

## Arbeidsretten - ARD-2002-456

Instans	Arbeidsretten - dom.
Dato	2002-11-18
Publisert	ARD-2002-456
Stikkord	Tariffavtale - tolkning; lønsspørsmål, sykepenger, svangerskapspenger.
Sammendrag	Overenskomsten mellom NR og OFS for flyttbare offshoreinnretninger m.v. har i pkt. 17.3 bestemmelser om rett til full ordinær lønn for arbeidstaker som er «arbeidsufør på grunn av sykdom». Bestemmelsen måtte ut fra sin ordlyd og sitt formål forstås slik at den ikke gjelder for sykmeldt arbeidstaker som er gravid ut over 28. svangerskapsuke, og som derfor ikke lenger oppfyller helsekravene for å arbeide offshore. Bemerkninger om forholdet til likestillingslovens § 3.
Saksgang	Sak nr. 39/2001, lnr. 24/2002.
Parter	Oljearbeidernes Fellessammenslutning (advokat Birgitte Rødsæther) mot Norges Rederiforbund, Transocean Offshore Europe Limited og Universal Sodexho Norway AS (advokatfullmektig Karoline L. Bøhler).
Forfatter	Bjurstrøm, Gussgard, Halvorsen, Glad, Rustad, Kjelland-Mørde og Pettersen.

---

Overenskomsten mellom Norges Rederiforbund (NR) og Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) for flyttbare offshoreinnretninger m.v. har i pkt. 17.3 bestemmelser om rett til full ordinær lønn ved sykdom. Det har oppstått tvist om denne bestemmelsen kommer til anvendelse for sykmeldte arbeidstakere som er gravide, og som derfor etter 28. svangerskapsuke ikke lenger oppfyller de forskriftsmessige helsekravene til å arbeide offshore. Bakgrunnen for saken er i hovedtrekk:

Overenskomsten for flyttbare offshoreinnretninger samt plattformboring på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel - heretter overenskomsten - for perioden 1. juni 2000 til 31. mai 2002 har i pkt. 17.3 bestemmelser om «Lønn under sykdom» hvor det blant annet heter:

#### «17.3 Lønn under sykdom

Arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade har rett til full ordinær lønn så lenge ansettelsesforholdet består, men ikke ut over 12 måneder. Retten faller bort i den utstrekning som er fastsatt for sykepenger i Folketrygdloven (p.t. 6 ganger grunnbeløpet for perioden etter arbeidsgiverperioden)».

Bestemmelsen har ikke vært endret siden den kom inn i overenskomsten i 1992. Det følger av folketrygdlovens § 8-10 annet ledd, jf. § 8-16 at sykepenger etter folketrygdloven er begrenset oppad til seks ganger folketrygdlovens grunnbeløp. Partene er enige om at formålet med bestemmelsen i overenskomstens pkt. 17.3 er å sikre arbeidstakerne en lønnskompensasjon utover folketrygdens nivå ved sykdom.

Overenskomstens pkt. 18 har bestemmelser om «Gravide arbeidstakere» og lyder:

#### «18. GRAVIDE ARBEIDSTAKERE

Der overflytting er praktisk mulig har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.»

Folketrygdlovens § 14-4 har bestemmelser om rett til fødselspenger. Det følger av § 14-5 første ledd at fødselspenger beregnes etter de samme regler som for sykepenger. I henhold til folketrygdlovens § 14-8 må fødselspermisjonen påbegynnes senest tre uker før fødselen. Folketrygdlovens § 14-13 har bestemmelser om «Svangerskapspenger» hvor det blant annet heter:

#### «§ 14-13. Svangerskapspenger

En kvinne har rett til svangerskapspenger dersom hun etter bestemmelser i lov eller forskrift blir pålagt å slutte i arbeidet fordi hun er gravid, og det ikke er mulig å omplassere henne til annet høvelig arbeid i bedriften.

...

Svangerskapspengene beregnes etter de samme bestemmelsene som sykepenger fra trygden, se kapittel 8. Det ytes ikke svangerskapspenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet.»

Forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten, gitt av Helsedirektoratet 12. november 1990, skal «sikre at personer som deltar i petroleumsvirksomheten, er helsemessig skikket til dette ut fra en sikkerhetsmessig vurdering av om de kan utgjøre en fare for seg selv eller andre på grunn av sin helsetilstand», jf. forskriftens § 1. I § 13 er det gitt bestemmelser om «Krav til helse» hvor det blant annet heter:

«Tilstander som skal medføre at helsekrav ikke anses oppfylt

...

- Svangerskap etter 28. uke.»

Saksøker anfører at den forståelsen av overenskomstens pkt. 17.3 som de saksøkte legger til grunn er i strid med likestillingslovens § 3, slik bestemmelsen lyder i dag, og slik denne lød før den ble endret med virkning fra 1. juli 2002. Likestillingslovens § 3 lyder:

#### «3. (Generalklausul)

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1) stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.
- 2) setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.»

Før bestemmelsen ble endret hadde den følgende ordlyd:

«§ 3. (Generalklausul)

Forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Som forskjellsbehandling regnes videre en handling som faktisk virker slik at det ene kjønn på urimelig måte stilles dårligere enn det annet.

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene er ikke i strid med første ledd. Det samme gjelder kvinners særlige rettigheter ut fra den eksisterende ulike situasjon mellom kvinner og menn.

Kongen kan gi nærmere bestemmelser om hvilke former for ulik behandling som tillates i medhold av denne lov, herunder bestemmelser om særbehandling av menn i forbindelse med undervisning og omsorg for barn.»

## II

Twisten er knyttet til to arbeidstakere ved henholdsvis Transocean Offshore Europe Limited (Transocean) og Universal Sodexho Norway AS (Universal Sodexho). Arbeidstakeren ved Transocean ble sykmeldt fra sin stilling i desember 2000 på grunn av bekkenløsning i forbindelse med graviditet. Hun hadde på dette tidspunkt ikke nådd 28. svangerskapsuke. Hun mottok lønn fra bedriften i medhold av overenskomstens pkt. 17.3 frem til utløpet av 28. svangerskapsuke, hvoretter lønnen fra bedriften ble stanset. Etter dette tidspunkt og frem til 37. svangerskapsuke, mottok hun bare ytelse fra folketrygden. Det er noe uklart hvorvidt denne ytelsen ble gitt i form av sykepenge eller svangerskapspenge. Det er imidlertid på det rene at hun var sykmeldt i denne perioden.

Lokale forhandlinger om tvisten ved Transocean ble gjennomført 4. april 2001. I protokollen fra dette møtet heter det blant annet:

«Bedriften bryter tariffavtalens bestemmelse om sykelønn på en svært alvorlig måte når de ikke utbetaler full lønn under sykdom som denne regulerer.

Det er ikke tatt noen forbehold rundt graviditet og at de dette gjelder ikke får lov å reise ut etter 28. uke i svangerskapet.

Det er også klubbens mening at bedriften med sine holdninger i saker som skal sikre de ansatte på en rettferdig måte også bryter hovedavtalens intensjoner om et godt samarbeid i bedriften.

Bedriftens representanter viste til at Sølvi Nesse Vågnes er innvilget svangerskapspermisjon fra 3 uker før termin. Videre ble hun innvilget permisjon iht. forskriftene fra 28. svangerskapsuke. I perioden fra 28. svangerskapsuke fram til 3 uker før termin har hun iflg. trygdeloven, rett til «fødselspenge». Denne stønaden kommer i tillegg, og er ikke inkludert i den ordinære svangerskapsstønad fra trygden.

Sølvi Nesse Vågenes var sykmeldt, og mottok sykelønn iht. tariffavtalens bestemmelser i perioden 05.12.00, fram til 28. svangerskapsuke - 26.02.01. Fra 27.02.01 er hennes rettigheter iht. trygdeloven endret på den måte at hun ikke lenger kommer inn under sykelønnsordningen. I stedet gjelder fra dette tidspunkt ordningen som beskrevet ovenfor.

Partene kom således ikke til enighet.»

