

NOTAT

Vår ref.

11/237-25 /SF-472, SF-514.7, SF-801, SF-822, SF-906, SF-, SF- /

Dato:

07.11.2011

OMBUDETS UTTALELSE:**Sakens bakgrunn**

Fremstillingen av sakens bakgrunn er basert på partenes skriftlige redegjørelser og referat fra møter sendt til ombudet. Mannen A ble vinteren 2000 ansatt i X kommune ved B museet. A har jobbet i resepsjonen med resepsjons- og sikkerhetsoppgaver som besøkskontroll, registrering og alarmhåndtering. A har de siste årene slitt med helseproblemer, samt en yrkesskade fra 2007. Dette har ført til gradvis hyppigere sykefravær, og helt eller delvis sykemeldt i flere perioder.

Fra 2009 hadde A lengre sykefravær. Høyt sykefravær gjorde at arbeidsgiver sendte han til bedriftshelsetjenesten, hvor han ble gjort oppmerksom på enkel tilpasning i forhold til sykedom og arbeidsoppgavene sine, som varsomhet i forhold til stressende situasjoner, faren for væsketap og inntak av næring. A har siden april 2010 vært sammenhengende sykemeldt, men har i to perioder forsøkt seg i opprinnelig jobb, noe som ikke fungerte.

Juni 2010 ble det avholdt et møte mellom A og arbeidsgiver. På møtet ble spørsmål om disiplinærsak avklart, samt samtale om hva som kunne gjøres videre. Det ble avtalt nytt møte juni. På dette møte ble det også diskutert hvilke andre stillinger som kan passe for A, og det ble avtalt at han skulle levere oppdatert CV.

På bakgrunn av møtene ble det utarbeidet en oppfølgingsplan. Planen gjaldt tidsrommet juni til august 2010, og er underskrevet av partene august. I planen vises det til at blant annet inn klima gjør at A ikke kan utføre arbeidsoppgavene sine. Det blir derfor satt i et verk et tiltak som går ut på at A får en ny midlertidig kontor plass, og en endring i arbeidsoppgaver i form av en periode med vedlikehold og ajourføring av interne rutiner som gjelder for resepsjonen.

Det ble avholdt møte september der A arbeidssituasjon ble gjennomgått, og det ble diskutert tilbakeføring til resepsjonen. Arbeidsgiver skriver dette er begrunnet i at de midlertidige arbeidsoppgavene var fullført. Ombudet merker seg her at A er uenig i at oppgavene var fullført. A jobbet videre med oppgavene en ukes tid til. A går da tilbake i turnus i resepsjonen tilsvarende sin friskmeldingsprosent, og nytt møte avtales oktober. A foreslår at han jobber siste del av sine skift. På møte i oktober ble det utarbeidet ny oppfølgingsplan som sa at A skal jobbe tilsvarende sin friskmeldingsprosent i resepsjonen. Arbeidsgiver skal justere klimaanlegget til optimal temperatur, når han er på jobb.

Oktober avholdes dialogmøte 2. Legen dokumenterer at tilbakeføring til full jobb i resepsjonen i museet ikke er aktuelt i forhold til hans helsetilstand. Arbeidsgiver gjør oppmerksom på at de ikke har andre ledige stillinger å tilby. A vil selv søke andre ledige stillinger. Arbeidsgiver skal hjelpe han med overgang til andre funksjoner i X kommune etter at de mottar en medisinsk uttalelse om at A ikke kan jobbe på museet.

Legeattesten sendes arbeidsgiver november. I januar 2011 tilbyr arbeidsgiver A en 100 % stilling som salvakt ved museet. Dette innebærer nye arbeidsoppgaver, men A beholder lønn, stillingsprosent og stillingstittel som sekretær.

I februar 2011 ble det gjennomført nytt oppfølgingsmøte. Her ble X kommunes attføringsreglement gjennomgått med representant fra attføringsutvalget til stede. A viser til at han i dag ikke kan jobbe på grunn av helsetilstanden. Det ble avtalt at han skulle snakke med sin lege, og få en vurdering av helsetilstanden fremover. Etter dette kan det vurderes arbeidstrening via NAV og arbeidstrening via utdanningsetaten på en skole i regi av X kommune. Dette skal arbeidsgiver bidra med, og representanten fra attføringsutvalget vil ta kontakt med Utdanningsetaten når A etter samtale med sin lege har gitt en vurdering av sitt funksjonsnivå, sin arbeidsevne og sin kompetanse.

