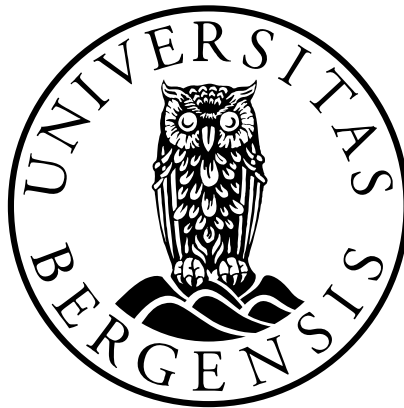


Når og i hvilket omfang kan  
Diskrimineringsnemnda ilegge erstatning og  
oppreisning for diskriminering i arbeidslivet?

Kandidatnummer: 65

Antall ord: 13 592



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2020

# INNHOLDSFORTEGNELSE

Innholdsfortegnelse.....	1
<b>1. Innledning.....</b>	<b>2</b>
1.1. Emne og problemstilling.....	2
1.2. Aktualitet.....	3
1.3. Metode og historikk.....	4
1.4. Avgrensning.....	5
1.5. Fremstillingen videre.....	6
<b>2. Overordnede regler og prinsipper.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Diskrimineringsnemndas myndighet til å illegge erstatning og oppreisning.....</b>	<b>10</b>
3.1. Rettslig grunnlag.....	10
3.1.1. Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 og arbeidsmiljøloven § 13-9.....	11
3.1.2. Diskrimineringsombudsloven § 12.....	12
3.2. Erstatnings- og oppreisningsvilkårene.....	15
3.2.1. Tap.....	16
3.2.2. Årsakskrav.....	17
3.2.2.1. Faktisk årsakskrav.....	17
3.2.2.2. Rettslig årsakskrav.....	20
3.2.3. Ansvarsgrunnlag.....	21
3.2.3.1. Objektivt ansvarsgrunnlag.....	22
3.2.3.2. Subjektivt ansvarsgrunnlag.....	23
3.3. Myndighetsvilkårene.....	25
3.3.1. Oppreisning.....	26
3.3.1.1. Oppreisningsutmålingen .....	27
3.3.2. Erstatning.....	32
3.2.2.1. Erstatningsutmålingen.....	38
<b>4. Oppsummering.....</b>	<b>41</b>
Litteraturliste.....	44

# 1. Innledning

## 1.1. Emne og problemstilling

Usaklig forskjellsbehandling er ulovlig og på nærmere vilkår kan en blir erstatningsansvarlig for tap som følge av den diskriminerende handlingen. Denne avhandlingen tar for seg spørsmålet om når og i hvilket omfang Diskrimineringsnemnda kan ilegge erstatning og oppreisning for diskriminering i arbeidslivet.

Utenom de overordnede diskrimineringsreglene og prinsippene, er det i den norske lovgivningen to lover som gir vern mot ulovlig forskjellsbehandling i arbeidsforhold; likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.) og arbeidsmiljøloven (aml.) kapittel 13.<sup>1</sup> I tillegg til forbud mot diskriminering, innebærer disse lovene regler om mulige sanksjoner ved overtredelse av diskrimineringsforbudet. En viktig sanksjon er erstatnings- og oppreisningsansvar, jf. ldl. § 38 og aml. § 13-9. Retten til erstatning og oppreisning som følge av diskriminering har eksistert i mange år. Det er likevel lite rettspraksis som behandler slike erstatnings- og oppreisningskrav. En viktig grunn til dette er at domstolsbehandlingen innebærer en betydelig økonomisk risiko for den diskriminerte part, og prosessen er ofte lang og belastende.<sup>2</sup> Av hensyn til effektiv saksbehandling og ressurs hensyn har lovgiver i medhold av diskrimineringsombudsloven (ldol.) slått fast at Diskrimineringsnemnda med virkning fra 1. januar 2018 skal kunne håndheve erstatningsreglene i ldl. § 38 og aml. § 13-9.<sup>3</sup>

Diskrimineringsnemnda er et håndhevingsorgan på diskrimineringsrettens område.<sup>4</sup> Nemnda er et faglig uavhengig, kollegialt forvaltningsorgan og treffer endelige vedtak.<sup>5</sup> Nemndas virksomhet og kompetanse reguleres av diskrimineringsombudsloven, og deres myndighet innebærer blant annet å avgjøre om forskjellsbehandling har funnet sted, og eventuelt ilegge sanksjoner.<sup>6</sup> Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning følger av ldol. § 12.

---

<sup>1</sup> Lov 16. juni 2017 om likestilling og forbud mot diskriminering, og lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>2</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 87.

<sup>3</sup> Lov 16. juni 2017 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.

<sup>4</sup> Ldol. § 7.

<sup>5</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 32 flg.

<sup>6</sup> Ldol. kapittel 3.

## 1.2. Aktualitet

Forsøk på å fremme likestilling har vært et aktuelt tema generelt i verdenssamfunnet, spesielt etter andre verdenskrig. De internasjonale samarbeidsorganene har hatt som mål å fremme menneskerettigheter og å motarbeide diskriminering på de ulike samfunnsområdene.<sup>7</sup> Den norske staten har vært en aktiv deltager og gjennomfører i prosessen.

Menneskerettighetslovens forrang i norsk lovgivning og Grunnlovens kapittel E om menneskerettigheter er et utslag av dette.<sup>8</sup>

Tross all innsatsen foregår det forskjellsbehandling, også i Norge. Flere undersøkelser avdekker at mange opplever forskjellsbehandling, ikke bare i privatlivet men også i profesjonelle arbeidsforhold. Statistikken viser at 28% av innvandrere har opplevd ikke å bli ansatt på grunn av sin innvandrerbakgrunn.<sup>9</sup> Av de sysselsatte i 2016 ble 4% seksuell trakassert i arbeidssammenheng.<sup>10</sup> Problemet har eksistert lenge, men har nå fått større plass i samfunnsdebatten som følge av de internasjonale «metoo» og «black lives matter» bevegelsene.<sup>11</sup> Flere diskriminerings ofre står nå frem. Deres rettigheter som følge av de ulovlige handlingene fortjener dermed en nærmere avklaring.

Diskrimineringsombudsloven kapittel 3 inneholder bestemmelser om Diskrimineringsnemndas organisering og virksomhet. Loven ble vedtatt i 2017 og trådte i kraft 1. januar 2018. Den nye diskrimineringsombudsloven endret to viktige forhold. Loven slår for det første fast at Diskrimineringsnemnda er det eneste forvaltningsorganet med myndighet til å håndheve diskrimineringslovgivningen. Før lovendringen hadde også Likestillings- og diskrimineringsombudet en slik rolle. Endringen innebærer at nemnda nå har en enestående håndheverrolle på diskrimineringsfeltet på forvaltningsnivå, og deres praksis og forståelse av diskrimineringslovgivningen skaper forutberegnelighet i rettsområdet.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, barnekonvensjonen, kvinnekongresskonvensjonen, rasediskrimineringskonvensjonen, konvensjon om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne, Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og EUs ikke-diskrimineringsdirektiver.

<sup>8</sup> Lov 21. mai 1999 om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett og lov 17. mai 1814 om Norges Grunnlov.

<sup>9</sup> Statistisk sentralbyrå (2018) s. 103 flg.

<sup>10</sup> Christin Dammen (2018).

<sup>11</sup> Sørheim (2018) og Støre (2020).

<sup>12</sup> Jf. diskrimineringsombudsloven §§ 5, 7. Se prop.80 L (2016-2017) s. 34.

For det andre er håndhevingskompetansen utvidet og nemnda har fått myndighet til å til å ilegge erstatning og oppreisning på nærmere gitte vilkår. Før lovendringen måtte klageren fremme sitt erstatnings- og oppreisningskrav for domstolene, selv om nemnda traff vedtak om ulovlig forskjellsbehandling. Endringen åpner for et lavterskeltilbud for en diskriminert part, og den ferske rettstilstanden fortjener en nærmere analyse.

Diskrimineringsombudsloven ble sist endret med virkning fra 1. januar 2020.<sup>13</sup> Endringen innebærer at Diskrimineringsnemnda nå også kan behandle saker om seksuell trakassering, og erstatnings- og oppreisningskrav på grunnlag av dette.<sup>14</sup> Begrunnelsen for at nemnda tidligere ikke hadde myndighet til å behandle saker om seksuell trakassering, var av hensyn til disse sakenes spesielle karakter. Å bli ansvarliggjort for seksuell trakassering kan være ekstra belastende for en arbeidsgiver som ikke har utvist skyld. Saker om seksuell trakassering var unntatt fra nemndsbehandling av hensyn til innklagedes rettssikkerhet. Samfunnsutviklingen de senere årene har skapt et behov for et lavterskeltilbud og effektiv håndhevelse også i saker om seksuell trakassering, og endringen viser at hensynet til den påstått trakasserte arbeidstaker nå veier tyngre.<sup>15</sup>

### 1.3. Metode og historikk

Det rettslige grunnlaget for erstatnings- og oppreisningsansvar som følge av diskriminering, er ldl. § 38 og aml. § 13-9. Bestemmelsene har ulike formuleringer, men det følger av forarbeidene at de skal forstås på samme måte.<sup>16</sup> Dette har betydning for rettskildebildet og metoden på det aktuelle rettsområde. Den ene bestemmelsenes forarbeider og praksis, har også betydning for forståelsen av den andre.

Det er videre viktig å forstå den historiske utviklingen på rettsområdet. Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 viderefører de tidligere erstatningsreglene i de gamle diskrimineringslovene, som igjen var en videreføring av de tidligere likestillingslovene.<sup>17</sup> Arbeidsmiljølovens erstatningsbestemmelse i § 13-9 erstattet den tidligere § 54 J.

---

<sup>13</sup> Lov-2019-06-21-57.

<sup>14</sup> Jf. ldl. § 7, jf. § 1 andre ledd.

<sup>15</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) og prop.63 L (2018-2019) s.20-21.

<sup>16</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 81.

<sup>17</sup> Lov 21. juni 2013 om likestilling mellom kjønnene (oppevet).

    Lov 21. juni 2013 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (oppevet).

Disse endringene hatt har liten betydning for reglene i ldl. § 38 og aml. § 13-9. Formålet med den nye diskrimineringsloven var å skape en helhetlig diskrimineringslovgivning.<sup>18</sup> Utenom lovendringene i 2002 og 2005 som innførte regler om objektivt ansvarsgrunnlag og delt bevisbyrde, har erstatnings- og oppreisningsreglenes innhold stort sett stått uendret.<sup>19</sup> Dette innebærer at deler av forarbeidene til de gamle lovene og eldre rettspraksis kan være relevante rettskilder i forståelsen av dagens ldl. § 38 og aml. § 13-9.

Det som derimot er nytt er Diskrimineringsnemndas erstatnings- og oppreisningsmyndighet, jf. ldl. § 12. Forarbeidene innebærer en videre begrensning for nemndas myndighet til å ilegge erstatning, enn det en ren ordlydstolkning av ldl. § 12 annet ledd gir uttrykk for.<sup>20</sup> Lovens forarbeider har hatt stor vekt for nemndas forståelse av rammene for deres kompetanse, og har hatt en avgjørende rolle i deres praksis.<sup>21</sup> Det er også viktig å merke seg at nemnda ikke har fått en kompetanse som ikke ble praktisert tidligere. Domstolene har i mange år avgjort saker på dette området. Nemnda må i tillegg til ldl. §§ 38 og aml. 13-9 og ldl. § 12 forholde seg til tidligere rettspraksis. Det er lite Høyesterettspraksis som omhandler temaet. Dette gir de få sakene som er avgjort i lagmannsretten og tingretten større vekt i forståelsen av bestemmelsene.

## 1.4 Avgrensning

Avhandlingens tema er Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatnings- og oppreisningsansvar som følge av diskriminering i *arbeidslivet*. Andre samfunnsområder faller utenfor. Det er ulike hensyn som gjør seg gjeldene i de ulike samfunnsområdene, og avgrensningen er et utslag av arbeidslivets aktualitet i diskrimineringssammenheng, og et behov for å begrense avhandlingens omfang. I 2019 avgjorde Diskrimineringsnemnda 314

---

Lov 21. juni 2013 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (opphevet).

Lov 21. juni 2013 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (opphevet).

Lov 9. juni 1978 om likestilling mellom kjønnene (opphevet).

Lov 3. juni 2005 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion, mv (opphevet).

Lov 20. juni 2008 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (opphevet).

<sup>18</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 15, jf. NOU 2009:14.

<sup>19</sup> Lov-2002-06-14-21 og lov-2005-06-10-38.

<sup>20</sup> Prop.80 L (2016-2017).

<sup>21</sup> Se DIN-2019-112 sml. DIN-2020-57.

klagesaker, og 92 av disse sakene omhandlet påstander og krav knyttet til ulovlig forskjellsbehandling i arbeidslivet.<sup>22</sup>

I ldl. § 38 og aml. § 13-9 skiller lovgiver mellom *diskriminering* på den ene siden og *trakassering og seksuell trakassering* på den andre. Avhandlingens problemstilling omfatter erstatnings- og oppreisningsansvar som følge av både diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i arbeidsforhold.

## 1.5. Fremstillingen videre

Videre i avhandlingen gjøres det først rede for overordnede regler og prinsipper, med hovedfokus på rettssikkerhet. Det foretas så en grundig analyse av Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning i arbeidslivet. Først gjøres det rede for det rettslige grunnlaget og en avklaring av erstatnings- og oppreisningsvilkårene i diskrimineringsretten. Så avklares myndighetsvilkårene og grensene for Diskrimineringsnemndas håndhevingsmyndighet av erstatnings- og oppreisningsreglene. Til slutt foretas det en oppsummering av problemstillingen og en vurdering av hvilke utfordringen dagens rettstilstand byr på.

## 2. Overordnede regler og prinsipper

Grunnloven § 98 andre ledd slår fast at «intet menneske må utsettes for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling».<sup>23</sup> Dette er et klart forbud mot diskriminering og et uttrykk for likestillingsprinsippet. Den norske staten har plikt til å sikre og respektere menneskerettighetene, jf. Grunnloven § 92. Dette innebærer en negativ og en positiv sikreplikt for staten. I diskrimineringsforbudets sammenheng går den negative plikten ut på at statsmaktene må avstå fra å gjennomføre diskriminerende inngrep ovenfor borgerne.<sup>24</sup> Den positive sikreplikten går ut på at staten gjennom effektiv lovgivning og håndheving må sørge

---

<sup>22</sup> Diskrimineringsnemnda (2020).

<sup>23</sup> Lov 17. mai 1814 kongeriket Norges Grunnlov.

<sup>24</sup> Aall (2018) s. 59.

for at diskrimineringsforbudet gjennomføres i tilstrekkelig grad.<sup>25</sup> Dette betyr at staten må sette i gang forebyggende tiltak mot, og eventuelt reparerende tiltak for å bøte på diskriminering.

De viktigste norske lovene som gir vern mot diskriminering i arbeidslivet er likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13 som slår fast at ulovlig forskjellsbehandling er forbudt og kan sanksjoneres med erstatningsansvar. Erstatnings- og oppreisningsregelen i ldl. § 38 og aml. § 13-9 har både en forebyggende og en reparerende funksjon. Muligheten for å bli erstatningsansvarlig har en avskrekkende effekt som sørger for at diskrimineringsvernet ikke overlates til den enkeltes samvittighet.<sup>26</sup> Videre kan erstatning og oppreisning delvis reparere de skadene som oppstår som følge av å bli utsatt for ulovlig forskjellsbehandling. Sikreplikts håndhevelsesfunksjon innebærer videre at diskrimineringsforbudet håndheves på en *effektiv* måte.<sup>27</sup> Det er ikke nok at reglene om erstatning og oppreisning eksisterer. Det må være et system som skaper en reell mulighet for å kunne kreve erstatning og oppreisning dersom vilkårene er oppfylt. At Diskrimineringsnemnda kan ilegge erstatning og oppreisning i diskrimineringsaker er et forsøk på å skape en effektiv håndheving av diskriminerings sanksjonene.

Det er flere prinsipper som gjør seg gjeldende i den norske erstatnings- og diskrimineringslæren. Erstatningsreglene skal sørge for en rimelig risikofordeling mellom partene.<sup>28</sup> Hva som er rimelig kan variere avhengig av hvilket rettsområde bestemmelsen verner. I diskrimineringsretten er det spesielt i arbeidsforhold ofte et skjevt styrkeforhold mellom partene. Av hensyn til denne forskjellen har lovgiver slått fast et skjerpet erstatningsansvar gjennom reglene om objektivt ansvarsgrunnlag og delt bevisbyrde.

Når det gjelder Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning, er rettsikkerhetsprinsippet av særlig betydning. Rettssikkerhet er retten til beskyttelse mot overgrep og vilkårlighet fra det offentlige og muligheten til å kunne forutberegne sin rettstilstand og forsvare sine rettslige interesser.<sup>29</sup> En rettssikker behandling forutsetter at loven håndheves av et autoritativt og uavhengig håndhevingsorgan. Det primære

---

<sup>25</sup> Aall (2018) s. 60-61.

<sup>26</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88.

<sup>27</sup> All (2018) s. 60.

<sup>28</sup> Lødrup (2009) s. 69.

<sup>29</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88.



håndhevingsorganet i norsk rett er de alminnelige domstolene.<sup>30</sup> At diskrimineringslovens erstatningsregler kan håndheves av et forvaltningsorgan, skaper et større behov for å sikre partenes rettsikkerhet.

Ved forberedelsen av diskrimineringsombudsloven var det spesielt flere arbeidsgiverorganisasjoner som mente at Diskrimineringsnemndas myndighet kunne være problematisk i forhold til arbeidsgiverens rettsikkerhet. Hovedargumentasjonen gikk ut på at økonomiske sanksjoner måtte håndheves av de alminnelige domstolene, på grunn av den inngripende virkningen ansvaret innebærer. Myndigheten kan spesielt være problematisk for oppreisningsansvaret som bygger på et skjønnsmessig grunnlag. Jo mer skjønnspreget en vurdering er, desto større sannsynlighet er det for en vilkårlig tilnærming.

Kontradiksjonsprinsippet taler også mot Diskrimineringsnemndas erstatnings- og oppreisningsmyndighet. Nemndsbehandlingen er ikke egnet til å ivareta prinsippet i like stor grad som i den alminnelige domstolsprosessen. Diskrimineringsnemndas myndighet innebærer videre at en sak blir behandlet i en instans uten mulighet for å klage saken videre i forvaltningssystemet, noe som taler for svak rettsikkerhet.<sup>31</sup>

Derimot viser statistikken at det er få erstatningssaker i diskrimineringssammenheng som bringes inn for domstolene. I medhold av de gamle fire diskrimineringslovene fra 2013, var det bare syv erstatningssaker som ble behandlet i tingrettene eller lagmannsrettene, i motsetning til flere hundre diskriminerings saker som behandles i Diskrimineringsnemnda hvert år.<sup>32</sup> Bare to av disse sakene resulterte med erstatningsansvar.<sup>33</sup> Grunnen til dette er at det følger med en betydelig økonomisk risiko for den diskriminerte part å fremme sin sak for domstolene, fordi kostandene ved domstolsbehandling er høyere og prosessen ofte tar lang tid.<sup>34</sup> Dette viser dermed at domstolsbehandling alene ikke gir en tilstrekkelig effektiv håndhevelse av diskriminerings sanksjonene.<sup>35</sup> Departementet har slått fast at den innklagedes rettsikkerhet må avveies mot lavterskelhensyn, ressurs hensyn og hensyn til en effektiv diskrimineringsvern.<sup>36</sup> Videre innebærer Idol. § 12 at det bare er arbeidsgiver som kan bli

---

<sup>30</sup> Jf. GrL. §§ 86-91.

<sup>31</sup> Spekter (2016).

<sup>32</sup> LE-2019-7118, LB-2017-158548, LG-2016-1780, TKOEI-2018-47925, TKISA-2017-33900, TINFI-2015-113573, TOSLO-2014-205873.

<sup>33</sup> TKOEI-2018-47925 og TKISA-2017-33900.

<sup>34</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 87.

<sup>35</sup> Hernes og Hellum (2013).

<sup>36</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88.

oppreisningsansvarlig. Styrkeforholdet mellom partene og at det foreligger klare retningslinjer for oppreisningsutmålingen i lov og forarbeider, taler for at den skjønnsmessige vurderingen ikke svekker den innklagedes rettssikkerhet.<sup>37</sup> Videre er vurderingen av om det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling og selve erstatnings- og oppreisningsutmålingen et rettsanvendelsesskjønn og ikke fritt skjønn.<sup>38</sup> Diskrimineringsnemndas avgjørelser kan overprøves av domstolene. De strenge organisasjons- og saksbehandlingsreglene taler også for at nemndas myndighet ikke svekker rettssikkerheten. Det er strenge kvalifikasjonsregler for nemndlederne. Diskrimineringsnemndas ledere må ha dommererfaring, jf. Idol. § 6. Dette styrker nemndas profesjonalitet, og kvalifikasjonskravene svekker betydningen av at saken behandles i én instans.<sup>39</sup>

Diskrimineringsnemnda har sitt eget sekretariat som har ansvaret for å forberede sakene i tilstrekkelig grad og veilede partene gjennom prosessen.<sup>40</sup> Partene har mulighet til å føre sine argumenter gjennom store deler av nemndsprosessen og saksbehandlingsreglene innebærer også en mulighet for muntlig behandling.<sup>41</sup> Dessuten står rettssikkerhetsprinsippet ikke like sterkt i erstatningsretten som i straffelovgivningen.<sup>42</sup> Departementets uttalelser taler for at det er lite rimelig at Diskrimineringsnemnda som anses å være kvalifisert til å avgjøre diskrimineringsspørsmålet, ikke skal være kvalifisert til å avgjøre erstatnings- og oppreisningskravet i den samme saken.<sup>43</sup> Det er flere særvilkår for nemndas kompetanse til å ilegge erstatning, jf. Idol. § 12 andre ledd.. Når det stilles så strenge krav skal det mye til for at rettssikkerheten til den innklagede skal anses å være svekket. Diskrimineringsombudsloven § 12 er et utslag av at lovgiver har konkludert med at nemndas kompetanse ikke er i strid med rettssikkerhetsprinsippet.

Den norske diskrimineringslovgivningen er preget av andre internasjonale regler og prinsipper. Diskrimineringsforbudet og statens sikreplikt følger også av Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen art. 14 og art. 1, FN- konvensjonen om økonomiske, sosiale

---

<sup>37</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 90.

<sup>38</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 106.

<sup>39</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 32.

<sup>40</sup> Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda §§ 2, 3.

<sup>41</sup> Jf. Idol. § 9.

<sup>42</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 82.

<sup>43</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88 flg.

og kulturelle rettigheter art. 2 og FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter art. 2. Disse bestemmelsene gjelder som norsk lov, jf. menneskerettsloven § 1.<sup>44</sup>

Gjennom EØS- avtalen er den norske staten forpliktet til å gjennomføre store deler av EU-retten, jf. EØS-loven § 1.<sup>45</sup> Dette omfatter også deler av EUs diskrimineringsdirektiver. EØS avtalen art. 69 og 70 forplikter Norge å gjennomføre EU direktivene om kjønnslikestilling.<sup>46</sup> EU har i tillegg vedtatt direktiv om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet og direktiv om generelle rammebestemmelser om likebehandling i arbeidsforhold.<sup>47</sup> Disse direktivene faller utenfor EØS- avtalen, men Norge har likevel valgt å implementere direktivene i norsk lovgivning.<sup>48</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven er dermed utformet i lys av EØS forpliktelsene og EUs diskrimineringsdirektiver. Prinsippet om at oppreisningen skal være effektiv og stå i rimelig forhold til diskrimineringen følger av EU- direktivene. EU-domstolene har slått fast at oppreisningen skal overstige et symbolsk beløp og virke reelt avskrekkende.<sup>49</sup> Reglene om delt bevisbyrde i diskrimineringsaker er også utviklet i takt med EU-praksis.<sup>50</sup> Dette innebærer at den internasjonale utviklingen har og vil ha betydning for forståelsen av den norske diskrimineringslovgivningen.

### **3. Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning**

#### **3.1. Rettslig grunnlag**

Vurderingen om når og i hvilket omfang Diskrimineringsnemnda kan ilegge erstatning og oppreisning beror på to rettsforhold. For det første må de materielle vilkårene for erstatning og oppreisning være oppfylt, jf. ldl. § 38 og aml. § 13-9. Dette er erstatnings- og

---

<sup>44</sup> Lov 21. mai 1999 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

<sup>45</sup> Lov 27. november 1992 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om det europeiske økonomiske samarbeidet.

<sup>46</sup> Direktiv 2004/113/EF, jf. TEUF art. 19.

<sup>47</sup> Direktiv 2000/43/EF og direktiv 2000/78/EF.

<sup>48</sup> NOU 2009:14 avsnitt 4.6.

<sup>49</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 139.

<sup>50</sup> Nielsen (2010) s. 423.

oppreisningsvilkårene og gjelder uavhengig av om saken behandles i de alminnelige domstolene eller i Diskrimineringsnemnda. For det andre må den konkrete saken falle inn under nemndas avgjørelsesmyndighet, jf. ldl. § 12. Dette er myndighetsvilkårene og disse vilkårene gjelder særskilt for Diskrimineringsnemnda.

### 3.1.1. Arbeidsmiljøloven § 13-9 og likestillings- og diskrimineringsloven § 38

Erstatnings- og oppreisningsvilkårene for diskriminering i arbeidslivet er hjemlet i ldl. § 38 og aml. § 13-9. Det rettslige grunnlaget i en konkret sak, er avhengig av den aktuelle diskrimineringsgrunnen. Dersom en blir diskriminert på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller kjønnsidentitet, gjelder ldl. § 38, jf. aml. § 13-1 fjerde ledd og ldl. § 6 jf. § 38 første ledd. Ved diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, alder og deltid- eller midlertidig ansettelse kommer arbeidsmiljøloven til anvendelse, jf. aml. § 13-1 første ledd, jf. ldl. § 38 andre ledd.

Bestemmelsene omfatter forskjellsbehandling i form av diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.<sup>51</sup> Diskriminering er direkte eller indirekte forskjellsbehandling, eller medvirkende eller instruerende diskrimineringshandlinger, på grunnlag av en eller flere av de overnevnte diskrimineringsgrunnene.<sup>52</sup> Dersom forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig og ikke uforholdsmessig, kan behandlingen likevel være lovlig.<sup>53</sup> Det kan ikke kreves erstatning eller oppreisning for lovlig forskjellsbehandling, jf. § 38 første ledd bokstav a. Trakassering er handlinger, unnlater eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom, eller handlinger som har som formål å virke slik.<sup>54</sup> Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som virker eller har som formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.<sup>55</sup> Trakasseringsforbudet er absolutt og kan ikke begrunnes med et saklig formål. All trakassering kan danne grunnlag for erstatning og oppreisningsansvar.

---

<sup>51</sup> Jf. ldl. §§ 6, 13 og aml. § 13-1 første og andre ledd.

<sup>52</sup> Jf. ldl. §§ 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 og aml. § 13-1.

<sup>53</sup> Jf. ldl. § 9 og aml. § 13-3.

<sup>54</sup> Jf. ldl. § 13 andre ledd.

<sup>55</sup> Jf. ldl. § 13 tredje ledd.

Det er ikke et skarpt skille mellom diskriminering og trakassering. Diskriminering er forskjellsbehandling på grunn av en spesifikk diskrimineringsgrunn, mens trakassering er en egen form for diskriminering og kan betegnes mer som mobbing. Med trakassering siktes det i utgangpunktet til vedvarende, gjentakende og grove handlinger, men enkeltstående handlinger kan også etter sin art og omfang karakteriseres som trakassering.<sup>56</sup> Diskrimineringsnemnda kan ikke ilegge erstatning og oppreisning for brudd på arbeidsgiverens plikt til å forebygge trakassering og seksuell trakassering etter ldl. § 13 sjette ledd, jf. § ldl. § 38 første ledd. En som blir utsatt for trakassering som følge av arbeidsgiverens manglende forebyggingsiltak, må fremme sitt erstatnings- og oppreisningskrav for de alminnelige domstolene i medhold av de alminnelige skadeerstatningsreglene. Nemndas håndhevingsområde omfatter ikke skadeerstatningslovens regler. Hvilke hensyn som ligger bak denne begrensningen er ikke nærmere presisert i forarbeidene.

### 3.1.2. Diskrimineringsombudsloven § 12

Diskrimineringsnemndas virksomhet omfatter likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven kapittel 13 med unntak av § 13-1 tredje ledd, eierseksjonsloven § 6, husleieloven § 1-8, bustadbyggjelagslova § 1-4, borettslagslova § 1-4 og skipsarbeidsloven kapittel 10 med unntak av § 10-1, jf. ldl. § 1 andre ledd. I arbeidsrettslig sammenheng innebærer dette at nemnda kan ilegge oppreisning og erstatning på grunnlag av alle diskrimineringsgrunnene i ldl. § 6, og aml. § 13-1, med unntak av forskjellsbehandling på grunn av deltid og midlertidig ansettelse. jf. ldl. § 1 andre ledd bokstav b.<sup>57</sup> Loven eller forarbeidene gir ikke veiledning om begrunnelsen for denne begrensningen. Det er trolig temaets arbeidsrettslige karakter som ligger bak unntaksregelen. Vurderingen av omstendighetene rundt deltid og midlertidig ansettelse er mer av arbeidsrettslig art, og temaet kan fort falle utenfor nemndas profesjonsområde.