Forhandlingsmøte mellom OFS og NR ble avholdt 28. juni 2001. I protokollen fra dette møtet heter det blant annet:

«NR hevder at avtalens punkt 17.3 om full lønn til arbeidstaker som er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade regulerer normalsituasjoner. Sykepenge skal bare ytes for dager det skulle vært utbetalt lønn fra arbeidsgiver. Gravide tillates ikke å arbeide offshore etter 28. svangerskapsuke, jf. § 13 i forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten. De har derfor ikke rett til full lønn ved sykdom etter 28. svangerskapsuke.

OFS hevder at gravide arbeidstakere også etter 28. svangerskapsuke, i likhet med alle andre arbeidstakere, har krav på full lønn under sykdom så lenge arbeidsgivers lønnsplikt ikke er opphørt som følge av oppsigelse, permittering eller ulønnet permisjon.»

Arbeidstakeren i Universal Sodexho ble også sykmeldt før hun hadde nådd 28. svangerskapsuke. Hun fikk utbetalt full lønn fra bedriften frem til dette tidspunkt. Etter dette ble utbetalingene fra bedriften stanset, og hun mottok bare ytelse fra folketrygden frem til tre uker før nedkomst. Også for hennes vedkommende er det noe uklart hvorvidt hun fikk utbetalt sykepenge eller svangerskapspenge fra folketrygden. Det er på det rene at også hun var sykmeldt etter 28. svangerskapsuke.

Lokale tvisteforhandlinger ved Universal Sodexho ble gjennomført 20. juli 2000. Forhandlingsmøte mellom OFS og NR ble avholdt 19. oktober 2000. Det fremgår av protokollene fra disse forhandlingsmøtene at partene i all hovedsak anførte det samme som i den tilsvarende tvisten ved Transocean.

OFS brakte saken inn for Arbeidsretten ved stevning av 10. oktober 2001. Hovedforhandling ble holdt 28. oktober 2002. Det ble gitt forklaring fra én representant fra OFS og én representant fra henholdsvis Transocean og Universal Sodexho.

*Oljearbeidernes Fellessammenslutning* har i hovedsak anført:

Spørsmålet i saken er om gravide arbeidstakere, i likhet med andre arbeidstakere, har rett til ytelse etter overenskomstens pkt. 17.3. Etter sin ordlyd omfatter pkt. 17.3 alle arbeidstakere. Bestemmelsen gjør ikke unntak for sykdom som inntreffer mens man er gravid, uavhengig av om sykdommen er relatert til svangerskapet eller ikke. Er man syk, kan ikke det at man samtidig er gravid, medføre at man ikke har samme rettigheter som andre arbeidstakere. Den såkalte «helseforskriften», som innebærer at gravide arbeidstakere ikke

kan arbeide offshore etter 28. svangerskapsuke, gjaldt da overenskomsten ble etablert i 1992. Partene fant ikke den gang grunn til å kommentere forholdet til gravide arbeidstakere særskilt, noe som viser at man ikke hadde til hensikt å unnta denne gruppen fra bestemmelsens anvendelsesområde.

Det følger av helseforskriftens § 13, niende strekpunkt, at graviditet utover 28. svangerskapsuke «skal» medføre tap av helseattest. Man foretar derfor ikke noen individuell vurdering av arbeidstakerens forhold her. Etter de øvrige strekpunktene i forskriftens § 13, som kan eller skal medføre tap av helseattest, vil arbeidstakerne få full lønn fra arbeidsgiver når de er sykmeldt, frem til de eventuelt sies opp. Det som er særegent for de gravide arbeidstakerne, er at disse har krav på svangerskapspenger fra folketrygden.

Retten til svangerskapspenger er regulert i folketrygdlovens § 14-13. Dette er noe annet enn fødselspenger, som er den ordinære stønaden ved graviditet og fødsel. Formålet med § 14-3 er å hindre at gravide kvinner som fratas muligheten til å arbeide, bruker opp alle fødselspengene sine før nedkomst. Etter 37. svangerskapsuke går hun over fra svangerskapspenger til fødselspenger, slik som andre gravide arbeidstakere. Eventuelle omplasseringsmuligheter skal vurderes før svangerskapspenger etter § 14-13 kommer til utbetaling. For de to arbeidstakerne som omfattes av denne tvisten, var det fordi de var sykmeldte, aldri aktuelt med noen omplassering. Disse fikk derfor sykepenger, og ikke svangerskapspenger fra folketrygden. Retten til full lønn etter overenskomstens pkt. 17.3 er knyttet til at man er sykmeldt og mottar sykepenger fra trygden. Så lenge arbeidstakeren får dette, har hun samtidig rettigheter etter overenskomstens pkt. 17.3. Bestemmelsen kunne ikke ha vært klarere på dette punkt. Den omfatter alle arbeidstakere som er sykmeldte.

Rettingene etter overenskomstens pkt. 17.3 gjelder «så lenge arbeidsforholdet består». Arbeidsforholdet består selvfølgelig både når man er sykmeldt og når man er gravid. Dette er ikke omstendigheter som gir rett til å si opp arbeidstakeren.

Det beløp som kreves dekket av arbeidsgiver er differansen mellom seks ganger folketrygdlovens grunnbeløp og full lønn, i perioden mellom 29. og 37. svangerskapsuke. Dette utgjør ca. kr 10.000,- for hver av de to arbeidstakerne som er omfattet av denne saken.

Det er ikke riktig at det ikke har vært tvist om dette tidligere. Saksøker er kjent med at Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund har en tilsvarende tvist gående, og at tvisteprotokoll på dette punkt er undertegnet 21. desember 2001. Det er heller ikke riktig at retten til full lønn i perioden mellom 29. og 37. svangerskapsuke bare er nedfelt i lokale avtaler. Bestemmelser om dette er tatt inn i den såkalte «OLF-avtalen».

De saksøktes tolkning av overenskomsten strider mot likestillingslovens § 3 om indirekte diskriminering, slik denne lød da overenskomsten ble inngått. Likestillingsloven er nettopp blitt endret. Bakgrunnen for dette var at det av hensyn til Norges forpliktelser etter EØS-avtalen, var nødvendig å skjerpe likestillingslovens bestemmelser om forskjellsbehandling på grunn av graviditet. Overenskomsten er således også i strid med EØS-retten på dette punkt. Det er ubestridt at en bestemmelse i en tariffavtale vil kunne rammes av likestillingsloven. Det foreligger her en indirekte diskriminering, idet kvinnelige arbeidstakere får dårligere rettigheter enn menn, fordi de er gravide og ikke lenger kan arbeide offshore. Slik saksøker tolker bestemmelsen vil den bare ramme kvinner. Indirekte diskriminering er bare tillatt dersom det foreligger særlig tungtveiende grunner. Dette er ikke tilfellet i vår sak, hvor det alene er snakk om å betale ca. kr 10 000,- til hver av de ansatte. Den omstendighet at det i bedrifter med mange kvinner kan bli snakk om store beløp, kan ikke tillegges betydning for den konkrete avtaleforståelsen. For den enkelte kvinne kan det være av stor betydning at hun får kompensert sitt fulle lønnstap.

Ved den siste endringen i likestillingslovens § 3 annet ledd nr. 2, ble det å forskjellsbehandle gravide, løftet opp til å være direkte diskriminering i lovens forstand. Dette er i samsvar med EØS-retten. Andre arbeidstakere i bedriften som er sykmeldte får sykepenger fra folketrygden, og full lønn etter overenskomstens pkt. 17.3. Syke gravide får ikke dette, og det foreligger derfor en forskjellsbehandling på grunn av graviditeten.

Hvordan friske gravide kommer ut i forhold til overenskomsten har liten betydning for den konkrete saken, som gjelder gravide arbeidstakere som er sykmeldte etter 28. svangerskapsuke.

*OFS* har lagt ned slik påstand:

- «1. Bestemmelsen i pkt. 17.3 i Overenskomsten mellom Norges Rederiforbund og Oljearbeidernes Fellessammenslutning er å forstå slik at også arbeidstakere som er sykmeldt etter 28. svangerskapsuke skal ha full ordinær lønn under sykdom.
2. Transocean Offshore Europe Ltd. betaler Sølvi Nesse Vågenes differansen mellom folketrygdlovens ytelse og full ordinær lønn fra 25.12.00 til 19.02.01.
3. Universal Sodexho Norway AS betaler Tonje Klepsvik differansen mellom folketrygdens ytelse og full ordinær lønn fra 12.08.00 til 16.10.01.»

*Norges Rederiforbund, Transocean Offshore Europe Limited og Universal Sodexho Norway AS* har i det vesentlige gjort gjeldende:

Overenskomstens pkt. 17.3 gir ikke gravide arbeidstakere rett til full lønn etter 28. svangerskapsuke når disse i medhold av helseforskriften ikke lenger kan arbeide offshore. Arbeidstakeren kan da ikke stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren, og det er forbudt for arbeidsgiveren å motta arbeidstakers ytelsen. Arbeidsgiveren har da ikke lenger lønnsplikt overfor den gravide arbeidstakeren. Helseforskriften utgjør derfor en spesialregel, som går foran bestemmelsen om full lønn i overenskomstens pkt. 17.3. Formålet med pkt. 17.3 er å kompensere for tap av ordinær lønn ved sykdom. Når arbeidsgiver ikke kan tilby sin arbeidskraft, gjelder ikke denne bestemmelsen.

Den omstendighet at arbeidstakeren etter 28. svangerskapsuke ikke lenger kan tilby sin arbeidskraft er i prinsippet et brudd på arbeidsavtalen. Etter arbeidsmiljølovens § 31 vil arbeidstakeren imidlertid ha rett til permisjon, og partene er enige om at arbeidsforholdet fortsatt består. Arbeidsgiveren vil da ha en plikt til å forsøke å omplassere vedkommende. I den type bedrifter det her er snakk om vil en omplassering i praksis være vanskelig, fordi det ikke er noen ledige stillinger på land. Bedriften oversender da den nødvendige dokumentasjon til trygdekontoret, slik at svangerskapspenger kan bli utbetalt. Når arbeidstakeren er sykmeldt etter 28. svangerskapsuke, synes det noe tilfeldig hvorvidt trygdens ytelse kommer i form av sykepenger eller svangerskapspenger. Dette er imidlertid uten betydning, fordi beregningsgrunnlaget for disse ytelsene er det samme.

Spørsmålet er om overenskomstens pkt. 17.3 må forstås annerledes i forhold til gravide arbeidstakere som er sykmeldt etter 28. svangerskapsuke. Dette ville medføre en forskjellsbehandling mellom gravide som er sykmeldte, og gravide som er friske. Begge grupper går over på svangerskapsenger etter 28. svangerskapsuke, dersom de ikke kan omplasseres i bedriften. Saksøkers avtaleforståelse vil derfor medføre at en syk arbeidstaker får større rettigheter etter overenskomstens pkt. 17.3 enn en som er frisk. Dette ville være urimelig.

Teksten i pkt. 17.3 sier ikke noe om arbeidstakere som er gravide etter 28. svangerskapsuke. Bestemmelsen regulerer normaltillfellene, hvor arbeidstakeren blir syk i en periode der det foreligger en gjensidig arbeids- og lønnsplikt. Den forutsetter at det er sykdommen som sådan som gjør at man ikke kan arbeide. Sykepenger skal kompensere for bortfall av lønn. Pkt. 17.3 kommer derfor ikke til anvendelse når det ikke foreligger lønnsplikt. Det følger av folketrygdlovens § 8-18 fjerde ledd at sykepenger fra arbeidsgiver bare skal ytes «for dager som det skulle ha vært utbetalt lønn for». Det er ingen bestemmelser i overenskomsten som regulerer en rett til lønn etter 28. svangerskapsuke.

De saksøkte har fulgt en fast og konsekvent praksis i forhold til overenskomstens pkt. 17.3, og det har ikke tidligere blitt reist innsigelser på dette punkt. I de tilfellene hvor arbeidstakerne har fått full lønn frem til 37. svangerskapsuke, har dette vært basert på lokale avtaler. Dette viser at en slik rettighet ikke følger av pkt. 17.3.

Det bestrides at denne forståelsen av overenskomsten er i strid med likestillingsloven. Det er her verken tale om direkte eller indirekte diskriminering. Kvinner og menn behandles likt etter pkt. 17.3 i alle tilfeller hvor lønnsplikten for arbeidsgiver er opphørt. Heller ikke en mann som blir suspendert fra sin stilling, for eksempel på grunn av overvekt, vil ha rett til ytelser etter pkt. 17.3. Bedriften forholder seg her bare til det eksisterende regelverket, og det er i så fall dette som er i strid med likestillingsloven. Denne avtaleforståelse er begrunnet i objektive kriterier, og det foreligger da heller ikke indirekte diskriminering.

NR, Transocean og Universal Sodexho har lagt ned slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

*Arbeidsretten* har kommet til at de saksøkte må frifinnes og vil bemerke:

Spørsmålet i saken er om en arbeidstaker som er gravid og sykmeldt, etter 28. svangerskapsuke har krav på full lønn fra arbeidsgiver i medhold av overenskomstens pkt. 17.3. Ordlyden gir etter rettens syn ikke noe entydig svar på dette. Uttrykket «arbeidsufør på grunn av sykdom», synes imidlertid å forutsette at det er den omstendighet at arbeidstakeren er syk, som gjør at vedkommende ikke kan utføre sitt ordinære arbeid. Dette trekker derfor etter rettens syn i retning av at bestemmelsen ikke er ment å dekke tilfeller hvor arbeidstakeren ville vært avskåret fra å arbeide, uavhengig av sykdommen.

Denne avtaleforståelsen er videre best i samsvar med bestemmelsens formål. Etter 28. svangerskapsuke vil en arbeidstaker, som ikke kan omplasseres til annet passende arbeid innen bedriften, ikke kunne utføre arbeid på offshoreinnretninger, jf. § 13 i forskrift om helsekrav for personer som deltar i petroleumsvirksomhet. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakeren er frisk eller syk. Det foreligger ikke uenighet mellom partene om at dette er en konsekvens av den aktuelle forskriftsbestemmelsen. Overenskomsten inneholder ingen bestemmelser som gir gravide arbeidstakere rett til full lønn fra arbeidsgiver etter 28. svangerskapsuke. Det er således ikke tvilsomt at en arbeidstaker som er frisk når hun etter dette tidspunkt går ut i permisjon, ikke oppbeholder rett til full lønn fra arbeidsgiver. Den avtaleforståelsen som saksøker legger til grunn, ville derfor føre til det urimelige resultat at en sykmeldt arbeidstaker får bedre rettigheter enn en arbeidstaker som er i arbeid frem til utløpet av 28. svangerskapsuke.

Saksøkeren har anført at de saksøktes avtaleforståelse strider mot likestillingslovens § 3, både slik bestemmelsen lød før og etter denne ble endret. Det er videre anført at denne avtaleforståelsen er i strid med bestemmelser i EØS-retten om forskjellsbehandling av gravide. Tvisten er knyttet til overenskomsten for perioden 1. juni 2000 til 31. mai 2002. Utgangspunktet for rettens vurdering må derfor være likestillingslovens § 3, slik bestemmelsen lød før denne ble endret med virkning fra 1. juli 2002.

Etter Arbeidsrettens syn rammes den avtaleforståelsen som retten her legger til grunn verken av forbudet mot direkte eller indirekte forskjellsbehandling i likestillingslovens § 3. Det forhold at en gravid arbeidstaker som er sykmeldt etter 28. svangerskapsuke ikke omfattes av bestemmelsen i overenskomstens pkt. 17.3, skyldes den omstendighet at vedkommende da ikke lenger kan utøve sitt arbeid på grunn av de forskriftsmessige helsekravene som oppstilles. På bakgrunn av bevisføringen legger retten til grunn at samtlige arbeidstakere som ikke lenger oppfyller kravene til å arbeide offshore etter forskriftens § 13, mister retten til ordinær lønn etter overenskomstens pkt. 17.3. Saksøker har riktignok anført at de to bedriftene som omfattes av denne saken har en noe ulik praktisering av den omtvistede bestemmelsen når det gjelder gravide arbeidstakere og arbeidstakere som av andre grunner ikke oppfyller forskriftens helsekrav. Det er imidlertid ikke fremlagt noen dokumentasjon som underbygger en slik praksis. På bakgrunn av forklaringene finner retten heller ikke holdpunkter for at det foreligger en ulik praktisering av den omtvistede bestemmelsen ved de to bedriftene. I den utstrekning gravide arbeidstakere behandles forskjellig fra andre arbeidstakere, har dette sin bakgrunn i den aktuelle forskriften, som setter grenser for gravide arbeidstakers adgang til å arbeide offshore.

Denne avtaleforståelsen innebærer heller ikke indirekte kjønnsdiskriminering. I så henseende er det tilstrekkelig å vise til at i den grad kvinnelige arbeidstakere kommer dårligere ut enn menn i forhold til overenskomstens pkt. 17.3, har dette sin bakgrunn i et regelverk som oppstiller absolutte bestemmelser om gravide arbeidstakers adgang til å arbeide offshore. For øvrig bemerkes at den avtaleforståelsen som saksøker legger til grunn, ikke bare vil medføre en forskjellsbehandling mellom friske og sykmeldte arbeidstakere som er gravide, men også en forskjellsbehandling i forhold til andre arbeidstakere som ikke oppfyller de forskriftsmessige helsekravene som gjelder for petroleumsvirksomheten.

Saksøker har også anført at overenskomstens pkt. 17.3 vil være i strid med et absolutt forbud mot diskriminering på grunn av svangerskap og fødsel i EØS-retten. Dette hevdes også å foreligge på det tidspunkt da overenskomsten ble inngått. Til dette vil retten bemerke: Det var blant annet behovet for å tilpasse seg EØS-rettslige krav i forhold til diskriminering av gravide, som var bakgrunnen for at likestillingslovens § 3 ble endret, og at forskjellsbehandling på et slikt grunnlag ble omfattet av lovens forbud mot direkte diskriminering. Den nærmere begrunnelsen for denne endringen fremgår av Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 27, hvor det blant annet heter:

«Departementet foreslår å endre definisjonen på direkte og indirekte forskjellsbehandling i lovens generalklausul i § 3. Formålet med endringen er å utvide vernet mot kjønnsdiskriminering, og særlig vernet mot graviditetsdiskriminering. Videre er det et formål å få en klarere lovtekst. I tillegg skal endringen gjøre lovteksten i samsvar med EØS-rettslige krav».

Det kan på denne bakgrunn slås fast at det særlige vern mot graviditetsdiskriminering som følger av EØS-retten, ikke ble implementert i norsk rett før de aktuelle endringene ble foretatt i likestillingsloven med virkning fra 1. juli 2002. Verken EØS-avtalen eller sekundærlovgivningen som har sitt grunnlag i denne avtalen, har direkte virkning i norsk rett. Dette er blant annet slått fast av Høyesterett i Rt-2000-1811 (Finanger-saken) og av EFTA-domstolen i den såkalte «Karlsson-saken», sak E-4/01. Den omstendighet at avtaleperioden for den omtvistede bestemmelsen utløp 31. mai 2002, innebærer således at det EØS-regelverket som er påberopt av saksøker, ikke kan gis direkte anvendelse på den aktuelle tvisten. Etter rettens syn er det ikke nødvendig å gå nærmere inn på hvorvidt det på bakgrunn av prinsippet om en direktivkonform fortolkning, eller presumsjonsprinsippet i norsk rett, må legges til grunn at likestillingslovens § 3, før denne ble endret, var i samsvar med EØS-retten på dette punkt. Etter Arbeidsrettens syn må det legges til grunn at overenskomstens pkt. 17.3 heller ikke omfattes av forbudet mot diskriminering av gravide i likestillingslovens § 3, slik denne nå lyder. Arbeidsretten viser til bemerkningene ovenfor, hvor det fremgår at det etter rettens syn ikke foreligger noen forskjellsbehandling når gravide kvinner etter 28. svangerskapsuke ikke lenger får full lønn fra sin arbeidsgiver. En gravid arbeidstaker mister etter dette tidspunkt retten etter overenskomstens pkt. 17.3, på lik linje med andre arbeidstakere som ikke lenger oppfyller helsekravene til å arbeide offshore.

Dommen er enstemmig.

*Domsslutning:*

*De saksøkte frifinnes.*