



## Tannlege fikk medhold av Likestillings- og diskrimineringsnemnda

**P**å vegne av et medlem klaget Tannlegeforeningen en sak om brudd på likestillingsloven inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet ble bedt om å vurdere om Østfold fylkeskommune handlet i strid med likestillingslovens § 3 ved at tannlegen ikke fikk anledning til å inngå en ny og individuell per capita-avtale da hun skulle ut i fødselspermisjon. Ombudet konkluderte med at fylkeskommunen brøt likestillingsloven ved at tannlegen ikke fikk inngå slik ny avtale. Fylkeskommunen klaget på ombudets uttalelse, som så oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda fant at fylkeskommunens unnlattelse av å inngå en ny per capita-avtale med tannlegen på grunn av hennes fødselspermisjon er i strid med likestillingsloven § 3.

Per capita-ordningen som tannlegene i Østfold inngår, er basert på en lokal særavtale mellom fylkeskommunen og NTF. Hver enkelt tannlege kan inngå en individuell avtale om per capita-arbeid utover fastsatt basisarbeidsmengde. Dette arbeidet godtgjøres etter avtalte satser og blir utbetalt som fast beløp sammen med månedslønnen. Godtgjøringen er pensjonsgivende og er med i feriepengegrunnlaget. De individuelle avtalene blir inngått for ett år av gangen, og dersom ingen av partene har innsigelser innen 31.12. blir avtalen forlenget med ytterligere et år. Selv om tannlegene ikke er garantert samme antall «per capita-pasienter» i en ny avtale, har avtalene i praksis automatisk blitt forlenget. Vanlig praksis har videre vært at tannleger som blir langvarig syke eller går ut i permisjon (uavhengig av type permisjon) i en avtaleperiode, beholder godtgjøringen etter per capita-avtalen ut avtaleperioden.

I denne konkrete klagesaken var det tilfeldigvis slik at tannlegen kort tid

før hennes avtale *kunne* ha blitt fornyet, gikk ut i den lovbestemte fødselspermisjonen. Hun fikk således ikke anledning til å inngå en ny avtale, hvilket førte til et inntektstap under fødselspermisjonen. Et tap som hun ikke ville ha fått dersom hun ikke hadde gått ut i fødselspermisjon. Det hører med til saken at hun umiddelbart inngikk en ny per capita-avtale da hun startet i arbeid etter permisjonen.

Klagesaken til ombudet hadde således som utgangspunkt at fylkeskommunen brøt likestillingsloven ved å unnlate å inngå en ny per capita-avtale med tannlegen. Likestillingslovens § 3 første og tredje ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Både aktive handlinger og unnlattelser omfattes av forbudet. Forskjellsbehandling på grunn av en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de seks første ukene etter fødselen regnes som direkte diskriminering. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet regnes som indirekte diskriminering.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda konkluderte med at tannlegen var kommet i en dårligere stilling på grunn av fødselspermisjonen. I denne saken har partene vært enige om at det er fødselspermisjonen som var årsaken til fylkeskommunens unnlattelse av å inngå en ny per capita-avtale med tannlegen. Forholdet ble derfor av nemnda vurdert til å være i strid med likestillingslovens § 3 første til tredje ledd. På bakgrunn av fylkeskommunens anførsler i saken vurderte nemnda også om fødselspermisjon likevel kan være tillatt i unntakstilfeller, med hjemmel i likestillingslovens § 3 fjerde ledd. Denne bestemmelsen åpner for at forskjellsbehandling som har et saklig formål uavhengig av kjønn, kan være tillatt der dette kan anses som nødvendig og ikke uforholdsmessig inngri-

pende. For at denne unntaksbestemmelsen skal kunne anvendes kreves det særlig tungtveiende grunner. Nemnda fant at dette ikke var tilfelle. Nemnda anfører i saken derimot at «*Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidsliv, da forskjellsbehandling på disse områdene kan true viktige rettigheter for kvinner*».

Den norske tannlegeforening er blitt kjent med at fylkeskommunen har tatt vedtaket til etterretning og har etterbetalt per capita-godtgjørelsen som tannlegen tapte i fødselspermisjonen, beregnet som om hun hadde vært i jobb. Avslutningsvis kan det nevnes at fylkeskommunen også har foretatt tilsvarende etterbetalinger til andre tannleger som har kommet i samme situasjon som tannlegen i denne omtalte saken. NTF er tilfreds med at Østfold fylkeskommune har forholdt seg så ryddig til nemndas vedtak, og utvist en ansvarlig arbeidsgiverpolitikk.

*Karsten Langfeldt  
forhandlingsjef, NTF*