Diskrimineringsnemnda har etter ldl. § 12 første ledd myndighet til å ilegge oppreisning i arbeidsforhold på nærmere gitte vilkår. *Oppreisning* er erstatning for tort og svie for skader av

---

<sup>56</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 217.

<sup>57</sup> Jf. DIN-2019-169.

ikke-økonomisk art.<sup>58</sup> Oppreisning skal sikre den skadelidte erstatning for selve krenkelsen.<sup>59</sup> I forarbeidene gis det uttrykk for at oppreisningsansvar gjør seg gjeldene i diskrimineringsretten, spesielt som følge av tre forhold.<sup>60</sup> For det første kan det i diskrimineringsaker være problematisk å føre tilstrekkelig bevis for økonomisk tap. Som følge av dette kan det videre være vanskelig å bevise årsakssammenheng mellom diskrimineringen og det økonomiske tapet. Og for det tredje vil den skadelidte ofte ikke lide et økonomisk tap. De typiske følgene av diskriminering er følelsesbaserte og ikke av økonomisk art. Dette åpner for at det i diskrimineringsretten er hensiktsmessig med oppreisningsansvar.

Diskrimineringsnemnda har myndighet til å ilegge oppreisning for ulovlig forskjellsbehandling bare i arbeidslivet, jf. § 12 første ledd og § 38 andre ledd første punktum. Det er tre grupper som er vernet i § 12 første ledd og kan få oppreisning gjennom en avgjørelse fra Diskrimineringsnemnda.

Den *første* gruppen som vernes er arbeidstakere, jf. begrepet «arbeidsforhold». Arbeidsforhold er rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og forholdet etableres gjennom arbeidsavtale.<sup>61</sup> En arbeidstaker er «... enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste», jf. aml. § 1-8. Midlertidig- og prøvetidsansatt er også omfattet, fordi det etableres et arbeidsforhold også ved slike ansettelse.<sup>62</sup> Den *andre* gruppen som kan kreve oppreisning etter § 12 første ledd er innleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. Disse faller utenfor begrepet arbeidsforhold, og er særskilt vernet i § 12 første ledd og § 38 andre ledd første punktum. Innleide arbeidstakere er etter sin ordlyd arbeidstakere som har en arbeidsgiver, og leies videre ut til en annen arbeidsgiver. Det etableres ikke et arbeidsforhold mellom innleier og den utleide arbeidstaker.<sup>63</sup> Arbeidsforholdet foreligger mellom utleier og den ansatte. Innleier har likevel plikt til å sikre den innleide arbeidstakeren et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter aml. § 2-2, og dersom vedkommende blir utsatt for ulovlig forskjellsbehandling ved utførelsen av arbeidet for innleier, kan den innleide kreve oppreisning fra innleier. Selvstendig næringsdrivende er etter folketrygdloven § 1-12 første

---

<sup>58</sup> Lødrup (2009) s. 522.

<sup>59</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 138.

<sup>60</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 142.

<sup>61</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 49 og 119.

<sup>62</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 121-123, jf. aml. § 14-9 og § 15-6.

<sup>63</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 155.

ledd «... enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt». <sup>64</sup> Dette omfatter selskaper og enkeltpersonforetak. En selvstendig næringsdrivende part kan utføre arbeidstjenester for en annen arbeidsgiver uten at det etableres et arbeidsforhold mellom partene. Selvstendig *oppdragstaker* faller utenfor både arbeidstakerbegrepet og uttrykket selvstendige næringsdrivende. <sup>65</sup> Av forarbeidene følger det likevel at selvstendig oppdragstakere er vernet av bestemmelsen i samsvar med EU direktivene. <sup>66</sup>

Her er det viktig å understreke et poeng. En midlertidig ansatt kan ikke i Diskrimineringsnemnda kreve oppreisning for diskriminering på grunn av den midlertidige ansettelsen, jf. ldl. § 1 andre ledd bokstav b. Diskrimineringsgrunnlaget må være et av diskrimineringsgrunnene i ldl. § 6 eller aml. § 13-1. Det samme gjelder for deltidsansatte. Disse kan i Diskrimineringsnemnda for eksempel kreve oppreisning for å ha blitt diskriminert på grunn av kjønn eller religion under ansettelsen, men ikke på grunn av selve deltiden eller den midlertidige ansettelsen. Dette faller utenfor Diskrimineringsnemndas virkeområde, men det er full adgang til å bringe saken inn for domstolene, jf. aml. § 13-9 jf. § 13-1 tredje ledd. Da kan oppreisningskravet bygge på ldl. § 38 og aml. § 13-9. Når det gjelder innleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende, kan heller ikke de på grunnlag av diskriminering på grunn av arbeidsforholdet kreve oppreisning. Diskriminering på grunn av innleieforhold eller fordi en er selvstendig næringsdrivende, er heller ikke vernet etter aml. § 13-1 eller ldl. § 6. Disse kan kreve oppreisning for diskriminering på grunn av andre vernede diskrimineringsgrunner, men kan verken i de alminnelige domstolene eller i Diskrimineringsnemnda kreve oppreisning i medhold av diskrimineringslovgivningen for diskriminering på grunn av det spesielle arbeidsforholdet. Et slikt erstatnings- eller oppreisningskrav må i så fall bygge på de alminnelige erstatningsvilkårene.

Den *tredje* gruppen som er vernet etter ldl. § 12 andre ledd er arbeidssøkere, jf. uttrykket «valg og behandling». Potensielle arbeidstakere skal behandles likt. Formålsbetraktningene taler for at diskrimineringsvernet starter allerede i ansettelsesprosessen. Dette innebærer at en som blir diskriminert i ansettelsesprosessen kan kreve oppreisning for dette i Diskrimineringsnemnda.

---

<sup>64</sup> Lov 28. februar 1997 om folketrygd.

<sup>65</sup> Jf. folketrygdloven § 1-9 og Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2017) s. 51.

<sup>66</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 296, jf. 2006/54/EF.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 andre ledd er utformet på en måte som synliggjør grensene for arbeidsgiverens objektive ansvarsgrunnlag. For å presisere at nemnda kun har myndighet til å ilegge oppreisning i arbeidsforhold, og dermed bare på objektive ansvarsgrunnlag, henvises det i § 12 første ledd til ldl. § 38 andre ledd *første* punktum. Dette kan virke uklart og skape misforståelser om Diskrimineringsnemndas myndighetsområde. I ldl. § 38 andre ledd skilles det mellom diskriminering og trakassering for å få frem de ulike ansvarsgrunnlagsreglene. Paragraf 38 første ledd omhandler diskriminering i arbeidsforhold og andre ledd omhandler trakassering og seksuell trakassering i arbeidsforhold, og diskriminering, trakassering og seksuell trakassering utenfor arbeidsforhold. Når det i ldl. § 12 henvises spesifikk til ldl. § 38 andre ledd første punktum, kan det skape tvil om nemndas myndighet til å ilegge oppreisning for trakassering og seksuell trakassering i arbeidsforhold. Nemnda har myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning for trakassering og seksuell trakassering i arbeidsforhold. I lovforberedelsen til diskrimineringsombudsloven var det en klar forutsetning at nemnda skulle kunne avgjøre trakasseringssaker.<sup>67</sup> Forarbeidende til den siste lovendringen gjør det klart at nemnda nå også kan behandle saker om seksuell trakassering.<sup>68</sup> Det foreligger ingen tvil om denne rettstilstanden. Da det skilles mellom diskriminering og trakassering i ldl. § 38 andre ledd, taler forutberegnelighetshensynet for at ldl. § 12 første ledd også bør tar høyde for dette skillet.

Diskrimineringsnemnda har etter ldl. § 12 andre ledd myndighet til å ilegge erstatning for brudd på bestemmelsene i ldl. § 1 andre ledd. *Erstatning* er kompensasjon for et økonomisk tap.<sup>69</sup> Nemnda kan ilegge erstatning for forskjellsbehandling i arbeidsforhold, og på andre samfunnsområder, som for eksempel utdannings- og avtaleforhold. I arbeidsforhold er de vernede gruppene de samme som i oppreisningsansvaret som avklart foran, jf. ldl. § 38 andre ledd første punktum.

Diskrimineringsnemnda kan altså ilegge erstatning og oppreisning for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i arbeidsforhold, dersom erstatnings- og oppreisningsvikarene og myndighetsvilkårene er oppfylt.

---

<sup>67</sup> Prop.80. L (2016-2017) s. 49.

<sup>68</sup> Prop.63 L (2018-2019) s. 31.

<sup>69</sup> Lødrup (2009) s. 43.



## 3.2. Erstatnings- og oppreisningsvilkårene

Etter den alminnelige erstatningslæren er det tre hovedvilkår for erstatning. Det må foreligge et tap, et ansvarsgrunnlag og det må være årsakssammenheng mellom ansvarsgrunnlaget og tapet.<sup>70</sup> Disse tre erstatningsvilkårene gjelder også etter diskrimineringslovgivningen, jf. ldl. § 38 og aml. § 13-9. Vilrårene følger delvis direkte og delvis forutsetningsvis av bestemmelsene.

### 3.2.1. Tap

I diskrimineringsaker er den skadevoldende handlingen ulovlig forskjellsbehandling i form av diskriminering eller trakassering. For å kunne kreve erstatning og oppreisning må forskjellsbehandlingen forårsake et *økonomisk tap* for erstatning, jf. ldl. § 38 tredje ledd første punktum og aml. § 13-9 første ledd andre punktum, og *ikke-økonomisk tap* for oppreisning, jf. ldl. § 38 tredje ledd andre punktum og aml. § 13-9 første ledd tredje punktum.

Med økonomisk tap menes tap som kan måles i penger.<sup>71</sup> Dette omfatter både tingskader og personskader.<sup>72</sup> Også fremtidige tap er omfattet.<sup>73</sup> Den vanligste formen for økonomisk tap i arbeidslivet er tapt inntekt.<sup>74</sup> Fremtidig lønn som går tapt på grunn av diskriminering er et økonomisk tap som åpner for erstatningsmuligheter. Den skadelidtes tapsbegrensningsplikt kan likevel begrense denne muligheten. Etter alminnelige rettsgrunnsetninger har den skadelidende part plikt til å begrense skadens omfang etter evne.<sup>75</sup> Den som følge av forskjellsbehandling mister den aktuelle jobben, har etter evne plikt til å søke nytt inntektsgivende arbeid. Det erstatningsgivende økonomiske tapet omfatter den delen av inntektstapet det med rimelighet ikke kan forventes at klageren kan begrense.<sup>76</sup>

Ikke-økonomisk tap er skader som ikke kan måles i penger. Krenkelse som følge av diskriminering er en typisk skade av slik art.<sup>77</sup> Å bli utsatt for forskjellsbehandling er

---

<sup>70</sup> Lødrup (2009) s. 50-53.

<sup>71</sup> Lødrup (2009) s. 50.

<sup>72</sup> Lødrup (2009) s. 113.

<sup>73</sup> Hellum og Ketscher (2008) s. 349

<sup>74</sup> Se DIN-2020-57 og DIN-2020-167.

<sup>75</sup> Skadeerstatningsloven § 5-1 nr. 2.

<sup>76</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95.

<sup>77</sup> Ot.prp.nr.104 (2003-2004) s. 52.

belastende for den det går utover, og uavhengig av om skaden er økonomisk eller ikke, er der hensiktsmessig å åpne for at den kan kreves dekket. Krenkelsen kan videre påføre den diskriminerte part psykiske skader som skaper et økonomisk tap. Det kravet en setter frem som følge av selve krenkelsen er oppreisningskrav. Dersom kravet går ut på å få dekket utgiftene for behandlingen av den psykiske skaden, utgjør dette et økonomisk tap og kravet er da et erstatningskrav. Det er lite problematisk for nemnda å skille mellom økonomisk- og ikke økonomisk tap.<sup>78</sup>

### 3.2.2. Årsakskrav

Årsakskravet har en faktisk og en rettslig side. Når det legges fram påstand om forskjellsbehandling, kan det være vanskelig å bringe klarhet i hva som faktisk har skjedd. Det foreligger da tvil om faktum og man står overfor et bevisproblem. Dette er kravets *faktiske* side og reguleres gjennom bevisbyrdereglene. Den *rettslige* siden forutsetter at faktum er klarlagt og innebærer et krav om årsakssammenheng mellom tapet og den ulovlige handlingen.<sup>79</sup>

#### 3.2.2.1. Det faktiske årsakskravet

Erstatnings- og oppreisningsansvaret forutsetter at ulovlig forskjellsbehandling har funnet sted. Dette innebærer at klageren må ha blitt utsatt for ulovlig forskjellsbehandling «på grunn av» en eller flere av de ulovlige diskrimineringsgrunnlagene.<sup>80</sup> Det må foreligge årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og den aktuelle diskrimineringsgrunnen.<sup>81</sup> Diskrimineringsnemnda kan bare ilegge erstatning og oppreisning dersom dette er det faktiske grunnlaget og faktum avklares gjennom bevisbyrdereglene.

Bevisbyrde betyr byrden med å føre bevis, og angir hvem av partene tvilsrisikoen skal gå utover. Beviskrav er de kriterier resultatet av bevisvurderingen må oppfylle for at

---

<sup>78</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 93.

<sup>79</sup> Lødrup (2009) s. 328.

<sup>80</sup> Jf. ldl. § 6 første ledd og aml. § 13-1 første ledd.

<sup>81</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 207-208.

håndheveren skal legge det til grunn.<sup>82</sup> Den alminnelige bevisbyrderregelen i norsk prosesslære er sannsynlighetsovervekt for den som påstår at lovovertrødelse har funnet sted.<sup>83</sup> Diskrimineringsrettens bevisbyrderregel er et unntak fra denne hovedregelen, jf. ldl. § 37 og aml. § 13-8. Bestemmelsene forstås likt og slår fast prinsippet om delt bevisbyrde for påstander om ulovlig forskjellsbehandling, jf. ldl. § 37 andre ledd.<sup>84</sup> Dette innebærer en lempeligere bevisbyrderregel i diskrimineringsrettens område. Begrunnelsen for dette er at det ofte er vanskelig å bevise ulovlig forskjellsbehandling. Regelen er utslag av et ønske om å skape reell mulighet for å vinne frem med diskrimineringspåstand.<sup>85</sup>

Paragraf 37 første ledd slår fast at;

*«Diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd».*

For den klagende part innebærer delt bevisbyrde å bevise at det «foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd». Bevistemaet er at det har skjedd ulovlig forskjellsbehandling, på grunn av en eller flere av de lovfestede diskrimineringsgrunnene.<sup>86</sup> Omstendigheter betyr forhold som taler for, bestemte faktorer ved noe. Begrepet «foreligger» betyr at noe ligger fremme, eksisterer, er tilgjengelig. Begrepet presiserer at omstendighetene som taler for diskriminering kan fremskaffes av klageren eller andre.<sup>87</sup> Bevis kan foreligge som følge av at Diskrimineringsnemnda gir motparten et pålegg etter ldl. § 3 første ledd.

For klageren er det tilstrekkelig at omstendighetene gir «grunn til å tro» at diskriminering har funnet sted. Ordlyden taler for et mildere krav enn sannsynlighetsovervekt. Det må være holdepunkter for eller indikasjoner på diskriminering.<sup>88</sup> Sannsynlighetsovervekt kreves ikke.<sup>89</sup> Det må etableres en presumsjon om at ulovlig forskjellsbehandling har funnet sted.<sup>90</sup> Presumsjon er en formodning, en antagelse. I denne sammenheng innebærer

---

<sup>82</sup> Backer (2015) s. 306.

<sup>83</sup> Backer (2015) s. 307.

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 52.

<sup>85</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 293.

<sup>86</sup> Jf. ldl. §6 første ledd. Se DIN-2019-167.

<sup>87</sup> Ot.prp.nr.35 (2000-2001) s. 118.

<sup>88</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337 og Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 117

<sup>89</sup> Rt-2014-402.

<sup>90</sup> Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s.57, Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 329.

presumsjonsbegrepet at en antagelse eller en formodning om forskjellsbehandling er riktig inntil det motsatte kan bevises.<sup>91</sup> En påstand om diskriminering er ikke tilstrekkelig.<sup>92</sup> Diskrimineringsnemnda har i sin praksis lagt til grunn at det i vurderingen skal foretas en konkret vurdering av om påstanden kan støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter.<sup>93</sup> Det må være objektive omstendigheter som støtter diskrimineringspåstanden.<sup>94</sup>

I Høgskolelektorsaken hadde klageren lagt frem påstand om diskriminering på grunnlag av bla. alder i ansettelsesforholdet.<sup>95</sup> Klageren var på søknadstidspunktet 60 år og den som ble ansatt var 33 år. Dette i seg selv var ikke nok for å oppfylle beviskravet. Klagerens påstand var i tillegg til dette underbygd av andre objektive omstendigheter. Klagerens påstander og bevis var følgende; for det første dokumenterte klageren at han etter det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet var bedre kvalifisert enn den som ble ansatt. Hans utdanning og erfaringer var i større grad relevant for stillingen slik den ble utlyst. For det andre mente klageren at begrunnelsen i innstillingen var aldersdiskriminerende. Arbeidsgiver mente begge søkerne hadde lik formell kompetanse og begrunnet ansettelsen med andre personlige egenskaper. Av utlysningen fulgte det at det var ønskelig å knytte til seg «en initiativrik og resultatorientert medarbeider med gode samarbeids- og formidlingsevner». I innstillingen ble den ansattes ambisjoner og fremtidige planer om å ta en doktorgrad fremhevet. Denne begrunnelsen sett i sammenheng med utlysningen og kvalifikasjonsprinsippet støttet diskrimineringspåstanden. For det tredje dokumenterte klageren at arbeidsgiver også hadde unnlatt å sørge for at søkerne ble vurdert av tre sakkyndige medlemmer, noe som igjen fulgte av utlysningen. Nemnda kom frem til at klageren med bevis for disse objektive omstendighetene sammen med det faktum at han var 60 år, hadde oppfylt sin del av beviskravet.

Dersom klageren klarer å skape en slik presumsjon, går bevisbyrden over på den innklagede.

---

<sup>91</sup> Jf. Grunnloven § 96 annet ledd, uskyldpresumsjonen.

<sup>92</sup> Jf. LDN-2015-18.

<sup>93</sup> Skjønberg, Hognestad, Hotvedt s. 225. Se LDN-2015-18.

<sup>94</sup> LDN-2015-18.

<sup>95</sup> LDN-2015-18.

Bevistemaet for den innklagede er enten at diskriminering ikke har funnet sted, eller at den er saklig, forholdsmessig og ikke uforholdsmessig inngripende.<sup>96</sup> Pliktsubjektet er «den ansvarlige», jf. § 37 første ledd. Dette er avhengig av det aktuelle ansvarsgrunnlaget.

For den innklagde er beviskravet sannsynlighetsovervekt, jf. § 37 «ikke sannsynliggjør». Den ansvarlige må gjøre rede for at det foreligger mer enn 50% sannsynlighet for at diskriminering likevel ikke har funnet sted.<sup>97</sup> Hva som må til for å skape en slik grad av sikkerhet, må vurderes i forhold til den konkrete saken og omstendighetene forøvrig. Jo sterkere bevis klageren fører for diskriminering, desto mer skal det til for å skape sannsynlighetsovervekt for påstanden om ikke-diskriminering.

I Høgskolelektorsaken var arbeidsgiverens påstand bla. at ansettelsen ikke var aldersdiskriminerende overfor klagerne. Som følge av klagerens bevisføring, gikk bevisbyrden over på arbeidsgiver. Deres påstand om at søkerens formelle kvalifikasjoner var like, ble allerede motbevist med klagernes dokumenter om utdanning og erfaring. Deres påstand om at det var lagt vekt på andre personlige egenskaper var heller ikke bevist i tilstrekkelig grad. Det fremgikk ikke av innstillingen hva som gjorde at klageren var mindre personlig egnet. Deres påstand om «andre personlige egenskaper» utgjorde ikke et motbevis som skapte mer enn 50% sikkerhet for ikke-diskriminering. Arbeidsgiver hadde i innstillingen også opplyst at stillingen var unntatt sakkyndig vurdering, jf. høyskoleloven § 6-3.<sup>98</sup> Etter denne bestemmelsen kan kravet om sakkyndig bedømmelse fravikes i «særlige tilfeller». Som bevis for denne påstanden la arbeidsgiver frem en protokoll fra tilsetningsutvalget. Denne protokollen avklarte ikke hvilke «særlige tilfeller» arbeidsgiver hadde lagt vekt på i vurderingen. Arbeidsgiver klarte dermed ikke å motbevise påstand om at den ansatte var bedre kvalifisert verken formelt eller som følge av «personlige egenskaper». Nemnda kom frem til at klageren ble utsatt for aldersdiskriminering.

### 3.2.2.2. Det rettslige årsakskravet

---

<sup>96</sup> Jf. ldl. §§ 6, 9, 10 og 11.

<sup>97</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 118 og Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 329.

<sup>98</sup> Lov 4. januar 2015 om universiteter og høyskoler.

Det rettslige årsakskravet innebærer at det må foreligge adekvat årsakssammenheng mellom den skadevoldende handlingen og tapet som oppstår.<sup>99</sup> Årsakssammenhengskravet kan utledes av ordlyden i ldl. § 38 og aml. § 13-9, jf. «som følge av». Kravet er også lagt til grunn i forarbeidene.<sup>100</sup> Kravets innhold følger av den alminnelige erstatningslæren og er utviklet gjennom fast og langvarig rettspraksis.<sup>101</sup> Det økonomiske tapet eller krenkelsen må være en påregnelig følge av den ulovlige forskjellsbehandlingen. Spørsmålet er om tapet ville ha oppstått dersom den innklagede ikke hadde utført den diskriminerende handlingen.<sup>102</sup> Adekvanskravet innebærer at tapet ikke må fremstå som en upåregnelig og fjern følge.<sup>103</sup>

Årsakssammenhengskravet gjelder både for erstatning og oppreisning og vilkåret må i den konkrete saken vurderes særskilt for begge kravene.<sup>104</sup> I en nemndsavgjørelse fra 2019 var den diskriminerende handlingen at klageren ikke hadde fått muligheten til å søke eller blir vurdert til en stilling.<sup>105</sup> Nemnda mente at handlingen var diskriminerende, men at det ikke forelå årsakssammenheng mellom diskrimineringen og det økonomiske inntektstapet. Det var ikke nok bevis for at vedkommende hadde fått stillingen dersom hun hadde blitt vurdert, og dermed ikke årsakssammenheng mellom handlingen og tapet. Den samme bevisføringen dannet grunnlag for oppreisning da det var sammenheng mellom handlingen og krenkelsen. Dette viser at kravet i praksis får et strengere innhold for erstatningskravet.

### 3.2.3. Ansvarsgrunnlag

For erstatnings- og oppreisningsansvar er det alltid en forutsetning om et ansvarsgrunnlag.<sup>106</sup> Ansvarsgrunnlaget handler om plikten som knytter seg direkte til handlingen som forårsaker tapet.<sup>107</sup> Den som har ansvaret for det økonomiske eller ikke-økonomiske tapet, har også ansvaret for å dekke dette tapet. Hovedregelen i ansvarslæren er subjektivt ansvarsgrunnlag. Objektivt ansvarsgrunnlag er et unntak fra denne hovedregelen og må hjemles i lovfestet eller ulovfestet rett.<sup>108</sup>

---

<sup>99</sup> Lødrup (2009) s. 326 flg. og s. 369 flg.

<sup>100</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94 og Ot.prp.nr.104 (2002-2003) s. 51.

<sup>101</sup> Jf. Rt-1992-64 og Rt-2000-418.

<sup>102</sup> Rt-1992-64 s. 69.

<sup>103</sup> Rt-2000-418 s. 432-433.

<sup>104</sup> Ot.prp.nr.104 (2002-2003) s. 51.

<sup>105</sup> DIN-2019-118.

<sup>106</sup> Jf. skadeserstatningsloven. Se Lødrup (2009) s. 51.

<sup>107</sup> Lødrup (2009) s. 51.

<sup>108</sup> Lødrup (2009) s. 51.

Hvilke ansvarsgrunnlag som gjør seg gjeldene i den konkrete diskrimineringsaken er avhengig av hvilket rettsområde en befinner seg i (i eller utenfor arbeidsforhold), og hva den ulovlige forskjellsbehandlingen er (diskriminering eller trakassering), jf. § 38 andre ledd. Arbeidsmiljøloven § 13-9 første ledd innebærer ikke en like klar ordlydsformulering for ansvarsgrunnlaget, men den samme forståelsen legges til grunn også i § 13-9.<sup>109</sup>

### 3.2.3.1. Objektivt ansvarsgrunnlag

I arbeidsforhold er ansvarsgrunnlaget objektivt for erstatning og oppreisning, dersom den ulovlige handlingen er *diskriminering*, jf. ldl. § 38 første ledd første punktum. Med uttrykket «arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides» siktes det til det objektive ansvarsgrunnlag. En naturlig forståelse av uttrykket «ikke kan bebreides», er at vedkommende ikke har utvist «skyld».<sup>110</sup>

Begrepet «skyld» omfatter etter den alminnelige erstatningslæren tre grader av bebreidelse; simpel uaktsomhet, grov uaktsomhet og forsett.<sup>111</sup> Simpel uaktsomhet er handlinger som avviker fra en forsvarlig handlemåte.<sup>112</sup> Grov uaktsomhet er avvikende handlinger som innebærer større grad av klander. Dersom handlingen er et markert avvik fra en forsvarlig handlemåte og skadevolderen i stor grad kan klandres for handlemåten, ligger uaktsomheten nærmere grensen for grov uaktsomhet.<sup>113</sup> Forsett er den groveste graden av skyld og betyr at skaden påføres med vilje og viten om at skaden mest sannsynlig vil inntre.<sup>114</sup> Objektivt ansvarsgrunnlag betyr at pliktsubjektet har ansvar uavhengig av om han eller hun har utvist en form for skyld eller ikke.

Pliktsubjektet for det objektive ansvaret er *arbeidsgiver*. Arbeidsgiver er «... enhver som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste ...».<sup>115</sup> I Diskrimineringsnemnda kan det rettes erstatnings- og oppreisningskrav for diskriminering i arbeidslivet *bare* mot

---

<sup>109</sup> Prop.88 L (2012-2013) s. 184.

<sup>110</sup> Ot prop.nr.77 (2000-2001) s. 117. Se Lødrup (2009) s. 51.

<sup>111</sup> Lødrup (2009) s. 127.

<sup>112</sup> Lødrup (2009) s. 127.

<sup>113</sup> Rt-2004-1942.

<sup>114</sup> Lødrup (2009) s. 129.

<sup>115</sup> Aml. § 1-8 andre ledd.

arbeidsgiveren.<sup>116</sup> I DIN-2019-167 tok nemnda ikke stilling til oppreisningskravet som var fremmet, fordi kravet var rettet mot en medarbeider og ikke arbeidsgiveren.

Den diskriminerende handlingen må være utført av arbeidsgiveren eller noen som handler på vegne av arbeidsgiveren.<sup>117</sup> Arbeidsgiveren har først og fremst ansvar for sine egne handlinger. Arbeidsgiverbegrepet har i denne sammenheng et videre innhold enn legaldefinisjonen i aml. § 1-8 andre ledd. Ledere som faller utenfor legaldefinisjonen, er også omfattet av begrepet.<sup>118</sup> Dette er i samsvar med formålsbetraktningene bak det objektive ansvarsgrunnlaget.<sup>119</sup> Videre har arbeidsgiveren ansvar for arbeidstakernes diskriminerende handlinger. Dette er kjernen i det objektive ansvarsgrunnlaget.

Den som vernes av det objektive ansvarsgrunnlaget er de samme vernede gruppene etter ldl. § 12 første ledd.<sup>120</sup> Dette innebærer at arbeidsgiveren blir ansvarlig dersom en arbeidstaker diskriminerer en annen arbeidstaker. Det forlegger ikke et objektivt ansvar hvis en utenforstående tredjeperson, for eksempel en kunde, diskriminerer en arbeidstaker. Det samme gjelder dersom en arbeidstaker diskriminerer en kunde. Disse forholdene faller utenfor begrepet «arbeidsforhold».

Paragraf 38 andre ledd første punktum innebærer altså at dersom en blir utsatt for diskriminering i arbeidslivet, kan vedkommende kreve erstatning og oppreisning fra arbeidsgiver, uten å måtte forholde seg til skyldspørsmålet.

### 3.2.3.2. Subjektivt ansvarsgrunnlag

Hvis den ulovlige forskjellsbehandlingen er *trakassering eller seksuell trakassering* i arbeidsforhold, er ansvarsgrunnlaget subjektivt, jf. § 38 andre ledd andre punktum. Ansvaret er betinget av skyld, jf. «bebreides». Etter den alminnelige erstatningslæren er den nedre grensen for skyldvilkåret simpel uaktsomhet for erstatning, og grov uaktsomhet for oppreisning.<sup>121</sup> Etter ldl. § 38 andre ledd andre punktum er skyldkravet simpel uaktsomhet

---

<sup>116</sup> Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 50.

<sup>117</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337.

<sup>118</sup> Hellum og Ketscher s. (2008) s. 348.

<sup>119</sup> Ot.prp.nr.35 (2004-2005) s. 43.

<sup>120</sup> Se avhandlingens punkt 3.1.2.

<sup>121</sup> Jf. skadeerstatningsloven § 5-3. Se Lødrup (2009) s. 130.



også for oppreisningsansvaret.<sup>122</sup> Dette innebærer en lempeligere ansvarsregel for oppreisning også for den som er utsatt for trakassering i arbeidslivet.

Pliktsubjektet for det subjektive ansvaret er den *ansvarlige*, altså den som trakasserer. Likestillings- og diskrimineringsloven § 38 andre ledd andre punktum skiller ikke mellom arbeidslivet og andre samfunnsområder. Dette innebærer at en arbeidsgiver, en arbeidstaker og en utenforstående tredjepart, som for eksempel en kunde, kan bli ansvarlig på subjektivt grunnlag etter § 38 andre ledd andre punktum.<sup>123</sup>

Arbeidsgiveren har altså ikke et objektivt ansvar for at en arbeidstaker blir trakassert eller seksuell trakassert i arbeidsforholdet. En arbeidstaker kan i medhold av § 38 andre ledd bare bli ansvarlig for trakasseringen hvis han eller hun selv, eller en som kan identifiseres med arbeidsgiveren trakasserer en arbeidstaker, jf. LDN-2014-10.<sup>124</sup> Identifikasjonskravet er strengt. Det må vurderes om den trakasserende medarbeider kan identifiseres med arbeidsgiveren i forhold til den konkrete trakasserende situasjonen. Trakassererens arbeidsoppgaver og ansvarsområde er av betydning. Jo større ansvar vedkommende har i arbeidsforholdet, desto mer taler det for en identifikasjon.<sup>125</sup> Det må likevel gjøres en helhetlig vurdering og det er ikke tilstrekkelig at medarbeideren har en tittel som sjef eller leder i et avgrenset ansvarsområde.<sup>126</sup>

Situasjonen som oppstår er at spesialregelen i ldl. § 38 andre ledd andre punktum innebærer en strengere ansvarsregel for *erstatningskrav* knyttet til trakassering som rettes fra en arbeidstaker mot en annen arbeidstaker, sammenlignet med skadeerstatningslovens regler. Etter skadeserstatningsloven kan en arbeidstaker bli erstatningsansvarlig på grunnlag av arbeidsgiveransvar, jf. skadeserstatningsloven § 2-1. Arbeidsgiveransvaret innebærer at arbeidsgiveren blir ansvarlig for den forsettlige eller uaktsomme skadevoldende handlingen som er begått av arbeidstakeren, uavhengig av arbeidsgiverens egen skyld.<sup>127</sup> Arbeidsgiveransvaret omfatter skader som følge av mobbing og trakassering, og medarbeidere er i like stor grad som utenforstående vernet av ansvaret.<sup>128</sup> I

---

<sup>122</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337.

<sup>123</sup> Se LH-2019-87696.

<sup>124</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 80 og Prop.63 L (2018-2019) s. 31.

<sup>125</sup> Jf. LDN-2014-10.

<sup>126</sup> LDN-2014-10.

<sup>127</sup> Lødrup (2009) s. 205.

<sup>128</sup> Jf. Rt-1997-786. Se Lødrup (2009) s. 216.

diskrimineringsammenheng innebærer arbeidsgiveransvaret at den trakasserte må forholde seg til skyldspørsmålet, men kravet kan rettes mot arbeidsgiveren som ofte er ressursmessig sterkere. Dette kan få betydning for erstatningsutmålingen. Identifikasjonskravet etter LDN-2014-10 er strengere enn arbeidsgiveransvaret. Ansvarsgrunnlaget i en og samme sak kan dermed være strengere dersom den behandles i Diskrimineringsnemnda fremfor de alminnelige domstolene, fordi nemnda ikke har myndighet til å håndheve skadeerstatningslovens regler.

Det samme gjelder ikke for *oppreisningskravet*. Arbeidsgiveransvar gjelder ikke for oppreisningskrav, og det er bare skadevolderen selv som kan bli ilagt oppreisningsansvar.<sup>129</sup> Som det er blitt redegjort for over, gjelder det en lempeligere uaktsomhetsregel etter ldl. § 38 andre ledd andre punktum, sammenlignet med skadeserstatningslovens oppreisningsregler. Ansvarsgrunnlaget i en og samme sak er det samme uansett om saken behandles i domstolene eller i Diskrimineringsnemnda, fordi begge har myndighet til å håndheve ldl. § 38 og aml. § 13-9.

### 3.3. Myndighetsvilkårene

Diskrimineringsnemndas myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning etter ldl. § 12, forutsetter at øvrige myndighetsvilkår er oppfylt. Den konkrete saken det kreves erstatning og oppreisning for må for det første falle inn under nemndas ansvarsområde. Nemnda kan i medhold av ldl. § 7 andre ledd ikke håndheve ldl. §§18, 24, 25, 26, 26 b, 28, 32 andre ledd og 39. Før den siste lovendringen var også saker om seksuell trakassering omfattet av denne unntaksbestemmelsen.<sup>130</sup>

Av hensyn til livsområdets sensitivitet, følger det av bestemmelsens tredje ledd at nemnda heller ikke kan håndheve forbud mot diskriminering i familieliv og andre rent personlige forhold.<sup>131</sup> Dersom nemnda får inn en sak som faller inn under § 7 andre eller tredje ledd, *skal* saken avvises.<sup>132</sup> Det samme gjelder dersom den som bringer inn saken ikke er part eller har

---

<sup>129</sup> Lødrup (2009) s. 524.

<sup>130</sup> Lov-2019-06-21-57.

<sup>131</sup> Ot.prp.nr.33 (1974-1975) s. 22.

<sup>132</sup> Jf. ldl. § 10 første ledd bokstav b.

rettslig interesse i saken etter ldoL. § 8. Utrykket «rettslig interesse» forstås på samme måte som i tvisteloven.<sup>133</sup>

Videre må nemnda avvise en sak dersom saken er avgjort eller brakt inn for domstolene, eller hvis saken er under etterforskning av påtalemyndigheten, eller klager er anmeldt for uriktig forklaring.<sup>134</sup> Nemnda *kan* også avvise en sak dersom saksforholdet ligger mer enn tre år tilbake i tid.<sup>135</sup> Vedtak om avvisning på grunnlag av forholdene over kan fattes av nemndleder, og vedtaket er et enkeltvedtak som må begrunnes etter forvaltningslovens regler.<sup>136</sup>

Diskrimineringsnemnda kan henlegge en sak dersom sakens forhold er av bagatellmessig art, forholdet det klages over åpenbart ikke er i strid med § 1 andre ledd, eller saken på grunn av bevisets stilling ikke kan opplyses i tilstrekkelig grad.<sup>137</sup> Henleggelsesavgjørelsen må også begrunnes, jf. ldoL. § 10 tredje ledd andre punktum.

Dersom de innledende vilkårene over ikke begrenser Diskrimineringsnemndas behandlingsmyndighet, kan nemnda ilegge erstatning og oppreisning dersom de videre myndighetsvilkårene i ldoL. § 12 er oppfylt.

### 3.3.1. Oppreisning

Diskrimineringsnemnda kan i medhold av ldoL. § 12 første ledd;

*«... 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.»*

---

<sup>133</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 104.

<sup>134</sup> Jf. ldoL. § 10 første ledd bokstav a, c, d.

<sup>135</sup> Jf. ldoL. § 10 andre ledd.

<sup>136</sup> Jf. ldoL. § 10 fjerde ledd og prop.80 L (2016-2017) s. 104-105 jf. forvaltningsloven §§ 24-25.

<sup>137</sup> Jf. ldoL. § 10 tredje ledd, jf. forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 8 sjette ledd første og fjerde punktum.

Bestemmelsen innebærer ikke noen særvilkår for Diskrimineringsnemndas oppreisningsmyndighet videre enn at myndigheten er avgrenset til arbeidsforhold. Det er presisert i forarbeidene at nemnda kan ilegge oppreisning, bare når det uttrykkelig er krevd av en part.<sup>138</sup> Oppreisningsbeløpet fastsettes etter en konkret vurdering, og det er ikke et krav om at klager spesifiserer beløpet. Forarbeidene sier ikke noe om når kravet må legges frem. Det kan likevel utledes av nemdspraksis at kravet må fremmes før saken tas opp til nemndsbehandling. I DIN-2019-112 hadde klageren krevd 605 294 kroner i erstatning for økonomisk tap. Under den muntlige forhandlingen i nemndsmøte ble erstatningskravet redusert til 10 000 kroner. I erstatningsvurderingen tok nemnda utgangspunkt i det første kravet. Selv om kontradiksjonsprinsippet ikke gjør seg gjeldende i like stor grad som i alminnelig sivilprosess, er det hensiktsmessig å kreve at kravet legges frem tidlig i prosessen. Hensyn til riktig saksbehandling, rettsikkerhet og forutberegnelighet taler for at kravet må fremmes før nemndsmøte. Gode grunner taler for at det samme også bør gjelde for oppreisningskravet.

### 3.3.1.1. Oppreisningsutmålingen

Diskrimineringsombudsloven innebærer ikke en begrensning på hvor mye oppreisning nemnda kan ilegge den diskriminerende part. Oppreisningsbeløpet avgjøres etter ldl. § 38 andre ledd andre punktum og aml. § 13-9 første ledd tredje punktum. Oppreisningen skal;

*«... fastsettes til de som er rimelig ut fra skadens art, omfang partenes forhold og omstendighetene forøvrig.»*

Oppreisningsbeløpet skal altså fastsettes ut fra en rimelighetsvurdering. I forarbeidene uttales det at det må legges til grunn en konkret og skjønnsmessig vurdering.<sup>139</sup> I rimelighetsvurderingen er det flere momenter som gjør seg gjeldende, jf. § 38 tredje ledd og aml. § 13-9 første ledd. De første momentene som virker inn i utmålingen er skadens art og omfang. Den diskriminerende handlingens art og alvorlighetsgrad må stå sentralt i oppreisningsutmålingen.<sup>140</sup> Skadens art er ofte krenkelse, men hvor omfattende denne krenkelsen virker kan variere i forhold til omstendighetene. I første rekke er det handlingens

---

<sup>138</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 87 og s. 106.

<sup>139</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 106.

<sup>140</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005) s. 145.

objektive virkning det tas utgangspunkt i, men den subjektive virkningen kan også virke inn i vurderingen.<sup>141</sup> Altså må det i tillegg til den generelle virkningen, tas stilling til hvordan den konkrete klageren opplever den aktuelle diskrimineringen. Spesielt i trakasseringsvurderingen legges det «betydelig vekt» på den fornærmedes subjektive opplevelse av situasjonen.<sup>142</sup> Om det foreligger både diskriminering og trakassering i en sak kan tale for et høyere oppreisningsbeløp, fordi det virker mer belastende for vedkommende.<sup>143</sup> Det samme gjelder dersom klageren blir utsatt for diskriminering eller trakassering på grunnlag av flere diskrimineringsgrunner.<sup>144</sup> Et annet viktig moment i omfangsvurderingen er krenkelsens varighet. Jo lengere den ulovlige handlingen pågår, desto mer taler det for at oppreisningen forhøyes.<sup>145</sup>

Det neste momentet som virker inn i oppreisningsutmålingen er partenes forhold i den konkrete saken. Både gjerningspersonens, arbeidsgiverens og den diskriminerte arbeidstakerens forhold er av betydning.<sup>146</sup> Selv om ansvaret er objektivt og det ikke tas stilling til skyldspørsmålet, kan overtredelsens grovhet, graden av skyld og hvordan arbeidsgiveren har behandlet diskrimineringspåstandene ha betydning for oppreisningsutmålingen. Det skal også legges vekt på styrkeforholdet mellom partene.<sup>147</sup> Dersom den diskriminerende part er en stor og profesjonell aktør, taler det for et høyere oppreisningsbeløp. Arbeidsgiverens økonomiske situasjon kan trekkes inn i vurderingen. Spesielt for små bedrifter med trang økonomi, må oppreisningen ikke virke uforholdsmessig tyngende.<sup>148</sup> Departementet gir likevel uttrykk for at det sjeldent vil være grunnlag for å lempe oppreisningsbeløpet på grunnlag av den ansvarliges dårlige økonomi.<sup>149</sup> Forhold på arbeidstakerens side kan for eksempel være medvirkende eller provoserende handlinger som skaper en konfliktsituasjon der diskrimineringen finner sted. Klagerens tapsbegrensningsplikt kan også trekkes inn i vurderingen. I oppreisningsutmålingen er det likevel ikke like aktuelt som i erstatningen å argumentere for tapsbegrensningsplikten. Hva en klager kunne ha gjort for å redusere krenkelsens omfang er en vanskelig vurdering.

---

<sup>141</sup> Lødrup (2009) s. 525.

<sup>142</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 320.

<sup>143</sup> DIN-2019-112.

<sup>144</sup> DIN-2019-203.

<sup>145</sup> DIN-2019-203.

<sup>146</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 93.

<sup>147</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337.

<sup>148</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

<sup>149</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

Videre skal det etter ldl. § 38 og aml. § 13-9 tas hensyn til omstendighetene forøvrig. Dette indikerer på at momentene i bestemmelsen ikke er uttømmende. Det skal foretas en bred helhetsvurdering av sakens omstendigheter.<sup>150</sup> I loven er det ikke fastsatt noen beløpsmessig grense for oppreisningsutmålingen. I forarbeidene presiseres det at beløpet må overstige et symbolsk beløp.<sup>151</sup> Oppreisningen må ha en effektiv og avskrekkende virkning og være rimelig og forholdsmessig i forhold til overtredelsen.<sup>152</sup> Videre forutsettes det i forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven at oppreisningsbeløpet ligger et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner.<sup>153</sup> Dette er en generell veiledning for domstolene og Diskrimineringsnemnda. Det samme følger også av diskrimineringsombudslovens forarbeider.<sup>154</sup> Her legges det til grunn at oppreisningsbeløpet som *hovedregel* vil ligge et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner. I særlig graverende tilfeller er det likevel mulighet for å gå høyere opp. Hva som ligger i uttrykket «særlig graverende» er ikke avklart. I den alminnelige erstatningslæren er oppreisningsnivået de senere årene vært stigende, og spesielt i draps- og voldtektstilfeller er oppreisningsbeløpet ofte høyere enn det vanlige. Ut fra denne tankegangen kan det tenkes at jo mer den diskriminerende handlingen nærmer seg en straffbar handling, desto mer taler det for at oppreisningsbeløpet blir høyere.<sup>155</sup>

Diskrimineringsgrunnlaget i de fleste oppreisningssakene nemnda har behandlet siden 2018, er graviditet og permisjon ved fødsel. I disse sakene nevner nemnda at det ved utmålingen legges vekt på at forbud mot diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vern av lovgiver, jf. ldl. § 10. Det er lite sammenlignbar nemndspraksis som kan tale for at en relativ lik sak med likt faktum, men med ulikt diskrimineringsgrunnlag, kan resultere i et lavere oppreisningsbeløp. Det er derfor vanskelig å si hvor stor betydning det særskilte vernet i ldl. § 10 har i praksis.

I DIN-2019-338 og DIN-2019-118 fastslo nemnda oppreisningsbeløpet på 30 000 kroner. Det som er felles i disse sakene er at diskrimineringen skjedde på grunn av graviditet og permisjon, uten at det forelå andre alvorlige momenter som talte for en forhøyelse av

---

<sup>150</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337.

<sup>151</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 93-94.

<sup>152</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

<sup>153</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 337.

<sup>154</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 106.

<sup>155</sup> Lødrup (2009) s. 526.

oppreisningsbeløpet. Verken skadens omfang, art eller partsforholdet hadde en nevneverdig karakter som talte for en lempelse eller forhøyelse av oppreisningsbeløpet.

I sakene DIN-2018-410, DIN-2019-193 og DIN-2020-57 var igjen diskrimineringsgrunnen graviditet og permisjon. I disse sakene forelå det i tillegg andre momenter som talte for et høyere oppreisningsbeløp. I den første saken la nemnda vekt på at arbeidsgiveren kunne bebreides for den ulovlige forskjellsbehandlingen. Det ble videre lagt vekt på styrkeforholdet mellom partene. Det var den enkelte arbeidstaker mot kommunen, og nemnda påpekte kommunens gode økonomi og at den var en stor og profesjonell aktør. Hvordan diskrimineringen hadde virket for klageren ble også vektlagt. Klageren fikk store økonomiske konsekvenser som følge av forskjellsbehandlingen, og mistet sin rett til foreldrepenger. Dette innebærer også en psykisk belastning, og nemnda utmålte oppreisningsbeløpet til 60 000 kroner. Avgjørelsen viser at det i oppreisningsutmålingen kan tas hensyn til det økonomiske tapet klageren har lidd som følge av diskrimineringen. Oppreisningen skal ikke som erstatningen dekke det økonomiske tapet, men kan trekkes inn vurderingen av krenkelsens belastende virkning for den diskriminerte part.

I DIN-2019-193 og DIN-2020-57 var flere av utmålingsmomentene samme som i DIN-2018-410. De innklagede var profesjonelle aktører og kunne i tillegg bebreides for diskrimineringen. Det som var ulikt var hvordan klagerne hadde blitt påvirket. I DIN-2019-193 hadde diskrimineringen ført til en usikkerhet rundt klagerens arbeidssituasjon etter at permisjonen var over, noe som var psykisk belastende for vedkommende. I DIN-2020-57 hadde klageren i de siste månedene av svangerskapet blitt påført en betydelig psykisk belastning, noe som virket ekstra krenkende. I disse to sakene var det ikke snakk om like store økonomiske konsekvenser som forsterket krenkelsens belastende virkning som i DIN-2018-410. Oppreisningsbeløpet ble i begge sakene fastsatt til 50 000 kroner.

Den økonomiske belastningens psykiske virkning ble også vurdert i den siste erstatnings- og diskrimineringsaken nemnda avgjorde. I DIN-2020-167 ble erstatningsbeløpet satt lavere fordi klageren som følge av diskrimineringen ikke sto helt uten arbeid. Hun hadde fortsatt en stilling på 80% og nemnda mente at dette måtte få betydning for oppreisningsbeløpet. Det ble i tillegg lagt vekt på det særskilte vernet av diskriminering på grunn av graviditet og permisjon, og at arbeidsgiveren kunne bebreides for diskrimineringen. Erstatningsbeløpet ble fastsatt til 20 000 kroner.

Diskrimineringsnemnda har også ilagt oppreisning for diskriminering på andre grunnlag enn permisjon og graviditet. I DIN-2019-112 hadde klageren blitt diskriminert og trakassert på grunn av livssyn. Vedkommende fikk 60 000 kroner i oppreisning. I utmålingen ble det lagt vekt på at klagerne hadde blitt utsatt for både diskriminering og trakassering. Arbeidsgiveren kunne bebreides for diskrimineringen og det var betydelig forskjell i styrkeforholdet mellom partene. Det ble også lagt vekt på at det var rettet alvorlige beskyldninger mot arbeidstakeren. Dette var ekstra belastende for vedkommende som fikk diagnosen posttraumatisk stresslidelse. Klageren i denne saken fikk betydelige økonomiske konsekvenser som følge av et inntektstap på rundt 600 000 kroner. Det er stor sannsynlighet for at også dette har virket belastende for klageren. Det er vanskelig å lese ut fra nemndas avgjørelse om og i så fall hvilken grad dette har hatt betydning i oppreisningsutmålingen. Når denne saken sammenlignes med DIN-2018-410, taler en helhetsvurderinger for at DIN-2019-112 har en alvorligere virkning for klageren både psykisk og økonomisk. Her har den psykiske belastningens negative virkning blitt dokumentert. I tillegg er det mer alvorlig at klageren har blitt utsatt for trakassering i tillegg til diskriminering. At oppreisningsbeløpet er det samme i begge sakene, kan være et eksempel på at det særskilte vernet for graviditet og permisjon i praksis har en forhøyende virkning i oppreisningsutmålingen.

DIN-2019-203 har også en tilnærmet lik alvorlighetsgrad som DIN-2019-112. Her hadde klageren blitt diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse og alder. Arbeidstakeren som tidligere hadde rett til hjemmekontor som følge av tilretteleggingstiltak, hadde etter en periode blitt nektet dette. Arbeidsgivernes skyld og styrkeforholdet mellom partene var også her av betydning. Diskrimineringsnemnda konkluderte med at diskrimineringen hadde skjedd i kombinasjon av nedsatt funksjonsevne og alder. Dette måtte få betydning for utmålingen i og med at kombinasjonen skaper en ekstra krenkelse for vedkommende. Diskrimineringen førte til at klageren ble sykemeldt uten mulighet for sykepenger. Også her fører det økonomiske tapet til at klageren blir utsatt for en ekstra psykisk belastning. At diskrimineringen hadde forgått over en periode på flere måneder måtte også tale for en forhøyelse av beløpet. Oppreisningsbeløpet ble fastsatt til 60 000 kroner.

En samlet vurdering av nemndspraksis viser at oppreisningen fort blir betydelig høyere når arbeidsgiveren kan bebreides for den ulovlige handlingen og er en profesjonell aktør i arbeidslivet. Videre vektlegges det hvis klageren blir utsatt for flere ulovlige handlinger. Når



det i tillegg til krenkelsen også kan gjøres rede for en økonomisk belastning som forsterker den psykiske belastningen, taler dette for en krenkelse av større omfang, og kan danne grunnlag for høyere oppreisning.

### 3.3.2. Erstatning

Diskrimineringsombudsloven § 12 andre ledd lyder slik;

*«Nemnda kan enstemmig treffe vedtak om erstatning ved brudd på bestemmelsene i § 1 andre ledd, dersom den innklagede ikke gjør gjeldene annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser».*

Diskrimineringsnemnda legger til grunn i sin praksis at også erstatning må kreves uttrykkelig.<sup>156</sup> Dette kravet er i lovforarbeidene spesifisert for oppreisningskravet, og nemnda har innfortolket kravvilkåret også for erstatning.<sup>157</sup> Det rettslige grunnlaget kan virke uklart, men kravet vil i praksis være lite problematisk. Et erstatningskrav innebærer at det økonomiske tapet må dokumenteres. Det er lite sannsynlig at kravet blir avvist som følge av at klageren ikke uttrykkelig legger frem erstatningskravet, samtidig som dokumentasjonskravet er oppfylt. Dessuten er det strenge saksbehandlingsregler for nemnda, så sekretariatet vil veilede klageren om å legge frem et erstatningskrav dersom det er grunnlag for det.<sup>158</sup>

Av Idol. § 12 andre ledd følger det noen særvilkår for Diskrimineringsnemndas erstatningsmyndighet. Nemnda kan bare *enstemmig* treffe vedtak om erstatning, dersom den innklagede ikke gjør gjeldende annet enn *åpenbart uholdbare innsigelser*.<sup>159</sup> Formålet med disse særvilkårene er at de skal virke som en sikkerhetsventil og skape en rettssikker avgjørelsesprosess i erstatningsvurderingen.

I forarbeidene gis det uttrykk for at Diskrimineringsnemnda som hovedregel ikke skal kunne ilegge erstatning for økonomiske tap.<sup>160</sup> Det følger videre at nemnda bare i «enkle

---

<sup>156</sup> Diskrimineringsnemnda (2020) <https://www.diskrimineringsnemnda.no/diskrimineringsnemndas-virksomhet>

<sup>157</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 87 og s. 106.

<sup>158</sup> Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda §§ 2, 3.

<sup>159</sup> Jf. § 12 andre ledd og prop.80 L (2016-2017) s. 94-96.

<sup>160</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

saksforhold» kan ilegge erstatning.<sup>161</sup> Erstatningsmyndigheten nemnda har i enkle saksforhold er dermed et unntak fra hovedregelen om ikke-erstatningsmyndighet. Erstatningsregelen i § 12 andre ledd har en videre ordlyd enn det gis uttrykk for i forarbeidene. Selv om loven er den primære rettskilden, er det vanskelig å tolke erstatningsregelens innhold uten å lese forarbeidene utdypende. Forarbeidene har stor betydning og er tilnærmet den primære kilden i forståelsen av nemndas erstatningsmyndighet.

Den klare hovedregelen er altså at Diskrimineringsnemnda bare i enkle saksforhold kan ilegge erstatning for brudd på diskrimineringslovgivningen. Det må dreie seg om en relativ enkel og oversiktlig sak.<sup>162</sup> Det er to vilkår som minimum må være oppfylt for at en sak kan karakteriseres som enkel, jf. § 12 andre ledd. Avgjørelsen må være enstemmig og det må ikke gjøres gjeldende «ikke åpenbart uholdbare innsigelser», jf. § 12 andre ledd. Det er videre momenter i forarbeidene som kan være avgjørende for om en sak er enkel eller ikke. Erstatningskravets størrelse og bevissituasjonen i den konkrete saken er momenter av betydning.<sup>163</sup>

Enstemmighetsvilkåret og krav om «ikke åpenbart uholdbare innsigelser» er i tråd med tvisteloven § 6-10 tredje ledd bokstav b og fjerde ledd.<sup>164</sup> *Enstemmig* betyr etter sin ordlyd at alle de aktuelle stemmene må ha det samme innhold. Diskrimineringsnemnda er et kollegialt forvaltningsorgan. Dette referer til at nemnda treffer sine vedtak som et kollegium, og det er ikke nemndleder som har det avgjørende ordet.<sup>165</sup> For at nemnda skal være vedtaksfør må en nemndleder og to nemndmedlemmer være til stede i nemndsmøtet, og vedtaket fattes ved alminnelig flertall.<sup>166</sup> Dette er hovedregelen og § 12 andre ledd er et unntak. For å kunne ilegge erstatningsansvar må alle tre nemndmedlemmer stemme for erstatning. Dette innebærer at det må være enighet om at avgjørelsesgrunnet er tilstrekkelig, og om hva resultatet skal bli.<sup>167</sup> Medlemmene må altså for det første være enige om hva som faktisk har skjedd. Videre må de være enige om at resultatet skal bli erstatning. Enstemmighetskravet har som formål å minimalisere usikkerheter rundt ansvarsspørsmålet. Poenget er at nemnda skal

---

<sup>161</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

<sup>162</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94.

<sup>163</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 94 og 96.

<sup>164</sup> Lov 17. juni 2005 om meklings og rettergang i sivile tvister.

<sup>165</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 32.

<sup>166</sup> Forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda § 8 sjettede ledd første og fjerde punktum.

<sup>167</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 96.

være overbevist om at de har oversikt over de vesentlige momentene og unngå at avgjørelsen blir vilkårlig.

Diskrimineringsnemnda kan videre ilegge erstatning «... dersom den innklagde ikke gjør gjeldende annet enn manglende betalingsevne eller andre åpenbart uholdbare innsigelser». Kravet innebærer at dersom den innklagde legger frem en innsigelse som ikke er åpenbart uholdbar, kan nemnda ikke ilegge erstatning. Den som kan gjøre gjeldene ikke uholdbare innsigelser er den «innklagede». Dersom erstatningskravet bygger på diskriminering i arbeidsforhold, er dette arbeidsgiveren. Dersom erstatningskravet bygger på trakassering er det den subjektive skadevolderen hvis han eller hun ikke kan identifiser med arbeidsgiver. Hva som omfattes av uttrykket «åpenbart uholdbare innsigelser» må tolkes nærmere. Etter en naturlig forståelse av Idol. § 12 andre ledd faller innsigelser om «manglede betalingsevne» under uttrykket, jf. begrepet «annet». Det følger også av forarbeidene at innsigelser på grunn av manglende betalingsevne eller betalingsvilje ligger i bestemmelsens kjerneområde.<sup>168</sup> Dette innebærer at nemnda kan ilegge erstatning på tross av slike innsigelser.

Uholdbare innsigelser betyr etter sin ordlyd, lite holdbare, ikke tilfredsstillende innsigelser. Begrepet «åpenbart» taler for at uholdbarheten må være klar og tydelig. Det er tilstrekkelig at den innklagedes argumentasjon fremstår som åpenbart uholdbar, og at det kan trekkes en slik konklusjon av forhandlingene.<sup>169</sup> Holdbare innsigelser kan for eksempel være uenighet om fatum, erstatningsutmålingen eller at klageren ikke har oppfylt sin tapsbegrensningsplikt.<sup>170</sup>

Hvordan dette kravet virker i praksis kan virke uklart og Diskrimineringsnemndas praksis er også lite veiledende. Spesielt i sak DIN-2018-410 kan det virke som at nemnda skjuler den egentlige begrunnelsen for å ikke å ta stilling til erstatningsspørsmålet i dette kravet om «ikke åpenbart uholdbare innsigelser». En nærmere avklaring av avgjørelsen kommer under.

I vurderingen av om en sak er enkel nok må det videre tas stilling til sakens kompleksitet. I enkle saksforhold kreves det ikke bevisføring av nevneverdig omfang for å kunne treffe en avgjørelse om erstatningskravet.<sup>171</sup> Dette innebærer at dersom partene er uenig om de faktiske

---

<sup>168</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95.

<sup>169</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95.

<sup>170</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 96.

<sup>171</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95.

forholdet av rettslig betydning, og det er sannsynlig at ytterligere bevisføring vil bringe avgjørende relevante momenter for vurderingen av det faktiske forholdet, kan nemnda ikke ilegge erstatning.

Videre må det tas stilling til erstatningskravets størrelse. Jo lavere erstatningsbeløpet er, desto enklere er ofte saksforholdet. En helhetlig tolkning av lovforarbeidene indikerer at erstatningsbeløpet trekkes inn som et moment i vurderingen. I Prop.80 L (2016-2017) side 95 siste avsnitt er det en uttalelse som lenge har skapt uklarhet om erstatningsbeløpets størrelse er en begrensning i nemndas myndighet eller ikke. Uttalelsen lyder slik;

*«Departementet legger til grunn at erstatningsbeløpet i disse sakene i hovedsak vil dreie seg om beskjedne beløp, og at nemndas vedtaksmyndighet begrenses til beløp som ligger under kr 10 000.»<sup>172</sup>*

Denne uttalelsen taler for at erstatningskrav som overstiger 10 000 kroner faller utenfor betegnelsen «enkle saksforhold». Etter denne forståelsen har Diskrimineringsnemnda ikke myndighet til å ilegge erstatning for diskrimineringsaker der erstatningskravet overstiger kr 10 000, jf. Idol. § 12 andre ledd. Uttalelsene i forarbeidene virker motstridende. På den ene siden taler det for at det må foretas en nærmere helhetsvurdering av bevissituasjonen i den konkrete saken for å avgjøre om saken faller inn under Diskrimineringsnemndas myndighet eller ikke. På den andre siden lukkes det for en slik vurdering med at det gis uttrykk for at det er erstatningsbeløpets størrelse som er avgjørende. I det første tilfelle er erstatningskravet et moment, mens det i det andre er et vilkår. Dersom det tas utgangspunkt i at nemnda utelukkende ikke kan behandle erstatningskrav som overstiger 10 000 kroner, er uttalelsene om «enkle saksforhold» av liten betydning.

Spørsmålet som oppstår er om erstatningsbeløpet er et vilkår eller et moment i vurderingen. Ordlyden i § 12 andre ledd taler for en helhetsvurdering. De generelle uttalelsene i forarbeidene taler for det samme. Den spesifikke uttalelsen i Prop.80 L (2016-2017) side 95 siste avsnitt, taler derimot for at erstatningsbeløpet er et vilkår for Diskrimineringsnemndas myndighet. Diskrimineringsnemnda har siden de fikk myndighet til å ilegge erstatning i 2018 fått inn flere klager der det er blitt fremmet erstatningskrav på grunn av ulovlig

---

<sup>172</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95 siste avsnitt og s. 106.

forskjellsbehandling i arbeidslivet.<sup>173</sup> Fram til september 2020 fikk ingen medhold i sitt erstatningskrav. De fleste sakene i arbeidslivet bygger på et krav om økonomisk tap på grunn av tapt inntekt.

I DIN-2019-112 tok nemnda ikke stilling til erstatningskravet. Her var erstatningskravet rundt 600 000 kroner og nemnda ga uttrykk for at de ikke kunne ta stilling til erstatningskrav på mer enn 10 000 kroner, og at den innklagedes innsigelser av den grunn ikke var uholdbare. I sak DIN-2018-410 hadde klageren ikke spesifisert erstatningsbeløpet, men nemnda tok likevel ikke stilling til erstatningsspørsmålet med den begrunnelsen at den innklagedes innsigelser ikke var åpenbart uholdbare.

Så skjedde det en endring i 2020. I forbindelse med endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven kom Kulturdepartementet med avklarende uttalelser om Diskrimineringsnemndas myndighet i et høringsnotat.<sup>174</sup> Uttalelsen lyder slik;

*«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.»*

Dette taler for at erstatningsbeløpet er et moment i myndighetsvurderingen og at Diskrimineringsnemnda kan ilegge erstatning på mer enn 10 000 kroner så lenge saken oppfyller de øvrige myndighetsvilkårene. I sak DIN-2020-57 tok nemnda for første gang stilling til erstatningskravet på 80 000 kroner, og klageren fikk 75 000 kroner i erstatning.<sup>175</sup> Nemnda viste først til uttalelsene i forarbeidene og ga uttrykk for at dette kunne tolkes som en kompetansebegrensning. Videre ga nemnda uttrykk for at en slik begrensning ikke hadde vært departementets intensjon.

Diskrimineringsnemnda har nå slått fast at erstatningskravets størrelse bare er et moment i vurderingen av om den konkrete saken faller inn under nemndas myndighet eller ikke. Det må

---

<sup>173</sup> Diskrimineringsnemnda (2020), <https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/søkkklagesaker>

<sup>174</sup> Arbeids- og sosialdepartementet, Kulturdepartementet (2020) pkt.7.4.

<sup>175</sup> DIN-2020-57.

foretas en konkret vurdering og den konkrete sakens kompleksitet og vanskelighetsgraden er det avgjørende elementet. Grunnlaget for denne rettstilstanden er de samme forarbeidene som tidligere dannet grunnlag for ikke-erstatning, lest i lys av det nye høringsnotatet.<sup>176</sup>

Det kan likevel fortsatt virke uklart om det er en øvre grense for erstatningsbeløpet nemnda kan ilegge. En enkel sak kan innebære at det uproblematisk kan dokumenteres for et økonomisk tap på flere hundre tusen kroner. Saken er da enkel i forhold til bevisføringen, men ikke like enkel i forhold til erstatningsbeløpets størrelse. Om det går en grense, og i så fall hvor denne grensen går gjenstår det å se.

Denne rettstilstanden viser at erstatningsavgjørelsen i sak DIN-2019-112 trolig kunne fått et annet resultat i dag. Nemnda hadde her myndighet til å avgjøre erstatningskravet. Erstatningsbeløpet som ble krevd av klageren var relativt høyt, men nemnda kunne tatt stilling til spørsmålet over om hvor grensen går, og avgjort erstatningskravet for den delen av kravet som ligger innenfor denne grensen.<sup>177</sup> Gode grunner taler for at også sak DIN-2018-410 kunne fått et annet resultat. Her var det økonomiske tapet inntektstap som følge av forskjellsbehandling på grunn av graviditet. Nemnda sier i avgjørelsen at kommunens innsigelser ikke er uholdbare og at nemnda ikke har kompetanse til å ilegge erstatning. Kommunens innsigelser mot erstatningskravet er at det ikke har funnet sted diskriminering og det derfor ikke er grunnlag for verken erstatning eller oppreisning. Når Diskrimineringsnemnda slår fast at diskriminering har funnet sted, og det på dette grunnlag foreligger oppreisningsansvar, er det lite forståelig at de samme innsigelsene er holdbare i erstatningsvurderingen. Det kan tenkes at nemnda har begrunnet avgjørelsen med innsigelseskravet, fordi det økonomiske inntektstapet klart overstiger 10 000 kroner. Avgjørelsen er fra 2018 og en er av de første erstatningssakene nemnda tok stilling til. Begrunnelsen virker derfor som et forsøk på å unngå å ta stilling til den klare uttalelsen i forarbeidene, som frem til 2020 har skapt en stor misforståelse på diskrimineringsrettens område.

I DIN-2019-115 og DIN-2019-196 krevde klageren, i tillegg til oppreisning, også erstatning for tapt inntekt. Kravet var rettet mot to parter som var arbeidstakerens innleier- og utleierbedrifter. Erstatningskravet utgjorde 124 200 kroner. Nemnda kom frem til at det ikke

---

<sup>176</sup> Prop.80 L (2016-2017) jf. Arbeids- og sosialdepartementet, Kulturdepartementet (2020) pkt.7.4.

<sup>177</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 95.

kan ilegges erstatning og begrunnet det med at den innklagdes innsigelser ikke var uholdbare, at det ikke var snakk om et enkelt saksforhold og at erstatningsbeløpet oversteg det beløpet nemnda hadde myndighet å ilegge. Partenes innsigelser var at det ikke forelå diskriminering, noe nemnda ikke var enig i. I vurderingen utdyper ikke nemnda hva de legger i at saken ikke er et enkelt saksforhold. Dersom begrunnelsen i realiteten var at erstatningskravet oversteg 10 000 kroner, er også denne avgjørelsen i strid med dagens rettstilstand. Dersom begrunnelsen derimot var at saken ikke er enkel fordi det er et trepartsforhold og at dette innebærer en ytterligere bevisføring, er avgjørelsen uansett riktig. Ut fra avgjørelsens formulering virker det som om nemnda uten hensyn til beløpets størrelse mener at saken ikke er enkel nok for nemndsbehandling.

I DIN-2019-388 og DIN-2019-118 var erstatningskravet også høyere enn 10 000 kroner. Hovedbegrunnelsen for ikke-erstatning var likevel at tapet ikke hadde blitt dokumentert i tilstrekkelig grad og i den siste saken var heller ikke kravet om årsakssammenheng oppfylt. Det er lite sannsynlig at resultatet ville blitt annerledes etter dagens rettstilstand.

DIN-2020-167 er den andre avgjørelsen der Diskrimineringsnemnda har ilagt den innklagede erstatningsansvar. Saken viser at nemndas vurdering av «ikke åpenbart uholdbare innsigelser» har fått et klarere innhold etter Kulturdepartementets uttalelser om lovgiverintensjonen. Også her var den innklagdes innsigelser at diskriminering ikke hadde funnet sted og at det derfor ikke var grunnlag for erstatning. Nemnda mente at diskriminering hadde funnet sted og at innsigelsene derfor var et uttrykk for manglende betalingsvilje. Innsigelsene måtte av den grunn settes til side. Dette viser at innsigelser om at det ikke er grunnlag for erstatning fordi diskriminering ikke har funnet sted, er åpenbart uholdbare når nemnda konkluderer med at diskriminering har skjedd. At Diskrimineringsnemnda i DIN-2018-410 mente de samme innsigelsene *ikke* var uholdbare, er utslag av den tidligere misforståelsen om nemndas erstatningsmyndighet.

### 3.3.2.1. Erstatningsutmålingen

Erstatning skal dekke hele det økonomiske tapet som oppstår som følge av den ulovlige forskjellsbehandlingen, jf. ldl. § 38 tredje ledd første punktum og aml. § 13-9 første ledd

andre punktum. Erstatning for økonomisk tap utmåles etter alminnelige ulovfestede erstatningsregler.<sup>178</sup> Klageren må dokumentere det økonomiske tapet.<sup>179</sup>

Arbeidsmiljøloven § 13-9 hadde tidligere en annen ordlydsformulering om erstatningsutmålingen. Ordlyden var lik aml. § 15-12 om virkninger av ulovlig oppsigelse.<sup>180</sup> Paragraf 13-9 er utviklet i takt med diskrimineringslovgivningen, men lovgiver har ikke hatt en intensjon om å endre reglene om erstatningsutmålingen. I forarbeidene presiseres det at erstatningen som hovedregel skal dekke hele det økonomiske tapet, men kan likevel fastsettes til et lavere beløp.<sup>181</sup> Når dette kan være tilfelle er ikke nærmere regulert. Videre følger det av forarbeidene at det forutsettes at bestemmelsen blir tolket og nærmere presisert gjennom domstolspraksis.<sup>182</sup> Av hensyn til den historiske utviklingen og de samme preventive hensynene som gjør seg gjeldende, vil det også være naturlig å se hen til domstolens utmålingspraksis etter aml. § 15-12.<sup>183</sup>

Generelt taler rettspraksis for at det i utmålingen tas utgangspunkt i det dokumenterte fulle økonomiske tapet.<sup>184</sup> Den skadelidte skal verken tape eller tjene på diskrimineringen.<sup>185</sup> Spørsmålet det må tas stilling til er hvor mye klageren ville ha tjent dersom diskrimineringen ikke hadde funnet sted. Hvis det viser seg at klageren av andre saklige grunner uansett ikke hadde kunnet fortsette i den aktuelle stillingen, skal den delen av det økonomiske tapet trekkes fra erstatningsbeløpet. I TSTRO-2015-100953 beviste arbeidsgiveren i tilstrekkelig grad at den diskriminerte arbeidstaker etter en periode uansett ikke kunne bli værende i stillingen, på grunn av dårlig oppførsel. Dermed ble erstatningsbeløpet redusert i betydelig grad.

Tapsbegrensningsplikten kan også føre til fradrag i erstatningsbeløpet. I TOSFI-2009-136827 ga tingretten uttrykk for at det var arbeidstakeren som måtte ta ansvaret for den delen at tapet som oppsto som følge av at hun hadde takket nei til en deltidsstilling senere i prosessen.

---

<sup>178</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 297-298.

<sup>179</sup> Prop.81 L (2016-2017) s. 296.

<sup>180</sup> Tidligere aml. § 62.

<sup>181</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 104-118.

<sup>182</sup> Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 104.

<sup>183</sup> Hedlund og Semner (2008) s. 391.

<sup>184</sup> Jf. LH-2019-87696 og LE-2013-113570.

<sup>185</sup> Lødrup (2009) s. 448.



Spørsmål om det skal gjøres fradrag i erstatningsbeløpet kan også oppstå i andre sammenhenger. I HR-2012-2350-A hadde klageren lagt frem et erstatningskrav på grunnlag av aml. § 15-12. Her krevde arbeidsgiveren fradrag fra erstatningsbeløpet for arbeidsavklaringspenger klageren hadde mottatt i en periode etter oppsigelsen. Etter en tolkning av trygdelovgivningen kom Høyesterett frem til at det ikke skulle gjøres fradrag i erstatningen, men at deler av arbeidsavklaringspengene som var dekket av erstatningen måtte tilbakebetales til Nav.<sup>186</sup> Dette er i samsvar med erstatningsreglenes formål. Arbeidsgiveren skal ikke gjennom trygdesystemet få dekket er tap han eller hun har ansvaret for.

Et annet spørsmål er om det skal gjøres fradrag for annet lønnet arbeid. I HR-2012-262-A hadde to fotballspillere rett til erstatning på grunnlag av aml. § 15-12. Spillerne hadde lidd et økonomisk tap som følge av at deres midlertidige ansettelser ble brutt før avtalens utløp. Begge fotballspillerne hadde etter den ulovlige oppsigelsen hatt annet lønngivende arbeid. For den første spilleren utgjorde brudd på avtalen et inntektstap for en periode på mindre enn et år. For den andre spilleren innebar bruddet et inntektstap for en periode på tilnærmet to år. Den første fotballspilleren fikk dekket hele det økonomiske tapet uten fradrag for annet lønnet arbeid.<sup>187</sup> Den andre spilleren fikk også dekket inntektstapet for det første året. Av hensyn til den lange avtaleperioden, ble det gjort fradrag fra erstatningsbeløpet for det andre året.<sup>188</sup> Retten mente at det skulle komme til arbeidstakernes gode at de hadde oppfylt tapsbegrensningsplikten, selv om de hadde blitt utsatt for en ulovlig oppsigelse.<sup>189</sup> Det er samfunnsmessig ønskelig at arbeidstakere raskt kommer tilbake til arbeid.<sup>190</sup> Etter dette er hovedregelen at det ikke skal gjøres fradrag for lønnet arbeid, men erstatningsbeløpets størrelse på grunn av en lengre periode kan danne grunnlag for delvis fradrag. Gode grunner taler for at det samme bør gjelde for erstatningsutmålingen etter aml. § 13-9 og ldl. § 38.

Diskrimineringsnemnda har i sak DIN-2020-57 lagt avgjørende vekt på det dokumenterte økonomiske tapet i erstatningsutmålingen. Klageren krevde 80 000 kroner i erstatning for tapt inntekt. Lønnstapet utgjorde tilsammen 75 000 kroner. Resten av kravet var dekning for eventuell provisjon. Nemnda ga ikke erstatning utover garantilønnen på 75 000 kroner, og mente at den eventuelle provisjonen ikke var tilstrekkelig sannsynliggjort.

---

<sup>186</sup> Avsnitt 47.

<sup>187</sup> Avsnitt 80.

<sup>188</sup> Avsnitt 87.

<sup>189</sup> Avsnitt 82.

<sup>190</sup> Avsnitt 83.

Diskrimineringsnemndas uttalelser taler likevel for at slik provisjon kan bli dekket dersom bevisføringen er tilstrekkelig, og det blir sannsynliggjort at provisjon i tillegg til garantilønnen er gått tapt som følge av den ulovlige forskjellsbehandlingen. Også i DIN-2020-167 tok nemnda utgangspunkt i det dokumenterte økonomiske tapet på grunn av tapt inntekt og i beregningen av foreldrepenger. Erstatningsbeløpet ble som følge av dette fastsatt til 19 207 kroner.

## 4. Oppsummering

Rettsstilstanden i dag er at Diskrimineringsnemnda kan ilegge erstatning og oppreisning i arbeidsforhold på nærmere gitte vilkår, for ulovlig forskjellsbehandling på grunnlag av de ulovlige diskrimineringsgrunnene i ldl. § 6, og aml. § 13-1 med unntak av diskriminering på grunn av deltid og midlertidig ansettelse, jf. ldl. § 1 andre ledd bokstav b. Nemnda kan videre i medhold av ldl. § 38 ilegge erstatning og oppreisning for brudd på ldl. kapittel 2, med unntak av ldl. § 13 sjette ledd som slår fast at arbeidsgivers plikt til å forebygge trakassering og seksuell trakassering, jf. ldl. § 38 første ledd bokstav a. Nemnda kan altså avgjøre brudd på ldl. § 13 sjette ledd, jf. ldl. § 1 andre ledd bokstav a, men har ikke myndighet til å behandle erstatningskrav knyttet til dette.

Spørsmålet som oppstår er om disse begrensningene er i strid med hensyn til effektiv håndheving som danner grunnlaget for at Diskrimineringsnemnda i utgangspunktet har fått myndighet til å ilegge erstatning og oppreisning.<sup>191</sup> Det er vanskelig å se hvorfor rettssikkerhetsmessige hensyn som ikke anses å være svekket av nemndas erstatnings- og oppreisningsmyndighet for brudd på diskrimineringslovgivningen ellers, vil ha en slik virkning i disse tilfellene.<sup>192</sup> I forhold til plikten til å forebygge og å søke å hindre trakassering i ldl. § 13 sjette ledd, er spørsmålet ikke bare hvorfor nemnda ikke har myndighet til å håndheve erstatnings- og oppreisningsbestemmelsen ved brudd på ldl. § 13 sjette ledd, men også hvorfor den lempeligere erstatningsregelen i § 38 ikke kommer til anvendelse i det hele tatt.

---

<sup>191</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 81.

<sup>192</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88.

Videre er rettstilstanden i dag slik at Diskrimineringsnemnda kan ilegge *oppreisning* for diskriminering på objektivt ansvarsgrunnlag, og for trakassering på subjektivt grunnlag i arbeidslivet. Skyldkravet er uaktsomhet eller forsett. Oppreisningsbeløpet fastsettes etter en skjønnsmessig vurdering, og kan overstige 80 000 kroner i særlig graverende tilfeller.

Diskrimineringsnemnda kan ilegge *erstatning* for diskriminering på objektivt grunnlag i arbeidslivet. Nemnda kan også ilegge erstatning for trakassering på subjektivt grunnlag i og utenfor arbeidslivet, og for diskriminering utenfor arbeidslivet. Skyldkravet er uaktsomhet eller forsett. Diskrimineringsnemnda kan bare ilegge erstatning i enkle saksforhold, og erstatningsbeløpets størrelse er et moment i vurderingen. Nemnda kan ilegge erstatning for tap på mer enn 10 000 kroner.

Dette innebærer at DIN-2019-112 og DIN-2018-410 mest sannsynlig ville ha fått et annet resultat i lys av dagens kilder. Lovgiver har tross all den store debatten om rettsikkerhet i lovforberedelsen, valgt å utforme Idol. § 12 andre ledd slik den er, og overlatt den nærmere forståelsen av bestemmelsens innhold til forarbeidene. Dette er et eksempel på hvor stor vekt forarbeidene har som rettskilde i den norske rettslæren, og viser at det kan skape misforståelser i rettsanvendelsesprosessen. Videre har lovgiver gjennom forarbeidene kommet med uttalelser som kan virke motstridende. Dette svekker rettssikkerhetshensynet som lovgiver i utgangspunktet har forsøkt å ivareta i størst mulig grad.<sup>193</sup>

Det kan videre stilles spørsmålstegn ved Diskrimineringsnemndas praksis frem til DIN-2020-57. Tross den klare formuleringen i forarbeidene om myndighetsbegrensing, kan det hevdes at en sammensatt koherent tolkning av Idol. § 12 andre ledd i lys av forarbeidene taler for at nemnda kan avgjøre erstatning for høyere krav enn 10 000 kroner. Et annet moment som taler for at Diskrimineringsnemnda tidligere kunne avgjøre større erstatningskrav, er at nemnda har myndighet til å ilegge oppreisning for større krav. Oppreisningskravets størrelse bygger på en skjønnsmessig vurdering, i motsetning til erstatningskravet som ofte bygger på et faktisk økonomisk tap som kan dokumenteres uavhengig av rettshåndheverens skjønn. Rettssikkerhetsmessige hensyn gjør seg gjeldene i større grad for oppreisning enn for erstatning. Dette følger også av forarbeidene. Også reelle hensyn taler for at nemnda kan

---

<sup>193</sup> Prop.80 L (2016-2017) s. 88.

ilegge erstatning på mer enn 10 000 kroner. Spesielt for erstatningskrav på grunnlag av diskriminering i arbeidslivet, bygge kravet ofte på tapt inntekt. Titusen kroner tilsvarer ikke en gjennomsnittlig månedslønn i det norske arbeidslivet. En slik begrensning undergraver dermed formålet om effektiv håndhevelse og målet om å skape et lavterskeltilbud for erstatningskrav i diskrimineringsfeltet. Under departementets vurderinger om at det ikke må foreligge «åpenbart uholdbare innsigelser», gis det uttrykk for at innsigelsene kan fremstå som uholdbare som følge av erstatningskravets størrelse, også ved større krav som inntektstap.<sup>194</sup> Uttrykke «større krav» er et relativt begrep, men en naturlig forståelse henviser til at beløpet forutsetningsvis kan overstige 10 000 kroner.

Det siste spørsmålet er hvordan følgene av misforståelsen i DIN-2019-112 og DIN-2018-410 kan repareres. Reglene om retting kommer ikke til anvendelse, jf. Idol. § 21 første ledd. Tilleggsavgjørelse er heller ikke aktuelt fordi fristen er utløpt, jf. Idol. § 21 andre ledd. Dersom misforståelsen kan betegnes som saksbehandlingsfeil, kan sakene gjenåpnes i medhold av Idol. § 20 første ledd bokstav b. Hvordan Diskrimineringsnemnda vil forholde seg til dette spørsmålet gjenstår det å se.

---

<sup>194</sup> Prop.80 (2016-2017) s. 95.

# LITTERATURLISTE

## Lover og forskrifter

- 1814 Lov 17. mai 1814 om Norges grunnlov.
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 50 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).
- 2017 Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
- 2015 Lov 4. januar 2015 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).
- 1999 Lov 21. mai 1999 nr. 30 om styrking av menneskerettighetens stilling i norsk rett lov (menneskerettsloven).
- 1997 Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).
- 1996 Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skadeerstatningsloven).
- 1992 Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om det europeiske økonomiske samarbeidet (EØS-loven).
- 1967 Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåte i forvaltningssaker (forvaltningsloven).
- 2017 Forskrift 20. desember 2017 nr. 2260 om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda

## Forarbeider:

NOU 2009: 14 En helhetlig diskrimineringsvern Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK.

Prop.63 L (2018-2019) Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styring av aktivitets- og redegjørelsesplikten).

Prop.81 L (2016-2019) Lov om Likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven):

Prop.80 L (2016-2017) Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven).

Prop.88 L (2012-2013) Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven og etnisitet, diskriminerings og tilgjengelighetsloven).

Ot.prp.nr.77 (2000-2001) Om lov om endring i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av skjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.)

Ot.prp.nr.33 (2004-2005) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)

Ot.prp.nr.104 (2003-2004) Lov om endring i lov 4. februar om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Ot.prp.nr.35 (2004-2005) Om lov om endring i likestillingsloven mv. (gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF og innarbeiding av FN- konvensjonen om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner med tilleggsprotokoll i norsk lov).

Ot.prp.nr.49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven).

Arbeids- og sosialdepartementet, kulturdepartementet. *Høringsnotat- Endringer i diskrimineringsombudsloven og arbeidsmiljøloven.* 2.juli 2020.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9a57245aabaf407d9b893ae303a2e727/endringer-i-diskrimineringsombudsloven-og-arbeidsmiljoeloven.pdf> hentet: 28.11.20

Spekter. *Høringsvar- Effektivisering av håndhevingen på diskrimineringsområdet.*

29.11.2016. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing---effektivisering-av-handhevingen-pa-diskrimineringsområdet/id2516442/?uid=535bce88-0f19-452c-b72c-aa3763124712> hentet: 02.11.20

#### Dommer og avgjørelser:

Rt-2014-402.

HR-2012-2350-A.

HR-2012-262-A.

Rt-2004-1942.

Rt-2000-418.

Rt-1997-786.

Rt-1992-64.

LH-2019-87696.

LE-2019-7118.

LB-2017-158548.

LG-2016-1780.

TKOEI-2018-47925.

TKISA-2017-33900.

TSTRO-2015-100953.

TINFI-2015-113573.

TOSLO-2014-205873.

TOSFI-2009-136827.

DIN-2020-167.

DIN-2020-57.

DIN-2019-112.

DIN-2019-169.

DIN-2019-338.

DIN-2019-167.

DIN-2019-203.

DIN-2019-118.

DIN-2019-193.

DIN-2019-115.

DIN-2019-196.

DIN-2018-410.

LDN-2015-18.

LDN-2014-10.

## Internasjonale traktater og direktiver

EMK *Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter,*  
Roma 4. november 1950.

ØSK *Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter,* FNs  
generalforsamlings resolusjon 16. desember 1966.

SP *Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter,* FNs generalforsamling  
resolusjon 16. desember 1966.

BK FNs *konvensjon om barnets rettigheter,* FNs generalforsamlings resolusjon  
2.november 1989.

KDK *Konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner,*  
FNs generalforsamlings resolusjon 18. desember 1979.

*FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering,* 21. desember 1965.



*Konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne*, New York, 13. desember 2006.

- TEUF                      *Traktaten om den Europeiske Unions funksjonsmåte*. Konsolidert utgave 2020.
- Dir. 2006/54/EF        Europaparlaments- og rådsdirektiv 2006/54/EF av 5. juli 2006 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing i arbeidstilhøve (omarbeiding) (Likestillingsdirektivet).
- Dir. 2004/113/EF       Rådsdirektiv 2004/1133/EF av 13. desember 2004 om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av kvinner og menn når det gjelder tilgang til levering av varer og tjenester.
- Dir. 2000/43/EF        Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gjennomførelse af princippet om likebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.
- Dir. 2000/78/EF        Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generell rammebetemmelse om likebehandling med henyn til beskjeftigelse og erhverv.

## Litteratur

All, Jørgen. *Rettsstat og menneskerettigheter*. 5. utgave, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, 2018.

Næss Skjønberg, Alexander og Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum. *Individuell arbeidsrett*. 2. utgave, Oslo: Gyldendal juridisk, 2017.

Backer, Inge Lorange. *Norsk sivilprosess*. Oslo: Universitetsforlaget, 2015.

Nielsen, Ruth. *Civilretlige diskrimination fobud* Fredriksberg: Jurist og økonomforbundets Forlag, 2010.

Lødrup, Peter. *Lærebok i erstatningsrett*. 6. utgave, Oslo: Gyldendal akademisk, 2009.

Hellum, Anne og Ketscher, Kristen (red.). *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2008.

Hedlund, Mary- Ann og Djupvik Semner, Brit . *Likestillings- og diskrimineringslovene – med kommentar*. Oslo: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, 2008.

## Artikler

Sørheim, Sarah. «#Metoo har virket.» *Aftenposten*, 2. oktober 2018.  
<https://www.aftenposten.no/meninger/kommentar/i/p6eykE/metoo-har-virket> hentet 29.11.20.

Jonas Gahr Støre. «Blak lives matter- også her.» *Dagsavisen*, 24. juni 2020.  
<https://www.dagsavisen.no/debatt/kommentar/black-lives-matter-ogsaa-her-1.1734501> hentet 29.11.20.

Hernes, Helga og Hellum, Anne. «Diskrimineringsvernet er ikke effektivt» *Aftenposten*. 18.04.13. <https://www.aftenposten.no/meninger/i/3JEev/diskrimineringsvernet-er-ikke-effektivt> hentet 29.11.20.

Dammen, Christian «4 prosent utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet». *Statistisk sentralbyrå*. 11.01.18. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/4-prosent-utsatt-for-uonsket-seksuell-oppmerksomhet> hentet 29.11.20.

Anne Berit Dalgard (red.). «Levekår for norskfødte med innvandrereforeldre i Norge 2016.» *Statistisk sentralbyrå*, 2018/20. [https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/352917?\\_ts=163f3c45b50](https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/352917?_ts=163f3c45b50) hentet 29.11.20.

## Nettsteder

Diskrimineringsnemnda. «Saksgangen».

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/saksgangen> hentet 29.11.20.

Diskrimineringsnemnda. «Klagesaker og statistikk».

<https://www.diskrimineringsnemnda.no/klagesaker-og-statistikk/sokklagesaker> hentet 29.11.20.