Det blir holdt et nytt oppfølgingsmøte mars 2011. A fastlege og bedriftshelsetjenesten var til stede for å bidra til å klarlegge hans funksjonsnivå. Det ble reist spørsmål om A kunne utføre mer administrative oppgaver. Arbeidsgiver viser til at dette har vært vurdert, men at det ikke er tilstrekkelig slike oppgaver som kan skilles ut uten at det vil ta arbeidsoppgaver fra andre. Bedriftslegen vurderer arbeidsrettet rehabilitering som den beste løsningen. Fastlegen skal sende søknad til NAV, og arbeidsgiver skal sammen med bedriftslegen se på mulighetene innenfor de programmene NAV tilbyr. A er nå på stønad i form av arbeidsavklaringspenger gjennom NAV, og tiltak i form av arbeidsrettet og helsemessig rehabilitering.

Partenes syn på saken

A mannen:

A viser til at han har slitt med helseproblemer som har ført til gradvis hyppigere sykefravær, og lengre sammenhengende sykemelding siden april 2010.

A hevder han frem til sommeren 2010 ikke fikk noen oppfølging, og at oppfølgingen etter det har vært minimal. A hevder hans ledere har utsatt han for trakassering/mobbing, diskriminering og brudd på plikten til individuell tilrettelegging. Til støtte for sin påstand om trakassering/mobbing viser A til at arbeidsgiver forsøkte å starte disiplinærsak i stedet for oppfølging, og at arbeidsgiver har omtalt sykemelding som ferie, og at "sykemeldinger bare er et resultat av samtaler mellom deg og din lege".

Til støtte for sin påstand om diskriminering viser A til tilfeller der andre ansatte har fått tilpasset sin arbeidssituasjon permanent eller raskere enn han. Til støtte for påstanden om manglende individuell tilrettelegging viser A til at arbeidsgiver ikke foretok noen kartlegging av situasjonen og at de sporadiske tiltak som er iverksatt er

kommet for sent. To av tiltakene arbeidsgiver presenterer som individuelle tiltak var fellestilltak som konsekvens av ombygging. A viser videre til at tiltaket med andre arbeidsoppgaver sommer/høst 2010 fungerte bra, og mener det ble avsluttet av økonomiske hensyn.

B museet:

B museet viser til at det ble utarbeidet en oppfølgingsplan for A. Det ble der tilrettelagt for at A i en tidsbegrenset periode kunne arbeide særskilt med vedlikehold og ajourføring av interne rutiner som gjelder for arbeidet i resepsjonen. A fikk benytte en midlertidig ledig kontor plass under dette arbeidet.

Det ble utført fysiske tilretteleggingstiltak på A ordinære arbeidsplass i form av nytt klimaanlegg og ny arbeidsstol. Romtemperaturen ble justert til 23 grader når han var på jobb. Arbeidstiden ble tilrettelagt i tråd med ønsker fra A. Det ble videre gjennomført samtaler med september, oktober og oktober 2010.

Arbeidsgiver har så langt det er praktisk mulig forsøkt å tilrettelegge for A slik at han kan komme tilbake i sitt ordinære arbeid. Etter brev fra A sin fastlege hvor legen skriver at det vil være mest hensiktsmessig å søke om arbeidsrettede attføringstiltak, fant arbeidsgiver å kunne tilby A en annen stilling. A fikk januar 2011 tilbud om stilling som vakt på B museet.

Det ble holdt oppfølgingsmøte februar 2011, og nytt møte mars 2011 der fastlege og bedriftshelsetjeneste var til stede. På møtet ble det konkludert med at A nå bør prøve arbeidsrettet rehabilitering gjennom NAV, og at fastlegen sender søknad om dette.

De tilretteleggingstiltakene som er forsøkt er vurdert ved egen intern kompetanse, samt ut fra kravene som ble stilt ved anskaffelsene. Videre har personalavdelingen i Kulturetaten, og representant fra HR-avdelingen i Utviklings- og kompetanseetaten som har lang erfaring og kompetanse på tilretteleggingstiltak for alle etater i X kommune vurdert tiltakene.

Tilretteleggingstiltaket der A jobbet med vedlikehold/ajourføring av instruksjer og rutiner for arbeidet i resepsjonen var tidsavgrenset, og arbeidet ble fullført og avsluttet.

Arbeidsgiver kjenner seg ikke igjen i påstander om mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgiver mener forholdene er lagt til rette for å få A tilbake i arbeid, først som resepsjonist, deretter med tilbud om annet arbeid i etaten. I tillegg til oppfølgingsmøtene har nærmeste leder hatt samtaler med A på telefon for å høre hvordan han har det og bidra til at han fortsatt føler tilhørighet til arbeidsplassen. Arbeidsgiver viser til referater fra oppfølgingsmøtene.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 3.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre. Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakeren, anses ikke som diskriminering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd. I arbeidslivet må også forskjellsbehandlingen være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6 forbyr trakassering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

Plikten til individuell tilrettelegging reguleres av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. Arbeidsgiver er pålagt å foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

Plikten til individuell tilrettelegging omfatter ikke tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmede barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser, jf. § 12 femte ledd.

Brudd på plikten til individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver regnes som diskriminering, jf. § 12 sjetten ledd.

Ombudets vurdering

Ombudet skal vurdere om arbeidsgiver X kommune ved B museet, har utsatt A for trakassering, diskriminering og manglende individuell tilrettelegging på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det er dokumentert at A i 2007 fikk pustebesvær på jobb og falt sammen på gulvet. Ved besøk hos legevakten dagen etter ble det konstatert høyt blodtrykk. Han har videre vist til enkelte sykefravær med legemelding frem til 2009. Ombudet har ikke fått noen informasjon om A hadde behov for oppfølging her, hvilke tiltak han hadde behov for og hvorvidt dette ble tatt opp med arbeidsgiver. A helsetilstand forverret seg, og han gjennomførte nye undersøkelser januar 2009. Det ble da konstatert diabetes 2. A informerte arbeidsgiver om at dette kunne være jobbrelatert. A hadde flere sykefravær etter dette, og var sammenhengende sykemeldt fra april 2010.

I sin klage viser A dermed i noen grad til forhold før og etter at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft. Loven trådte i kraft 1. januar 2009. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt var frem til det regulert av arbeidsmiljøloven kapittel 13. Det materielle innholdet i tilretteleggingsplikten i diskriminerings- og

tilgjengelighetsloven er en videreføring av gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven, jf. ot.prp.nr. 44 s. 182. Ombudet vurderer det slik at saken er utløst av hans lange sykefravær etter 2009, og saken vurderes derfor i sin helhet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Innledningsvis vil ombudet vurdere om A sin helseplager er omfattet av diskrimineringsvernet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. A har diabetes 2, høyt blodtrykk og en yrkesskade i form av en skadet arm. Nedsatt funksjonsevne er ikke definert i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ifølge forarbeidene omfattes nedsatte fysiske, psykiske og kognitive funksjoner, jf. ot.prp.nr. 44 (2007-2008) side 90 flg. Det er ikke stilt krav til varighet, men det er avgrenset mot forbigående og bagatellmessige forhold, side 251.

I forarbeidenes drøfting av avgrensing av diskrimineringsvernet er det lagt til grunn at diskrimineringsvernet skal være vidt og at hovedfokus skal ligge på om det foreligger diskriminering eller ikke, jf. NOU 2005:8, pkt. 10.4.3. Det er videre lagt vekt på at fokus ikke skal være på avgrensing av en personkrets, men på om diskrimineringen skjer på grunnlag av en nedsatt funksjonsevne. Dette innebærer at dersom diskriminering kan knyttes til A sine helseplager, vil han normalt være omfattet av diskrimineringsvernet, se også ot.prp nr. 44 (2007-2008) s. 91.

Ombudet ser det som dokumentert at årsaken til at A ikke kunne utføre sin tidligere jobb i resepsjonen er de nevnte helseplagene. Dette følger av fastlegens brev og møtereferater fra samtaler mellom partene. På bakgrunn av dette finner ombudet at hans helseplager omfattes av diskrimineringsvernet i loven. Ombudet går dermed over til å vurdere de tre forhold A peker på i sin klage, trakassering, diskriminering og manglende individuell tilrettelegging.

Spørsmål om trakassering

Ombudet vil først vurdere om A er utsatt for trakassering av sin arbeidsgiver. Som grunnlag for sin påstand om trakassering viser A til ytringer fra arbeidsgiver og at arbeidsgiver søkte å starte disiplinærsak på grunn av mye fravær etter at A hadde bedt om oppfølging. Ombudet har forståelse for at A kan oppfatte de nevnte kommentarer fra ulike ledere som krenkende. Ombudet har også forståelse for at A reagerer på at det blir startet disiplinærsak i forbindelse med mye fravær når han ønsker oppfølging.

Ombudet ser imidlertid ut fra de dokumentene som er fremlagt at disiplinærsak ble vurdert startet på bakgrunn av en misforståelse, og at dette ble oppklart og avsluttet. Ombudet mener at spørsmålet om disiplinærsak var en uheldig håndtering fra arbeidsgivers side, men at det ikke vil utgjøre trakassering i lovens forstand.

Arbeidsgiver skriver også at man ikke kjenner seg igjen i A påstander om trakassering. Her står det påstand mot påstand om hvorvidt slike kommentarer som nevnt over har falt. Ombudet kan ikke se at det er andre holdepunkter som støtter A sin fremstilling på dette punktet. En påstand om trakassering er ikke nok til å kunne fastslå at trakassering har skjedd. Det samme gjelder for diskriminerende handlinger. Ombudet mener kommentarene A viser til her uansett ikke er av den alvorlighetsgrad som kreves for at ytringer kan sies å utgjøre trakassering.

Spørsmål om diskriminering

Ombudet vil videre kommentere påstanden om diskriminering. Som grunnlag for dette viser A til at andre ansatte har fått tilpasset sin arbeidssituasjon permanent eller raskere enn i hans tilfelle. Han viser til at noen har fått avbrutt tiltak av økonomiske grunner, mens andre har fått opprettholdt tiltakene.

Det er ikke grunnlag i saken for å vurdere om arbeidsgiver forskjellsbehandler ansatte med ulike typer nedsatt funksjonsevne når tilrettelegging vurderes og iverksettes. Ombudet mener en slik sammenligning av oppfølging forskjellige ansatte har fått ikke vil være relevant i spørsmål om manglende individuell tilrettelegging. Det kan være store forskjeller i arbeidsoppgaver, helseplager, behov og andre forhold. Individuell tilrettelegging skal avhjelpe behov den enkelte har. Ombudet går derfor ikke videre inn i vurderingen av diskriminering på denne bakgrunn her.

Spørsmål om individuell tilrettelegging

Ombudet vil så vurdere påstanden om manglende individuell tilrettelegging. Spørsmålet blir om arbeidsgiver har overholdt sin plikt til å tilrettelegge arbeidet for A etter at arbeidsgiver fikk kjennskap til A helseplager.

Ombudet vil innledningsvis i vurderingen knytte noen kommentarer til spørsmålet om tidsfrister for tilretteleggingsplaner og oppfølgingsmøter. Fristene følger av arbeidsmiljøloven § 4-6. Ombudet håndhever ikke denne bestemmelsen. Manglende

overholdelse av disse fristene kan imidlertid virke inn på tilretteleggingen arbeidstakeren får, og ombudet kan dermed som et ledd i vurderingen av manglende individuell tilrettelegging se på hvilke konsekvenser manglende overholdelse av tidsfristene medfører. Ombudet mener imidlertid at det at arbeidsgiver ikke holder seg innenfor de oppgitte frister i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere manglende individuell tilrettelegging. Ombudet går heller ikke inn i vurderinger av formelle krav knyttet attføringsregelverket, som uansett ligger utenfor ombudets håndhevingskompetanse. Når det gjelder arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, har Likestillings- og diskrimineringsnemnda uttalt seg om innholdet i denne i sak 21/2007.

Forarbeidene til loven presiserer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt forutsetter et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren det skal tilrettelegges for. Arbeidstakeren skal bidra ved å opplyse om, og bistå i kartleggingen av sine behov.

Ut ifra partenes redegjørelse og møtereferater fremgår det at det særlig er inneklimate, og spesielt i resepsjonen på grunn av påvirkningen fra været utenfor, som gjør det vanskelig for A å utføre oppgavene i sin opprinnelige stilling.

Arbeidsgiver har på bakgrunn av dette vist til tiltak som er satt i verk for å tilrettelegge for A. Ombudet har fått opplyst at det er kommet ny kontorstol i resepsjonen og at det er installert nytt klimaanlegg på museet. Ombudet konstaterer at det er uenighet mellom partene om tidspunktet for når disse tiltakene var på plass. Det er også uenighet om hvorvidt dette var fellestiltak eller individuelle tiltak for A. Ombudet vil bemerke at hensikten med individuell tilrettelegging er at arbeidstakeren skal kunne fortsette i arbeid. A har vist til at inneklimate var et problem. Et nytt klimaanlegg må antas å kunne være med å avhjelpe A sine problemer, selv om det også kommer flere ansatte/besøkende til gode. Ombudet ser at det er avtalt justering av romtemperatur, men at det også er skrevet at det er vanskelig å tilpasse dette til A sin behov.

Ombudet ser videre at A sommer/høst 2010 midlertidig fikk benytte en annen kontorplass med andre arbeidsoppgaver. Ombudet legger til grunn at arbeidsplassen ikke var optimal ettersom den også ble brukt av andre, og ikke i utgangspunktet var ment som en kontorplass. Ombudet ser likevel at å benytte denne førte til at A ikke satt i resepsjonen innenfor inngangsdøren hvor inneklimate i større grad ble påvirket.

Arbeidsoppgavene bestod i vedlikehold og ajourføring av rutiner for arbeidet i resepsjonen. A viser til at tiltaket fungerte bra, og hevder det ble avsluttet av økonomiske grunner. Arbeidsgiver viser til at tiltaket ble avsluttet fordi det var fullført, og at videre jobb med administrative oppgaver som dette vil ta arbeid fra andre ansatte. Ombudet har ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering av at arbeidet var fullført. Ombudet mener også at et arbeid med gjennomgang av rutiner har karakter av en tidsbegrenset midlertidig oppgave som vil ta slutt.

Ombudet har merket seg at arbeidsgiver tilbød A en jobb som salvakt, men at han skulle beholde stillingstittel- og betingelser fra resepsjonen. A har tidligere utført denne jobben, og han viser til at det helsemessig ikke er noen stor forskjell fra opprinnelig jobb. A har derfor takket nei til dette tilbudet.

Tilretteleggingsplikten innebærer i utgangspunktet tilrettelegging på opprinnelig arbeidsplass, eventuelt med nye tilrettelagte arbeidsoppgaver. Ombudet ser av den innsendte dokumentasjonen at arbeidsgiver flere ganger har drøftet spørsmålet om tilrettelegging med A. I tillegg til arbeidsgiver og han har relevante fagpersoner og eksterne aktører som lege og NAV deltatt på møtene. I denne prosessen har det vært gjennomført flere møter med anledning til å peke på konkrete tiltak det har vært behov for. A hadde problemer med innklimaet, særlig i resepsjonen. Ombudet mener derfor tiltak som midlertidig annen kontorplass med andre arbeidsoppgaver og justering av temperatur må anses som hensiktsmessige tiltak. Ombudet kan heller ikke se at A har foreslått andre tiltak utenom annen jobb utenfor etaten.

Det hadde vært diskutert i møter tidligere, men det ble helt klart at A ikke kunne inneha opprinnelig jobb selv etter forsøk på tilrettelegging i møte 21. oktober 2010. Ombudet legger etter dette til grunn at partene var enige om at videre tilrettelegging på B museet ikke var mulig.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt omfatter også en vurdering av om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet. Spørsmålet blir da om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til å finne andre arbeidsoppgaver andre steder i virksomheten da det ble klart at A ikke kunne fortsette på museet. Med virksomhet skal det her forstås X kommune ettersom museet er underlagt kommunen. Ombudet er kommet til at arbeidsgiver heller ikke i dette henseende har brutt sin tilretteleggingsplikt.

Det følger av møtereferrat fra oktober at arbeidsgiver etter legeerklæring ville arbeide videre med å finne andre løsninger for A i X kommune. Fra hans fastlege mottok B museet legeerklæring på at ”*pasienten har en sammensatt lidelse som gjør at fullt arbeid på dagens arbeidsplass ikke ansees som mulig å gjennomføre*” november 2010.

Det ble deretter avholdt møter i februar 2011 og mars 2011 for å informere om attføring og for å klarlegge hans funksjonsnivå. Det ble her innkalt bistand fra HR-avdelingen i Utviklings- og kompetanseetaten, som bistår virksomheter med blant annet omstilling og attføring.

For at arbeidsgiver skulle kunne gå videre med løsning for A var det behov for en arbeidsavklaring. Dette innebærer en kartlegging av funksjonsnivå, arbeidsevne og kompetanse. A fylte på møte ut skjema for sin kompetanse og kvalifikasjoner. A var fra slutten av november 100 % sykemeldt. Det fremgår av møtereferrat fra mars 2011 at det var uvisst hvor høy hans arbeidsevne og friskmeldingsstatus var på det tidspunkt. Det blir av bedriftslegen foreslått arbeidsrettet rehabilitering gjennom NAV for å kartlegge hans funksjonsnivå og arbeidsevne. Dette ble også beskrevet som mest hensiktsmessig av hans fastlege i legeerklæringen.

Det ble deretter sendt brev med søknad til NAV om innplassering i arbeidstreningsprogram. A gjennomførte våren 2011 fire uker avklaring ved Z deretter arbeidstrening og kompetanseheving gjennom Utdanningsetaten. Kursdelen begynte mai, og praksisdelen av kurset begynte i august og varer ut oktober.

Ombudet mener det var praktisk vanskelig for arbeidsgiver å finne andre arbeidsoppgaver til A i X kommune, da verken A eller fastlege kunne gi noen avklaringer når det gjaldt hans funksjonsnivå i tiden fremover. Når arbeidsgiver ikke hadde informasjon om når A kunne begynne å jobbe, hvor mye han kunne jobbe og hvilke oppgaver han kunne utføre, mener ombudet det vanskelig kan forventes at arbeidsgiver på det tidspunkt sikrer nye arbeidsoppgaver i ny etat.

Arbeidsrettet rehabilitering for å klarlegge A funksjonsnivå kan derfor avhjelpe dette, slik at arbeidsgiver etter gjennomføringen av kurs og praksisdelt har bedre grunnlag for å finne andre passende arbeidsoppgaver.

Det er foretatt flere samtaler med A om behovet for tilrettelegging der også eksterne aktører som fastlege, bedriftshelsetjeneste og NAV har vært til stede. Partenes redegjørelser i saken kan tyde på at det har vært enkelte kommunikasjons- og samhandlingsproblemer mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i prosessen. Ombudet mener samarbeid i en slik prosess er svært viktig for å sikre god tilrettelegging for arbeidstaker, og ombudet ber om at partene tar dette med seg videre i prosessen.

Da det ble klart at A ikke kunne fortsette på museet, selv etter forsøk på tilrettelegging, ble det sett på muligheter for løsninger utover etaten. Hvis den arbeidsrettede rehabiliteringen A nå gjennomfører bidrar til å klarlegge hans funksjonsnivå, har arbeidsgiver bedre grunnlag for å arbeide videre med andre arbeidsoppgaver for A.

Ombudet mener på denne bakgrunn at arbeidsgiver ikke har brutt sin plikt til individuell tilrettelegging for A.

Konklusjon

B museet har ikke brutt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 ved sin tilrettelegging for A, og har heller ikke trakassert eller diskriminert ham i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 4 og 6.

Oslo, 25.

oktober 2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud