



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:
12/2142

Dato:
11.03.2014

Sammendrag og anonymisert versjon av uttalelsen - mangel på tilrettelegging i arbeidslivet

Saksnummer: 12/2142

Lovgrunnlag:

- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2009 § 12 første ledd, jf. § 4.
- Diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd jf. § 1 annet ledd nr. 3.

Dato for uttalelse: 06.03.2014

Sammendrag:

Saken gjelder hvorvidt det foreligger diskriminering etter diskriminering- og tilgjengelighetsloven av 2009 § 12 første ledd, herunder diskriminering om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

A mente han var blitt diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne da han ikke fikk tilstrekkelig individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

A har ved flere anledninger bedt om tilrettelegging i form av eget cellekontor og fleksibel arbeidstidsordning, som kunne tilpasses hans helsemessige tilstand fra dag til dag. Det ble gjennomført flere møter mellom A og arbeidsgiver X, uten at partene kom til enighet, verken når det gjaldt hvilke behov A hadde og hvilke muligheter for tilrettelegging som var mulig å gjennomføre.

Likestilling og diskrimineringsombudet kom frem til at arbeidsgiver hadde brutt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven bestemmelse om individuell tilrettelegging § 12 første ledd, når det gjaldt mangel på tilrettelegging i form av enekontor til A. Videre kom ombudet frem til at arbeidsgiver ikke hadde brutt lovens bestemmelser når det gjaldt tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid til A.

OMBUDETS UTTAELSE

Sakens bakgrunn

A er jurist og økonom og har vært ansatt i X siden 1997.

A har en kronisk betennelsessykdom. Han ble sykemeldt i juli 2009. Han kom seg gradvis tilbake i arbeid og begynte å jobbe 50 % i desember 2011. Siden november 2010 har han mottatt arbeidsavklaringspenger fra NAV tilsvarende 50 % uføregrad.

Merknad [WU1]: Sjekk datoene her

A har bedt om tilrettelegging i form av eget cellekontor og fleksibel arbeidstidsordning som kan tilpasses hans helsemessige tilstand fra dag til dag. Det har vært gjennomført flere møter mellom A og X om tilretteleggingen, uten at partene har kommet til enighet, verken når det gjelder hvilke behov A har for tilrettelegging, og hvilke muligheter det er for å tilrettelegge for ham, gitt de faktiske forholdene (kontorfordelingen) og oppgavene som A har ansvar for.

Møtene:

- 29. november 2011 – oppfølgingsmøte, avtale om organisering av arbeidstiden, A ville ikke undertegne avtalen. Han mente at den ikke ivaretok behovet hans for fleksibel arbeidstid.
- 2. mars 2012 ble det avholdt et møte med kontorsjefen, rådgiver B fra personalkontoret og fastlege C. I rapporten fra fastlege C, går det fram at legen vurderer at A fortsatt har behov for eget cellekontor og fleksitid. Det kommer fram av rapporten at kontorsjefen ikke godtok legens vurderinger.
- 10. januar 2013 – møte om arbeidstiden. Diskusjon om As egen organisering av arbeidstiden. Arbeidsgiver tok opp med ham at han ikke hadde anledning til å organisere arbeidstiden slik han hadde gjort på egen hånd.

Fram til 4. oktober 2012 hadde A eget cellekontor, etter denne datoen har han måttet dele kontor med en annen kollega, i forbindelse med at ny organisering av kontorplasseringene ble gjort kjent 24. september 2012.

A har nå mottatt varsel om oppsigelse.

Klage på gjengjeldelseI tillegg til klage på manglende tilrettelegging av arbeidsplassen, har A klaget på trakassering og gjengjeldelse på grunn av at han varslat om kritikkverdige forhold ved virksomheten i forbindelse med et prosjekt. Dette faller utenfor spørsmålet om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, da det må foreligge årsakssammenheng mellom funksjonsnedsettelsen og trakasseringen/gjengjeldelsen. Formålet med reglene

om gjengjeldelse er å beskytte den som har tatt opp en diskriminerings sak. I denne sak skyldes ikke den påståtte trakasseringen og gjengjeldelsen at A har klaget på diskriminering på grunn av sin nedsatte funksjonsevne, men har sammenheng med at han varslet om kritikkverdige forhold knyttet til et konkret prosjekt.

