



Dom/Sak Faktum	<u>Bankansatt</u> (manglende info om stillingsutlysning/fødsel)	<u>Norsk Industri II</u> (ikke-forlenget vikariat/graviditet)	<u>Vikar</u> (ikke-forlenget vikariat/graviditet)	<u>Norsk Industri I</u> (ikke-forlenget vikariat/graviditet)	<u>E-postliste</u> (manglende info om stillingsutlysning/fødsel)	<u>Inkassoselskap</u> (ikke-forlenget vikariat og fast stilling/graviditet)	<u>Ekstravakt</u> (ikke fornyet rammeavtale/graviditet)
Saksforhold, herunder skyld og skadevirkninger	Saken gjaldt spørsmålet om en ansatt i en bank ble ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av permisjon ved fødsel da hun i permisjonen ikke ble gitt informasjon om en intemt utlyst stilling og heller ikke ble innkalt til samtale til en annen stilling som ledd i en omorganisering. Nemnda kom til informasjonen som var gitt om den intemt utlyste stillingen var tilstrekkelig, men umklåtelsen av å innkalle til samtale til den andre stillingen var diskriminerende.	Sak 196/2019 gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel. Nemnda konkluderte med at klagers oppdrag hos innleier ikke ble forlenget fordi hun var gravid og skulle ut i fødselspermisjon.	Saken gjaldt påstand om diskriminering på grunn av graviditet, ved at kommunen ikke forlenget et vikariat og påstand om at klager ble fryst ut på arbeidsplassen på grunn av hennes graviditet. Klager fikk delvis medhold i klagen. Nemnda kom til at påstanden om utfrysing ikke var dokumentert med tilstrekkelig konkrete holdepunkter, og fant ikke brudd på regelverket her. Nemnda kom til at kommunen hadde diskriminert klager ved å ikke forlenge vikariatet.	Sak 115/2019 gjaldt spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel. Nemnda konkluderte med at klagers oppdrag hos innleier ikke ble forlenget fordi hun var gravid og skulle ut i fødselspermisjon.	Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel, ved at hun ikke fikk mulighet til å søke på eller bli vurdert til stillinger og funksjoner på arbeidsplassen. Det var også et spørsmål om hun ble ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av permisjon ved fødsel, ved at hun ble koblet av arbeidsplassens e-postliste i permisjonstiden. Nemnda kom til at det forelå brudd på diskrimineringsregelverket.	Saken gjaldt diskriminering på grunn av graviditet og/eller permisjon ved fødsel. Klager anførte at hun ikke fikk forlenget sitt vikariat og at hun ikke fikk en fast stilling, fordi hun var gravid skulle ut i permisjon.	Saken gjaldt spørsmål om en gravid kvinne ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da hun ikke ble tilbudt en ny rammeavtale som ekstravakt ved et sykehus i Oslo kommune. Nemnda kom fram til at det forelå brudd på diskrimineringsregelverket.
Nemndas utsagn om utmålingen (momentene)	- «I den konkrete vurderingen av oppreisningskravet har nemnda lagt vekt på at det i dette tilfellet dreier seg om et relativt beskjedent brudd på diskrimineringsregelverket. » - «Det er også lagt vekt på at saken har blitt forsøkt løst internt , og at tidsbruken blant annet kan tilskrives sykemelding.» - «Det må også tillegges vekt at feilen som ble begått ved ikke å innkalle til samtale, trolig ikke hadde betydning for hvem som ble innplassert i stillingen.»; med andre ord manglende innvirkning/årsakssammenheng	- «I vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse er det vektlagt at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver, og at både C og B i denne saken kan behandles for hvordan de har håndtert A som henholdsvis arbeidsgiver/ bemanningsbyrå og innleier.» - «Diskrimineringen har fått store økonomiske konsekvenser for A. » - «Videre er det også vektlagt at det er betydelig ulikhet i styrkeforholdet mellom partene.»	- «Etter en konkret helhetsvurdering fassetter nemnda oppreisningsbeløpet til 20 000 kroner. I vurderingen av beløpets størrelse er det sett hen til tidligere nemndspraksis, jf. nemndas saker 18/410 [DIN-2018-410]1, 19/118 [DIN-2019-118]1, 19/115 [DIN-2019-115]1, 19/196 [DIN-2019-196]1, 19/193 [DIN-2019-193]1 og 2057 [DIN-2020-57]1.» - «I denne saken står ikke A uten arbeid, da hun hadde en fast stilling i 80%. Ved utmålingen legger nemnda vekt på at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver, og at arbeidsgiver i denne saken kan behandles for diskrimineringen. »	- «Nemnda setter etter en konkret helhetsvurdering oppreisningsbeløpet til 15 000 kroner for B og 25 000 kroner for C. I vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse er det vektlagt at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver, og at både C og B i denne saken kan behandles for hvordan de har håndtert A som henholdsvis arbeidsgiver/bemanningsbyrå og innleier. » - Sm. argumentasjon og oppreisningsnivå i DIN-2022-931. Også denne saken gjaldt diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel, ved at en kvinnelig ansatt ikke fikk flere vakter etter at arbeidsgiveren ble kjent med at hun var gravid og skulle ut i fødselspermisjon.	- «I vurderingen av oppreisning har nemnda sett hen til nemndas tidligere avgjørelse, DIN-410-2018. I vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse, er det vektlagt at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver. I denne saken er det av betydning at det ikke er ført bevis for at A ville ha fått de aktuelle stillingene og funksjonen, men bare at hun gikk glipp av muligheten . Nemnda ser likevel alvorlig på at en ansatt i As situasjon på denne måten er fratatt muligheter som kan ha betydning for hennes videre karriere. »	- «I vurderingen av beløpets størrelse er det sett hen til tidligere nemndspraksis. Ved utmålingen legger nemnda vekt på at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver, og at arbeidsgiver i denne saken kan behandles for diskrimineringen. » - «Manglende forlenget vikariat og manglende fast ansettelse gjør at A står uten jobb når permisjonen er over med den uskikket det medfører. » - «Videre er det lagt vekt på styrkeforholdet mellom partene , og at B er en profesjonell aktor.»	- «Ved vurderingen av oppreisningsbeløpets størrelse er det sett hen til at forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet i ansettelsesforhold er gitt et særlig sterkt vev av lovgiver , og at arbeidsgiver i denne saken kan behandles for diskrimineringen.» - «Saken gjelder en rammeavtale – noe som betyr at skadens omfang er mer begrenset enn om det hadde vært en fast ansettelse. Nemnda har imidlertid vektlagt at uavhengig av hva slags ansettelsesavtale det gjelder, så er uretten den samme. » - «Det er også vektlagt at diskrimineringen fikk store økonomiske konsekvenser for A, som mistet sin rett til foreldrepenger.» - «Videre er det lagt vekt på at styrkeforholdet mellom partene er stort, og at kommunen er en stor og profesjonell aktor. Nemnda legger videre til grunn at innklagedes økonomi er god. »