

## Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Linnea Mathieu. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes [hakon.andreassen@sbdln.no](mailto:hakon.andreassen@sbdln.no)

### Rettigheter ved graviditet og foreldrepermisjon

Jeg er en kvinne på 31 år som har hatt flere kontinuerlige midlertidige ansettelser, og skal snart ut i foreldrepermisjon. Basert på tidligere historier hos nåværende arbeidsgiver, frykter jeg at fraværet vil føre til at jeg vil bli dårligere behandlet fremover, og ikke minst at jeg kan miste muligheten til å bli fast ansatt – kan jeg risikere det?

Arbeidstakere nyter et sterkt vern mot å bli diskriminert på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Dette vernet er regulert i både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Formålet bak diskrimineringsvernet er å fremme likebehandling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, og gjøre det enklere for både kvinner og menn å kombinere arbeidsliv og familieliv. Kvinner skal ikke ha dårligere rettigheter enn ellers på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon. Som gravid ansatt som skal, er eller har vært i foreldrepermisjon, har du samme rettigheter som kollegaer som ikke befinner seg i tilsvarende situasjon.

#### Tilsvarende rettigheter som før permisjonen

Diskrimineringsvernet er absolutt og gjelder alle sider av et ansettelsesforhold, herunder ansettelse og oppsigelse. Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon, har rett til å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling etter endt foreldrepermisjon. Dette innebærer at arbeidstaker har rett på tilsvarende lønn, arbeidsoppgaver og øvrige arbeidsvilkår som hun hadde før avvikling av foreldrepermisjonen.

#### Skal nyte godt av forbedrede vilkår

Arbeidstakere som er ute i foreldrepermisjon, skal i tillegg nyte godt av



forbedringer av arbeidsvilkår som følger stillingen, på lik linje med øvrige kollegaer. Dersom alle ansatte gis et generelt lønnstillegg eller bonus som er uavhengig av innsats, skal også arbeidstakere i foreldrepermisjon nyte godt av dette. Dersom ansatte i foreldrepermisjon unntas fra et slik gode, vil det regnes som diskriminering. Dette vil imidlertid stille seg annerledes for lønnsforhøyelser eller bonus som er begrunnet i kompetanse eller innsats.

#### Foreldrepermisjon skal ikke påvirke lønnskrav

Arbeidstakere har også rett til å fremme lønnskrav under foreldrepermisjon. Arbeidsgiver kan ikke avvise kravet eller diskvalifisere arbeidstakeren med den begrunnelse at arbeidstakeren er i foreldrepermisjon. Lønnskravet skal vurderes konkret og på samme måte som de andre ansatte i virksomheten. Arbeidstakere skal heller ikke utelukkes fra lønnsforhandlinger, og fraværet som følge av foreldrepermisjonen, kan ikke trekkes direkte inn i lønnsvurderingen.

#### I fast eller midlertidig stilling – samme diskrimineringsvern

Diskrimineringsvernet gjelder uavhengig av om en kvinne er ansatt i en fast eller midlertidig stilling.<sup>1</sup> Arbeidstakere i midlertidige stillinger vil også ha krav på å komme tilbake i samme stilling etter endt foreldrepermisjon, såfremt den midlertidige stillingen ikke utløper mens vedkommende er i permisjon. Diskrimineringsvernet gir ikke ansatte som er gravide eller i foreldrepermisjon et særskilt krav på å få et nytt vikariat, eller få forlenget en midlertidig stilling.

#### Retten til forlengelse av midlertidig stilling

Det fremgår eksplisitt av likestillings- og diskrimineringsloven at det absolutte diskrimineringsvernet også gjelder ved forlengelse av midlertidig stilling. Dersom en arbeidstaker som er ansatt i et vikariat, ikke får forlenget vikariatet på grunn av forhold relatert til graviditet eller fødselspermisjon, vil dette utgjøre

<sup>1</sup> Dette fremgår ikke eksplisitt av lov, men er fastslått av EU-domstolen og anses som sikker norsk rett.

et brudd på diskrimineringsforbudet. Så lenge det er behov for arbeidskraft i virksomheten, og arbeidstaker anses som kvalifisert for stillingen, vil hun ha rett på forlengelse selv om hun avviker foreldrepermisjon i den perioden det midlertidige ansettelsesforholdet gjelder. Hvis det er grunn til å tro at graviditet eller foreldrepermisjon har blitt tillagt betydning ved avgjørelsen om å ikke forlenge den midlertidige stillingen, har arbeidsgiver bevisbyrden. Det innebærer at det er opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at årsaken til at den midlertidige stillingen ikke forlenges, ikke har sammenheng med graviditets- eller fødselsrelaterte forhold.

### Rett til fast ansettelse etter tre år

Dersom en arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i en midlertidig stilling i mer enn tre år, skal vedkommende anses som fast ansatt. Ved beregning av ansettelsestiden, oppstår spørsmålet om det skal gjøres fradrag for graviditetsrelatert fravær og/eller den tiden vedkommende var ute i foreldrepermisjon. Tidligere var utgangspunktet at det skulle gjøres fradrag for fravær som skyldtes permisjon, sykdom eller militærtjeneste, ved beregning av det midlertidige ansettelsesforholdet. Denne regelen ble imidlertid ansett som diskriminerende og ble derfor endret i 2010. Dagens regelverk fastslår

at dersom en arbeidstaker har vært fraværende i løpet av det midlertidige ansettelsesforholdet, på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon, skal det ikke gjøres fradrag for vedkommendes fravær ved beregning av ansettelsestiden. Den sammenhengende ansettelsestiden vil derfor ikke avbrytes ved fravær som følge av foreldrepermisjon. Dette viser at det særskilte diskrimineringsvernet mot kvinner i arbeidslivet har blitt ytterligere forsterket de siste årene.

## Avgiftsadvokaten svarer



Ivan Skjæveland er advokat og partner i Deloitte Advokatfirma og er spesialist på avgiftsrett. Han har prosedert en rekke skatte- og avgiftssaker for domstolene, og har møterett for Høyesterett. Han er også en ofte benyttet foreleser innenfor sitt spesialområde, og vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til avgift. Ev. spørsmål kan sendes: [iskjæveland@deloitte.no](mailto:iskjæveland@deloitte.no)

### Kan kjøper holdes erstatningsansvarlig for selgers manglende innbetaling av mva?

#### Hovedregelen

Hovedregelen er at kjøper ikke kan gjøres ansvarlig for selgers manglende innbetaling av mva. I 2009 ble det foreslått innført en bestemmelse om at kjøper skulle bli nektet fradrag når han visste at selger ikke kom til å innbetale avgiften, eller utviste grov uaktsomhet i den forbindelse. Departementet valgte å ikke gå videre med dette og sluttet seg til følgende vurdering fra direktoratet:

«Skattedirektoratet har vurdert forslaget nærmere og peker på at det strider mot det grunnleggende prinsippet i merverdiavgiftssystemet om at risikoen for selgers manglende innbetaling påligger staten og ikke kjøper.»

Vi har likevel noen unntak fra hovedregelen.

#### Private oppdragsgivere

I skattebetalingsloven § 16-50 har vi en bestemmelse om at private oppdragsgivere blir objektivt ansvarlige når tjenes-

tene er betalt kontant, og selger ikke oppkrever og innbetaler avgiften. Kjøper kan frigjøre seg fra ansvaret ved å betale via bank. Her hører det med at staten i tillegg mener at kjøper kan bli erstatningsansvarlig etter det ulovfestede culpabruddet, dvs. hvis kjøper burde ha skjönt at selger opererte svart. Dette spørsmålet ligger nå til behandling på bordet til Høyesterett. Den private oppdragsgiveren har anført at han alltid kan frigjøre seg for erstatningsansvaret ved å betale via bank, og at skyldkravet uansett må være grov uaktsomhet og ikke bare simpel uaktsomhet.

#### Utenlandsk selger

I skattebetalingsloven § 16-30 har vi også en bestemmelse om at en rekke kjøpere kan bli holdt ansvarlige for utenlandsk selgers manglende innbetaling av norsk merverdiavgift. Dette ansvaret gjelder ikke for private oppdragsgivere eller for næringsdrivende som kan gjøre fradrag for mva.

#### Fradragsretten kan gå tapt

Kjøper kan også indirekte bli ansvarlig for selgers manglende innbetaling av avgift, ved å bli nektet fradrag for mva.

For det første har vi regler i mval. § 8-8 om at fradragsrett forutsetter at betalingen har skjedd via bank.

I tillegg har vi omfattende rettspraksis på at kjøper kan bli nektet fradrag når han har vært klar over at selger ikke kommer til å innbetale avgiften, som typisk vil være i tilfeller hvor det er interessefellesskap mellom selger og kjøper. Det samme gjelder når han har vært grovt uaktsom i denne forbindelse.