Dokumentasjon i saken

Ombudet har mottatt omfattende dokumentasjon fra A. Ombudet finner det ikke hensiktsmessig å gjengi de forholdene som ikke har sammenheng med spørsmålet om diskriminering på grunn av As nedsatte funksjonsevne eller arbeidsgivers tilretteleggingsansvar for ham. Ombudet avgrenser sin vurdering til spørsmålet om arbeidsgiver har foretatt rimelig tilrettelegging for A.

Partenes syn på saken

A:

A mener at X har diskriminert ham på grunn av nedsatt funksjonsevne. Han mener at arbeidsgiver ikke har foretatt rimelig tilrettelegging av arbeidsplassen hans, når han ikke har fått beholde eget cellekontor, og heller ikke får tilrettelagt, fleksibel arbeidstid.

A mener at han har dokumentert behovet for tilrettelegging gjennom blant annet legeerklæring. Den ble levert arbeidsgiver 12. september 2011. På grunnlag av legeerklæringen fikk han den gang beholde cellekontoret, fram til endringene i 2012. A mener også at rapporten fra fastlegen etter møte mellom ham, fastlegen, kontorsjefen og en rådgiver fra personalkontoret 2. mars 2012, viser at han fortsatt har behov for tilrettelegging gjennom eget kontor og tilrettelagt arbeidstid. Han har liten forståelse for hvordan X kan påstå at han ikke har behov for eget cellekontor. Han mener at arbeidsgiver ikke tar anbefalingene fra fastlegen på alvor.

A er kritisk til at arbeidsgiver innkalte fastlegen hans og NAV til møte, uten at han ble rådført eller informert. A understreker at han ikke er sykmeldt og at arbeidsavklaringspenger og forholdet til hans NAV-kontor er arbeidsgiver uvedkommende. Han fikk derfor møtet avlyst.

Behov for enekontor

A påpeker at sykdommen hans har ført til at han har nedsatt funksjonsevne. Formen er svært varierende, og han trenger tilretteleggingen som blant annet eget kontor kunne gitt ham. Til tross for flere forsøk på å få sine overordnede til å tilrettelegge for ham ved å la ham beholde cellekontoret, mener A at det ikke ble tatt hensyn til hans helsemessige situasjon.

A reagerer på at han fra 24. september 2012 mistet det cellekontoret han hadde, uten at han fikk anledning til å dokumentere at han fortsatt hadde et reelt behov for eget kontor. Han ble heller ikke spurt på forhånd om han kunne dele kontor med en kollega, slik flere av kollegene ble.

A avviser at det ikke er mulig å skaffe ham cellekontor, det kan enkelt bekreftes ved en befaring. Han viser til at flere medarbeidere fra ulike seksjoner er plassert om hverandre, og at den ene seksjonen har medarbeidere fordelt over tre ulike etasjer. I tillegg viser han til to andre avdelinger under X, hvor 19 av 23 medarbeidere på den ene avdelingen har fått cellekontor, og ved den andre avdelingen er det cellekontor til hele 343 medarbeidere.

Fleksitidsordning

I tillegg til eget kontor, mener A at han ville kunne gjøre en langt bedre jobb dersom han kunne ta hensyn til varierende form ved fleksibel arbeidstid. Dette har ikke arbeidsgiveren hans gått med på.

Det forslaget som kontorsjefen la fram i oppfølgingsmøtet 29. november 2011 ville ikke gi ham nødvendig fleksibilitet. A sier han avviste avtaleutkastet da han av helsemessige grunner ikke var i stand til å oppfylle kravene om å jobbe mandager og onsdager mellom 08.00 – 15.45. A mener at dette var det mest ugunstige tidspunktet for ham, og bryter med fleksitidsordningen i staten. Han satte derfor opp en egen midlertidig arbeidsplan etter det han følte seg helsemessig i stand til. Arbeidsplanen ble ikke godkjent av kontorsjefen, til tross for at han hadde lagt fram dokumentasjon fra et sykehus om de helsemessige problemene.

A viser til et møte med organisasjonsdirektøren den 10. januar 2013 hvor det blir tatt opp at han jobber kveld og natt, og at det er uakseptabelt av hensyn til teamarbeid og tilstedeværelse på møter. A avviser at han jobber på tidspunkter som er til hinder for deltakelse i møter og teamarbeid. Han viser til sin mønstringsrapport for januar 2013 og at han ikke har stemplet ut etter kl. 20.00 i den perioden. A mener at det er helt galt når advokaten (D) til arbeidsgiver påstår at han ønsker å jobbe når han selv vil og anfører at det klart fremgår av hans arbeidsplan og mønstringsrapport for januar 2012 at han jobbet 88 timer, hvor kun 10 timer var etter kl. 17.00.

Når det gjelder møtedeltakelse så mener A at advokat D på vegne av arbeidsgiver også her fremsetter feilaktige påstander. Han deltar på alle møter som er relevante for fagansvaret hans. I tillegg til de faste kontormøtene og «Z-møtene» har han deltatt på tre heldags kontorsamlinger, to 2-dagers fagsamlinger, et heldags seksjonsmøte og diverse andre møter. A anfører at både mønstringsrapporten og hans møtedeltakelse viser at han verken kan eller ønsker å «komme og gå når han selv vil». A mener at hans arbeidsgiver også er kjent med dette.

X

X har redegjort for saken gjennom advokat D. Direktoratet avviser at A har blitt diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne og manglende tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

X prinsipale standpunkt er at A ikke har dokumentert at han har behov for tilrettelegging i form av cellekontor, eller fleksibel arbeidstidsordning ut over det direktoratet har tilbudt. Skulle han likevel ha et slikt behov, så er manglende tilrettelegging likevel ikke diskriminering, fordi han selv ikke har ville delta i diskusjoner om hvordan hans behov kan imøtekommes. Endelig anfører arbeidsgiver at en slik tilrettelegging som A krever, må anses som uforholdsmessig for virksomheten.

X anfører at de siden 12. september 2011 har forsøkt å få en dialog mellom A, fastlegen og hans lokale NAV-kontor, med sikte på å vurdere tilretteleggingsbehovet til A.

Etter møtet den 2. mars 2012 mellom X, A og hans fastlege C fant X behov for å involvere As lokale NAV-kontor i den videre oppfølgingen. Møtet ble ikke gjennomført fordi A oppfattet dette som trakassering og truet med «konfrontasjoner». X ønsket å involvere NAV fordi de har kompetanse på denne typen spørsmål, og påpeker at As standpunkt om at NAV ikke har noen rolle i en slik tilretteleggingsprosess, er basert på en misforståelse av folketrygdlovens system.

Cellekontor

X ansatte er hovedsakelig fordelt på forskjellige lokaler. Høsten 2012 ble X omorganisert og flere medarbeidere enn tidligere måtte sitte i åpent landskap. I denne sammenhengen ble det tatt hensyn til As behov ved at han fikk dele kontor med en kollega i stedet for å måtte sitte i landskap.

Fra høsten 2013 er X nå lokalisert ved to forskjellige adresser. Ved As avdeling er det færre enekontorer, og det har derfor blitt enda vanskeligere å prioritere

Det er tre årsaker til at A ikke er blant de ansatte i som ble prioritert ved tildeling av cellekontor:

- De som ble tildelt cellekontorer har behov for det, dels på grunn av helsemessige årsaker som X ikke vil gå inn på, og dels på grunn av arbeidsoppgaver som krever særskilt ro.
- A har ikke bidratt til å avklare det konkrete behovet for tilrettelegging i form av enekontor, det har derfor vært vanskelig å ta stilling til om A i det hele tatt har behov for enekontor.
- Å tildele A enekontor er dårlig ressursutnyttelse, ettersom han bare er tilstede 50 % av arbeidstiden

Fleksitidsordning

X avviser at A ikke har fått tilrettelagt for en fleksibel arbeidstidsordning. Han har tvert i mot i stor grad fått en tilrettelagt og fleksibel arbeidstidsordning.

Den arbeidstidsordningen A ønsker seg, med full frihet innenfor den ytre tidsrammen for fleksitid i Staten, nemlig mellom 07.00 og 20.00, er uforenlig med de oppgavene A har. Store deler av Xs arbeid forutsetter samhandling mellom de ansatte. Derfor er det visse begrensninger i ordningen, blant annet i hvor lenge han kan arbeide om kvelden. Arbeidsgiver mener at det ligger utenfor tilretteleggingsplikten å innvilge A en slik ordning som han krever.

Tilretteleggingen av arbeidstiden innebærer flere konkrete tiltak. Han har anledning til å delta i fleksitidsordning på linje med delvis sykmeldte. Han får i stor grad påvirke hvilke arbeidsoppgaver han skal ha og får arbeide de dagene han selv ønsker. Han behøver ikke å forholde seg til kjernetidsbestemmelse, han må imidlertid delta i to kortvarige møter i løpet av uken og han må arbeide innenfor kl. 08.00 – 17.00.

Rettslig grunnlag

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

Den 1. januar 2014 trådte ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i kraft. Loven gjelder forhold som har skjedd etter denne datoen. Den nye loven har ikke medført endringer i rettstilstanden. Forholdene i denne saken oppsto før den nye loven trådte i kraft. Klagen vil derfor bli behandlet etter loven som trådte i kraft 1. januar 2009.

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 første ledd.

Arbeidsgiver skal foreta en 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. lovens § 12 første ledd.

Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging gjelder bare så langt det ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiveren, jf. § 12 femte ledd. Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Manglende individuell tilrettelegging regnes etter diskriminerings- og tilgjengelighetslovens § 12 sjette ledd som diskriminering.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om X har handlet i strid med dtl. § 12 ved ikke å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen til A på grunn av hans nedsatte funksjonsevne. Ombudet skal ta stilling til om X har dokumentert at det ikke er grunnlag for å tilrettelegge ved å gi A enekontor, og om X har dokumentert at den tilretteleggingen av arbeidstiden er rimelig, og at det vil være uforholdsmessig å kreve ytterligere tilrettelegging av arbeidstiden.

Begrepet nedsatt funksjonsevne og behovet for individuell tilrettelegging

Av redegjørelsen fra X fremgår det at arbeidsgiver stiller spørsmål ved den medisinske vurderingen av A og om han i det hele tatt har en nedsatt funksjonsevne, og derved behov for tilrettelegging gjennom enekontor og fleksibel arbeidstidsordning.

I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) kap. 9.4.6.2, fremgår det at det ikke bør oppstilles krav om alvorlighetsgrad eller varighet for at en funksjonsnedsettelse skal omfattes av diskrimineringsvernet. Imidlertid vil svingninger i funksjonsevnen av forbigående karakter og/ eller av bagatellmessig art ikke omfattes. Dette presiserer utvalget nærmere i kap. 9.4.8.2: «*Videre vil kroniske sykdommer også kunne omfattes av begrepet nedsatt funksjonsevne*». A lider av en kronisk betennelses sykdom.

Før perioden med arbeidsavklaringspenger har A vært sykemeldt i ett års tid, dermed har sykdommen hans også vært av en viss varighet og ikke av forbigående art. På bakgrunn av dette og i tråd med ombudets tidligere praksis i lignende saker, legger ombudet til grunn at As sykdom er å anse som nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forstand.

Ombudet viser videre til legeerklæringen fra fastlegen til A (vedlegg 77), her fremgår det blant annet:

«... det er helt avgjørende for ham å beholde aktuell arbeidsevne, at han også fremover får et eget cellekontor».

En uttalelse og vurdering fra en fastlege, særskilt en spesialist i indremedisin, må tillegges vekt i vurderingen av om det foreligger behov for tilrettelegging, og gir ikke rom for overprøving fra ombudet sin side. Ombudet mener derfor at det er grunn til å tro at A har behov for, og krav på rimelig tilrettelegging etter dtl. § 12.

Plikten til å tilrettelegge

X hevder at det ikke er grunnlag for å tilrettelegge for A ved å gi ham enekontor. Direktoratet hevder videre at det er tilrettelagt for A i stor grad når det gjelder fleksibel arbeidstidsordning.

Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge for en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne, i rimelig grad. Det betyr at graden av tilrettelegging må veies opp mot de ulempene tilretteleggingen medfører for arbeidsgiveren.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i to saker slått fast at arbeidsgiver må sette seg inn i hva en diagnose innebærer for at tilretteleggingsplikten kan anses oppfylt. Ombudet viser her til nemndas vedtak i sak 21/2007 og 40/2009. Nemnda har i begge disse sakene uttalt:

"Tilretteleggingsplikten innebærer at arbeidsgiver, når de blir informert om at en arbeidstaker har fått stilt en diagnose som kan influere på utførelsen av arbeidet, setter seg inn i hva denne diagnosen innebærer. Arbeidsgiver må da, i samråd med arbeidstakeren, vurdere hva som kan gjøres for konkret å tilrettelegge for vedkommende arbeidstaker."

Det betyr at X må dokumentere at de har satt seg grundig inn i hva As sykdom innebærer, og på hvilke måter det kan tilrettelegges for ham. X må dokumentere hvorfor kravet om enekontor ikke kan innfris, eller hvorfor A ikke kan ha en så fleksibel arbeidstidsordning som han krever.

Tilrettelegging i form av cellekontor

Ved omorganiseringen i 2012, mistet A enekontoret som han hadde hatt. A har ved flere anledninger etter omorganiseringen tatt opp at han fortsatt har behov for enekontor på grunn av sykdommen. X avviser ikke at A har en kronisk betennelsessykdom. Slik ombudet forstår X, avviser de at A har dokumentert behov for tilrettelegging gjennom enekontor. Sett opp mot de totale behovene for enekontorer, har X derfor kommet til at andre må prioriteres foran ham.

Spørsmålet er derfor om X har dokumentert vurderingene om at A på grunn av sykdommen sin ikke har behov for enekontor som tilretteleggingstiltak.

Det er udiskutabelt at A har en kronisk sykdom, og at han på grunn av sykdommen, har behov for tilrettelegging for å kunne utføre arbeidet sitt. Det fremgår av erklæring fra fastlegen hans at det vil være avgjørende for A å ha enekontor for å beholde arbeidsevnen. I legeerklæring av 12. september 2011 (klagers vedlegg 77) sier As fastlege C:

«Vi har hatt tett kontakt de seneste to årene pga. de forhold som har gjort at han først ble sykemeldt i ett år, og deretter fått innvilget Arbeidsavklaringspenger. Det har vært en lang reise, og jeg er meget fornøyd med den progresjonen som faktisk har skjedd, og at A faktisk klarer å være i så pass mye jobb som han gjør. Dog kjenner jeg situasjonen så pass

godt, at jeg vet at det er helt avgjørende for å beholde aktuell arbeidsevne, at han også fremover får et eget cellekontor».

I spørsmål om tilrettelegging på grunn av nedsatt funksjonsevne, har arbeidstaker plikt til å medvirke til å avklare omfang av tilretteleggingen, og på hvilke måter tilretteleggingen kan gjøres, slik at både arbeidstakers og arbeidsgivers behov kan imøtekommes. Møter mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og fagpersoner vil kunne avklare tilretteleggingsbehov og mulige tilretteleggingstiltak. Arbeidsgiver hevder at de har forsøkt å innkalle A til møter for å drøfte tilretteleggingsbehovet, men han har ikke ville delta. Møter med As fastlege og hans lokale NAV kontor, har måtte avlyses for å unngå konfrontasjoner.

Ombudet ser at det har utviklet seg en konflikt mellom A og arbeidsgiveren, som har ført til at det ikke har vært mulig å gjennomføre slike møter. Når ombudet finner at de manglende møtene likevel ikke kan tillegges avgjørende vekt, er det fordi A uansett har lagt frem erklæringer fra legen som tydelig dokumenterer behovet for tilrettelegging, og at enekontor vil være en god form for tilrettelegging for ham, jf. blant annet erklæringen fra fastlegen av 12. september 2011, se ovenfor, og referatet fra møte 2. mars 2012, der A, kontorsjefen, rådgiver fra HR-avdelingen og fastlegen deltok, der det fremkommer at:

«Pas har klart å øke arbeidsmengde gradvis fra SM til AAP fra 0 – 20 – 40 – 50 % arbeid. Tidligere tilretteleggingstiltak har vært et eget cellekontor og flexitid. Pas har tidligere sagt at han ikke har opplevd andre spesielle behov.»

Enekontor og tilpasset arbeidstid har med andre ord vært fremholdt som egnede tilretteleggingstiltak fra legens side ved flere anledninger.

Formålet med individuell tilrettelegging jf. dtl. § 12 er blant annet at den det tilrettelegges for kan beholde arbeidet, samt utføre og ha mulighet til fremgang. A har arbeidet ved X siden 1997, og har frem til slutten av 2012 hatt enekontor, men ble fratatt dette ved omorganiseringen.

X har, slik ombudet vurderer det, ikke i tilstrekkelig grad sannsynliggjort at de har grunnlag for å avvise at enekontor er et egnet og nødvendig tilretteleggingstiltak for A. X har heller ikke dokumentert at det ved siste omorganisering var nødvendig å frata A enekontor for å prioritere andre ansatte. Direktoratet har ikke ønsket å redegjøre for hvilke behov de andre ansatte hadde som ble prioritert til cellekontor i denne runden. Dermed blir det vanskelig for ombudet å ta stilling til anførselen om at andre ansatte må prioriteres foran A.

På bakgrunn av dette mener ombudet at X ikke har sannsynliggjort at det ikke er grunnlag for å tilrettelegge for A ved å la ham beholde enekontor.

Tilrettelegging i form av fleksitidsordning

Ombudet skal også ta stilling til om X har oppfylt plikten til å tilrettelegge for A gjennom fleksibel arbeidstidsordning.

Det fremgår av fastlegens referat fra møtet 2. mars 2012 at A har behov for stor grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidstiden:

«Jeg skjønner at kontorsjefen trenger en viss grad av forutsigbarhet, men innser, med min medisinske kjennskap til pasientens situasjon (tid og nå), at det er nødvendig med en mindre rigid ordning for å sikre at man skal få en bærekraftig situasjon»

Han har fremhevet at enekontor og fleksibel arbeidstid har bidratt til at han har økt arbeidsevnen fra 0 til 50 % i løpet av de siste to årene, og at han med samme progresjon vil kunne komme tilbake i full jobb innen to år.

Partene er med andre ord uenige om den arbeidstidsordningen som X har gitt A, er en rimelig tilrettelegging. I tillegg er partene uenige om A er til stede på kontoret når det er nødvendig. Ombudet går ikke inn i uenigheten om når A faktisk har vært til stede på kontoret, men avgrenser vurderingen til om de rammene arbeidsgiver har satt for fleksibilitet i arbeidstid, kan anses som rimelig tilrettelegging for A.

As behov for tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid, må veies opp mot arbeidsgiverens behov for at han er fysisk til stede på kontoret innenfor gitte tidsrammer.

Spørsmålet som ombudet må vurdere nærmere her er om arbeidstidsordningen som A foreslår vil innebære en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver jf aml. § 13 femte ledd.

Arbeidstidsordningen som X har satt opp for A, innebærer at han må være på kontoret mellom klokken 08.00 og 17.00, at han må delta på enkelte faste møter, og ellers kan velge hvilke dager han skal være på kontoret. Det ligger i kravet til at tilretteleggingen skal være rimelig, at også hensynet til arbeidsgiverens behov for planlegge oppgaver og bruk av arbeidskraften, skal ivaretas og anses som et saklig hensyn. A har lang erfaring fra dette kontoret og vil dermed inneha kompetanse som kan være nyttig å videreformidle eller dele med andre kollegaer i team. Det er derfor ikke urimelig at X setter visse rammer for hvordan den fleksible arbeidstiden skal brukes. Det avgjørende for spørsmålet om tilretteleggingsplikten er oppfylt, er om X har sannsynliggjort de konkrete behovene for rammene for arbeidstiden for A.

X har redegjort for at de oppgavene A utfører, forutsetter jevnlig samarbeid med andre kolleger. Det samme gjelder behovet for at A deltar på enkelte møter. Det innebærer at det er nødvendig med en viss tilstedeværelse på kontoret i arbeidstiden, når de andre er der. Det opprinnelige kravet fra arbeidsgiver var at A måtte være tilstede mellom klokken 08.00 og 15.45. Som en del av

tilretteleggingen utvidet arbeidsgiver rammene for arbeidstiden til å være mellom klokken 08.00 og 17.00. Innenfor disse rammene, har A stor frihet til selv å bestemme når han skal være på kontoret. X mener at de har lagt til rette så langt det er rimelig, for at A skal ha nødvendig fleksibilitet, og arbeidsgiver skal ha nødvendig tilgang til hans arbeidskraft.

A har selv vist til at det av totalt 88 arbeidstimer var bare 10 timer han hadde arbeidet etter kl.17.00. Ti timer fordelt over en måned er ikke mye, og ombudet kan heller ikke se at A har lagt frem opplysninger om at det vil være uforholdsmessig for ham å arbeide innenfor den oppsatte rammen for arbeidstid.

Konklusjon

Ombudet er kommet til at X har sannsynliggjort at den fastsatte arbeidstidsordningen oppfyller kravet til rimelig tilrettelegging for A.

Konklusjon

X har brutt diskriminerings- og tilgjengelighetslovens bestemmelse om individuell tilrettelegging for A, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd når det gjelder tilrettelegging i form av enekontor.

X har ikke brutt diskriminerings- og tilgjengelighetslovens bestemmelse om individuell tilrettelegging for A, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd når det gjelder tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid.

Oslo, 11.03.2014

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud