik endring vil åpne for at vedtak om pålegg og vedtak om tvangsmulkt kan behandles i ett og samme nemndsmøte, i stedet for i to møter som i dag. En slik fremgangsmåten anvendes blant annet i plan- og bygningslovens hjemmel for tvangsmulkt § 32-5 første ledd.

Forvaltningslovens regler om forhåndsvarsling i § 16 gjelder tilsvarende ved pålegg om tvangsmulkt etter diskrimineringsombudsloven.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

#### «§ 13. Tvangsmulkt

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.

*Vedtak om tvangsmulkt kan treffes samtidig med vedtak om pålegg, og forhåndsvarsel om tvangsmulkt kan gis i samme varsel som forhåndsvarsel om pålegg.*

*Forhåndsvarsel om og beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan treffes av nemndleder. En part kan begjære at en beslutning om ileggelse av tvangsmulkt skal prøves av nemnda. Forvaltningsloven §§ 28–36 gjelder tilsvarende.*

Nemnda kan sette ned eller frafalle ilagt tvangsmulkt når særlige grunner taler for det.

Tvangsmulkten tilfaller staten, og den kreves inn av Statens innkrevingssentral.

Departementet kan i forskrift gi regler om tvangsmulktens størrelse, varighet og andre bestemmelser om fastsettelse og gjennomføring.»

Dersom ordlyden i § 13 endres slik det er foreslått ovenfor, bør også ordlyden i lovens forskrift § 10 femte ledd endres som følger:

«Hvis det er satt en frist for gjennomføring av et pålegg etter diskrimineringsombudsloven § 11 og det ikke er truffet vedtak om tvangsmulkt, skal det opplyses om at nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt ved manglende gjennomføring av pålegget. Det skal også opplyses om at vedtak om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg, jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2 bokstav d».

### 7.3 Henleggelse § 10

Kulturdepartementet foreslår 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».

Departementet mener at begrepet «åpenbart ikke i strid», er upresist og til dels uklart. Usikkerheten knytter seg primært til hvordan dette vilkåret skal forstås, herunder om ordlyden både innbefatter klager som åpenbart ikke kan føre frem, enten på grunn til å tro vilkåret eller fordi unntaksvilkårene for forskjellsbehandling åpenbart er oppfylt, og tilfellene der klagen ikke faller inn under nemndas virkeområde.

Departementet foreslår derfor at bestemmelsen presiseres slik at det klart fremgår at bestemmelsen innbefatter både tilfellene der klagen åpenbart ikke kan føre frem og tilfellene der klagen ikke faller inn under nemndas virkeområde. Dette har vært lovgivers opprinnelige intensjon.

Departementet foreslår på denne bakgrunn følgende ordlyd:

«Nemnda kan henlegge en sak dersom forholdet er av bagatellmessig art, klagen *åpenbart ikke kan føre frem* eller saken etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig. Beslutning om henleggelse skal grunngis.»

## **7.4 Presisering vedrørende utmåling av oppreisning og erstatning**

I Prop. 80 L (2016–2017) Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda, se kapittel 10.6.3–10.6.5, er størrelsen på de beløp nemnda kan utmåle i henholdsvis oppreisning og erstatning omtalt:

«Departementet forutsetter at oppreisningsbeløpene som hovedregel vil ligge et sted i sjiktet mellom kr 20.000 og kr 80.000, med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller. Det bør stilles krav til forholdsmessighet mellom oppreisningen og den krenkelsen den diskriminerte er påført.»

«Departementet legger til grunn at erstatningsbeløpene i disse sakene i hovedsak vil dreie seg om beskjedne beløp, og at nemndas vedtaksmyndighet begrenses til beløp som ligger under kr 10.000.»

Det presiseres at departementet her har ment å gi uttrykk for det nivå man antar at oppreisning og erstatning normalt vil ligge på, og skal således ikke tolkes som en formell begrensning i nemndas myndighet. Diskrimineringsnemndas utmåling av oppreisning og erstatning skal følge de ordinære erstatningsreglene og de formelle tilleggsvilkårene som er oppstilt i diskrimineringsombudsloven § 12.

## **8 Økonomiske og administrative konsekvenser**

Forslaget får ingen økonomiske og administrative konsekvenser.

## **9 Forslag til lov- og forskriftsendringer**

### **9.1 Forslag til endringer i diskrimineringsombudsloven**

I lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) 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.*

Gjeldende fjerde ledd blir nytt femte ledd.

§ 2 annet ledd skal lyde:

*Avgjørelser kan ikke påklages, med unntak av beslutninger etter § 13 annet ledd første punktum.*

Ny § 2a skal lyde:

### **§ 2a Definisjoner – de ulike avgjørelsesformene**

#### *a) 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*

#### *b) Beslutning*

*Beslutning om henleggelse, jf. § 10*

*Beslutning om ileggelse av tvangsmulkt, jf. § 13*

#### *c) Uttalelse*

*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 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. Slike opplysninger kan også kreves av andre som har vitneplikt etter tvisteloven. Tvisteloven § 24-8 tredje ledd gjelder tilsvarende.

Avgjørelse som nevnt i tvisteloven § 22-6 første ledd annet punktum, § 22-7, § 22-8 annet ledd, § 22-9 annet til fjerde ledd, § 22-10 annet punktum og § 22-11 annet ledd, treffes av tingretten.

§ 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:

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

§ 10 tredje ledd skal lyde:

Nemnda kan henlegge en sak dersom forholdet er av bagatellmessig art, klagen *åpenbart ikke kan føre frem* eller saken etter bevisets stilling ikke lar seg opplyse tilstrekkelig. Beslutning om henleggelse skal grunngis.

§ 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 ikke kan treffe vedtak, skal nemnda gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda er i strid med bestemmelsene nevnt i § 1 annet og fjerde ledd.*

Nemnda kan med unntak av saker som nevnt i § 1 fjerde ledd og av 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 ledd og arbeidsmiljøloven § 2 A-5, dersom innklagede ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser.

§ 13 skal lyde:

### **§ 13. Tvangsmulkt**

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.

*Vedtak om tvangsmulkt kan treffes samtidig med vedtak om pålegg, og forhåndsvarsel om tvangsmulkt kan gis i samme varsel som forhåndsvarsel om pålegg.*

*Forhåndsvarsel om og beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan treffes av nemndleder. En part kan begjære at en beslutning om ileggelse av tvangsmulkt skal prøves av nemnda. Forvaltningsloven §§ 28–36 gjelder tilsvarende.*

Nemnda kan sette ned eller frafalle ilagt tvangsmulkt når særlige grunner taler for det.

Tvangsmulkten tilfaller staten, og den kreves inn av Statens innkrevingsentral.

Departementet kan i forskrift gi regler om tvangsmulktens størrelse, varighet og andre bestemmelser om fastsettelse og gjennomføring.

§ 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 *og 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 *og fjerde* ledd inn for Arbeidsretten.

§ 16 første ledd skal lyde:

Vedtak og beslutning om ileggelse av tvangsmulkt kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål om overprøving av vedtak eller beslutning om ileggelse av tvangsmulkt må reises innen tre måneder fra det tidspunktet partene ble underrettet om vedtak eller beslutning 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 siste 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 skal lyde:

#### **§ 20. Gjenåpning**

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

- a) det foreligger brudd på habilitetskrav i forvaltningsloven § 6
- b) det foreligger andre saksbehandlingsfeil og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for *avgjørelsens* innhold

c) opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at *avgjørelsen* høyst sannsynlig ville blitt *en annen*.

Saken kan ikke gjenåpnes

a) av en grunn som ble forkastet ved sakens behandling

b) av en grunn som parten burde ha gjort gjeldende under sakens ordinære behandling, ved søksmål til tingretten eller ved begjæring om oppfriskning

c) dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten.

Vedtak om gjenåpning treffes av nemndleder.

Avslag på begjæring om gjenåpning kan bringes inn for tingretten. For øvrig gjelder tvisteloven §§ 31-6 til 31-9 så langt de passer.

Dersom nemnda treffer vedtak om gjenåpning, har parten krav på å få dekket sakskostnader etter reglene i forvaltningsloven § 36 første ledd. Forvaltningsloven § 36 annet ledd gjelder ikke.

§ 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.

## **9.2 Forslag til endringer i forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda**

I forskrift 20. desember 2017 nr. 2260 om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda gjøres følgende endringer:

§ 9 skal lyde:

### **§ 9. Innhold og begrunnelse**

Vedtak skal begrunnes og inneholde:

1. Opplysning om tid og sted for forhandlingene.
2. Hvem som var til stede under forhandlingene.
3. Hvis parter, sakkyndige, eller andre har vært til stede og deltatt i forhandlingene eller avgitt forklaring eller uttalelse, skal også nye anførsler og nye faktiske opplysninger tas inn i vedtaket.
4. Beskrivelse av saken, avgjørelsesgrunnene, hvilke bestemmelser vedtaket bygger på og slutningen (konklusjonen).
5. Om vedtaket er enstemmig. Dersom vedtaket ikke er enstemmig, skal også mindretallets syn og begrunnelse fremgå.

Det samme gjelder for uttalelser.

§ 10 skal lyde:

### **§ 10. Underretning om *avgjørelser***

*Avgjørelser* skal meddeles dem de retter seg mot.

Nemnda *eller nemndleder* kan bestemme at vedtak skal forkynnes etter reglene i domstolloven kapittel 9 så langt de passer.

Samtidig med meddelelsen skal det gis en orientering om at vedtaket er endelig og hvilke rettslige følger det kan få om vedtaket ikke etterlevs.

Det skal videre opplyses at nemndas vedtak ikke kan overprøves av Kongen eller departementet, og at saken kan bringes inn for domstolene. Det skal også opplyses om muligheten for å bringe saken inn for Sivilombudsmannen. Det skal videre framgå at stevning må sendes innen tre måneder fra det tidspunktet underretning om endelig vedtak er kommet fram til vedkommende, jf. diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd.

Hvis det er satt en frist for gjennomføring av et pålegg etter diskrimineringsombudsloven § 11 *og det ikke er truffet vedtak om tvangsmulkt*, skal det opplyses om at nemnda *eller nemndleder* kan treffe vedtak om tvangsmulkt ved manglende gjennomføring av pålegget. Det skal også opplyses om at vedtak om tvangsmulkt er tvangsgrunnlag for utlegg, jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 7-2 bokstav d.

Hvis nemnda har tilkjent oppreisning eller erstatning, skal det opplyses om at vedtaket har samme virkning som rettskraftig dom og kan fullbyrdes etter reglene for dommer hvis søksmål ikke reises innen fristen, jf. diskrimineringsombudsloven § 16 første ledd tredje punktum.

Hvis ikke nemnda har truffet vedtak om oppreisning eller erstatning etter diskrimineringsombudsloven § 12, skal den krenkede part opplyses om at oppreisning og erstatning for brudd på bestemmelsene nevnt i loven § 1 annet *og fjerde* ledd forutsetter at det reises sivilt søksmål for domstolene.

Det skal videre orienteres om strafferettslige konsekvenser av at vedtaket ikke etterlevs jf. loven § 18.

### **9.3 Forslag til endring i arbeidsmiljøloven**

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) gjøres følgende endring:

Ny § 2 A-8 skal lyde:

#### **§ 2 A-8 Diskrimineringsnemnda**

Tvist om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter dette kapittelet kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda. De nærmere regler om Diskrimineringsnemndas myndighet og saksbehandling mv. i denne forbindelse følger av lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).