

Til rette vedkommende

Vår ref.

10/2188-13 /SF-801, SF-822, SF-472, SF-902, SF-974 /

Dato:

22.08.2011

Anonymisert versjon av ombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 21. november 2010 fra A. Ombudet har gitt uttalelse i saken. Uttalelse i saken følger vedlagt. Ombudet beklager den lange saksbehandlingstiden.

A hevder at B kompetansesenter (nå C) har diskriminert ham på grunn av nedsatt funksjonsevne ved ikke å overholde arbeidsavtale i arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) som var inngått. I tillegg mener han seg diskriminert i forbindelse med opprettelse av en praksisplass ved D Fotballkrets.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B kompetansesenter ikke handlet i strid med tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1), § 13-5, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 eller § 12 første ledd i forbindelse med arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) ved kompetansesenteret. Ombudet finner heller ikke at B kompetansesenter har medvirket til å diskriminere A i forbindelse med den tiltenkte praksisplassen ved D Fotballkrets, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 sjette ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra partene har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Cathrine Sørli

rådgiver

Vedlegg: 1) Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse
 2) Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: 1) NHO Service v/advokat Terje Hovet, Postboks 5473 Majorstuen, 0305 Oslo
 2) A (e-post)

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A kontaktet Nav E arbeid i august 2006 med ønske om reaktivisering fra uførepensjon. A er blind og bruker talesyntese ved bruk av pc. Fra 4. oktober 2006 til april 2007 gjennomførte han datakortopplæring med F i G med gode resultater.

A ble henvist av Nav E arbeid til B kompetansesenter for at kompetansesenteret skulle bistå ham i prosessen med å avklare mulighetene på det ordinære arbeidsmarkedet, eventuelt finne andre løsninger når det gjaldt ulønnet/lønnet sysselsetting. B og A inngikk en tidsbestemt arbeidsavtale i arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS). APS har varighet på inntil ett år med mulighet for forlengelse ytterligere ett år. Det siste året må godkjennes av Nav for tre måneder av gangen.

A startet ved B den 14. mai 2007 i en 40 prosent stilling i resepsjonen.

Avtalens opphør var satt til 2. januar 2009.

Med bakgrunn i As interesse for fotball, ble D Fotballkrets kontaktet for å undersøke muligheten for en praksisplass der. Hovedoppgaven hans der ville blant annet være å sette opp forslag til dommeroppsett på pc.

Det ble inngått en avtale mellom B og D Fotballkrets om at A skulle starte i en praksisplass ved kretsen. Avtalen er ikke skriftliggjort. Tidspunktet for oppstart ble utsatt.

Pc-en som A skulle benytte ble sendt til G for at den skulle tilpasses til talesyntese Jaws av it-avdelingen til Idrettsforbundet. Den 25. november 2008 var pc installert og klar til bruk på fotballkretsen.

Partene gjennomførte et møte den 5. desember 2008. Veileder, H fra B kompetansesenter deltok i møtet. Da opplyste I at han ikke hadde anledning til å starte opp praksisplassen den dagen. Det ble avtalt på dette møtet at A skulle starte i praksis ved fotballkretsen den 5. januar 2009. Det er for øvrig uenighet om hva som ble sagt i møtet.

Det ble ikke gjennomført møte med I ved D Fotballkrets den 5. januar 2009.

I e-post av 5. januar opplyser H ved B at A starter ved D Fotballkrets den 7. januar 2009.

I e-post av 6. januar 2009 opplyser A at han trekker seg fra sitt tiltak gjennom Nav arbeid og tiltak gjennom B kompetansesenter.

I e-post av 7. januar 2009 skriver J ved B kompetansesenter at det er synd at han trekker seg fra praksisplassen, og at det ikke er for sent å begynne dersom han ombestemmer seg.

Det ble senere avtalt at A fortsatte i APS ved B kompetansesenter.

Den tiltenkte praksisplassen ved D Fotballkrets ble aldri opprettet.

Arbeidspraksisen ved B kompetansesenter ble avsluttet 23. februar 2009.

B utarbeidet en sluttrapport den 3. mars 2009. A ønsket ikke å signere rapporten.

B ble fusjonert inn i C fra og med 1. januar 2011. B var og C er godkjente attføringsbedrifter som tilbyr tiltak og tjenester for Nav som de er godkjent av Nav for å drifte.

Alle delrapporter og rapporter som er skrevet om den enkelte deltaker underveis, foregår i samspill med denne og adresseres Nav som innsøkende instans med kopi til den det gjelder. Alle papirer om enkeltpersoner makuleres hos C når det har gått ett år etter at personen har sluttet. Årsaken er at dersom personen blir søkt inn igjen, ønsker C å begynne på nytt sammen med personen.

A opprettet klagesak ved e-post av 21. november 2010.

Partenes syn på saken

A

A hevder B kompetansesenters behandling av ham i forbindelse med opprettelse av praksisplassen ved D Fotballkrets er diskriminerende.

B overholdt ikke arbeidsmarkedsavtalen med A. B har ikke fulgt sitt løfte om praksisplass for A.

A startet sentralbordopplæring ved B. Da opplæringen startet var kontorleder sykmeldt, og det var ingen problemer med opplæringen. Da kontorleder kom tilbake etter endt sykmelding ble sentralbordopplæringen avsluttet. Kontorleder ønsket ikke å ha A ved sentralbordet. A ga klart uttrykk for at han var uenig i beslutningen uten at B tok hensyn til det.

Da A ikke kom noen vei med sentralbordopplæringen, gikk han med på å kontakte D Fotballkrets.

A viser til at daglig leder ved D Fotballkrets, I under et møte den 5. desember 2008 sa til ham at han synes han burde prioritere andre avtaler og tiltak fordi "han ikke har noen som helst tro på at du kan være til noen avlastning eller nytte for oss på kretskontoret på noen måte." Veileder, H satt ved siden av A og hørte Is uttalelser. A trakk seg altså ikke fra praksisplassen frivillig.

Kontorleder anbefalte A å søke seg til E X. B anbefalte også dette i sin sluttrapport overfor Nav E. A startet opp ved E X i oktober 2009. Han sluttet ved E XO i oktober 2010 etter eget ønske.

C (B kompetansesenter)

C avviser at A har blitt diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne.

V kompetansesenter ønsket A velkommen og det var enighet om at kompetansesenteret skulle forsøke å tilrettelegge arbeidsoppgaver på sentralbordet til å begynne med, både for å finne ut av om han klarte å utføre oppgavene og eventuelt omfang.

A arbeidet i rundt 40 prosent stilling ved kompetansesenteret. Han var svært etterrettelig og huskes som blid, hyggelig og hadde alltid en lun kommentar.

Det er beklagelig at A sitter igjen med en forståelse av å ha blitt diskriminert. Det er vanskelig å vite hvem A mener når han viser til kontorleder i B som en som flyttet han/ønsket han vekk fra utprøvingsoppgaver, da senteret ikke har hatt en slik stilling. Kompetansesenteret hadde en administrasjonskonsulent, som har sluttet. Resten av administrasjonen bestod av daglig leder og ulike andre personer som også er i ulike tiltak i tilbudet. En av disse hadde ansvaret for å tilrettelegge arbeidsoppgaver og har ikke annet enn godt å si om A.

De fire første månedene gikk med på å etablere rutiner, endre programvare og få på plass nødvendige hjelpemidler slik at A kunne jobbe på pc. De praktiske og tekniske utfordringene ble løst. Det tok lengre tid enn ønskelig å få utstyr fra blant annet

Hjelpemiddelsentralen. A jobbet deretter med å forbedre skriftlig norsk, trene på pc- bruk og ulik programvare, samt annet forefallende kontorarbeid. Veilederen A hadde til å begynne med sluttet ved juletider 2007. A fikk da ny veileder.

Våren 2008 ble det i samråd med A besluttet å finne en praksisplass hvor han kunne jobbe med fotball. Det ble ført samtaler med D Fotballkrets om å etablere en praksisplass og senere en mulig tilrettelagt arbeidsplass i 50 prosent stilling. Tanken var å lage en arbeidsplass hvor A skulle arbeide med tabeller og oppsett/resultater rundt ulike kamper som fotballkretsen hadde behov for, og om nødvendig med varig lønnstilskudd fra Nav.

B kompetansesenter inngikk ingen skriftlig avtale med D Fotballkrets. Det er ikke vanlig ved arbeidsmarkedstiltak før alt er klart og vedkommende skal begynne arbeidet. Kompetansesenteret hadde heller ingen egne møter med fotballkretsen. A var til stede i alle møtene som fant sted.

Kompetansesenteret beklager at det tok så lang tid. Samtidig med at veileder jobbet med å få på plass praksisplassen ved fotballkretsen skulle man få på plass utstyr fra Hjelpemiddelsentralen. Kompetansesenteret var muligens ikke gode nok til å purre på sentralen.

A hadde samtidig med at dette arbeidet pågikk ulike arbeidsoppgaver og forberedelser til ekstern praksis på pc, og med egen arbeidsplass i Bs administrasjonsavdeling.

I desember 2008 var teknisk utstyr klart og oppstart i fotballkretsen var planlagt i januar 2009. Datoen for oppstart ble av fotballkretsen flyttet noen dager, noe som gjorde A opprørt. Deretter får fotballkretsen beskjed om at den må betale installasjon av utstyret selv, en kostnad på mer enn 50 000 kroner, penger kretsen ikke hadde. A var på dette tidspunktet oppgitt og ønsket å slå seg til ro med uførepensjonen sin. B var innstilt på å forsøke å reise pengene for fotballkretsen eller finne en annen arbeidsplass, men A ønsket ikke dette.

C legger til grunn at D fotballkrets ikke ønsket å inngå praksisavtale for A. Denne beslutningen ble fattet på selvstendig grunnlag, og uten at bedriften var involvert i beslutningen.

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. Videre kan ombudet gi uttalelse om forhold er i strid med tidligere arbeidsmiljølov kapittel 13, som nå er videreført i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ombudet håndhevet disse bestemmelsene før diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft.

I tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1) var direkte og indirekte diskriminering på grunn av funksjonshemming forbudt.

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 første ledd. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1).

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.

Arbeidsgiver skal 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.

Brudd på plikten til individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver regnes som diskriminering, jf. § 12 sjette ledd. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 13-5, jf. ot.prp. nr. 44 (2007–2008) side 264.

I tidligere arbeidsmiljølov § 13-5 var det bestemt at arbeidsgiver skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling.

Ombudets vurdering

Ombudet har tatt stilling til om B kompetansesenter (nå C), handlet i strid med bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov kapittel 13 eller diskriminerings- og tilgjengelighetsloven overfor A i forbindelse med inngått tidsbestemt arbeidsavtale i arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS).

Det er ikke omtvistet at A har en "funksjonshemming" etter tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1) og en "nedsatt funksjonsevne" i diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forstand, og slik sett er omfattet av de to lovenes bestemmelser.

I sin klage viser A til forhold før og etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft. Loven trådte i kraft 1. januar 2009. Før diskriminerings- og tilgjengelighetslovens ikrafttreden gjaldt det kun et vern mot diskriminering på grunn av funksjonshemming i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Spørsmålet om A var vernet mot diskriminering på grunn av funksjonshemming før 1. januar 2009 avhenger i utgangspunktet av om det forelå en arbeidstaker/arbeidsgiver-relasjon i lovens forstand mellom A og kompetansesenteret.

I arbeidsmiljøloven defineres arbeidstaker som "enhver som utfører arbeid i annens tjeneste", jf. § 1-8 første ledd. Arbeidsgiver defineres som "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste", jf. § 1-8 andre ledd. A var ikke ansatt ved kompetansesenteret. Etter forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere (FOR-2005-12-16-1568) § 5 skal imidlertid personer som uten å være arbeidstakere utplasseres i virksomheter i opplærings- eller attføringsøyemed eller som deltar i arbeidsmarkedstiltak, anses som arbeidstakere i relasjon til arbeidsmiljøloven kapittel 13. A var følgelig vernet mot diskriminering

etter arbeidsmiljølovens kapittel 13. B kompetansesenter hadde dermed også en tilretteleggingsplikt overfor A etter tidligere arbeidsmiljølov § 13-5.

Plikten til individuell tilrettelegging er i dag regulert i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. Etter § 12 første ledd har arbeidsgiver plikt til å foreta en rimelig individuell tilrettelegging for å sikre at arbeidstaker og arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid. Plikten er en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 13-5.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (6) viser til at ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. B kompetansesenter hadde dermed en tilretteleggingsplikt overfor A etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd, jf. ovenfor nevnte forskrift § 5.

Den påståtte diskrimineringen i desember 2008, vurderes dermed etter tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1) og § 13-5. Det påberopte diskriminerende forholdet etter 1. januar 2009 vurderes etter bestemmelsene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

A har, slik ombudet leser klagen, vist til to forhold han mener er diskriminerende. For det første viser han til at kompetansesenteret ikke har overholdt arbeidsavtalen i arbeidspraksis i skjermet virksomhet. A hevder at sentralbordopplæringen ble avsluttet fordi kontorleder ikke ønsket å ha A ved sentralbordet.

B kompetansesenter/C kjenner ikke til hvem A sikter til som skal ha flyttet ham/ønsket ham vekk fra utprøvingsoppgaver. C beklager imidlertid at det tok lengre tid enn ønskelig å få utstyr fra blant annet Hjelpemiddelsentralen. Ombudet finner imidlertid ikke at det forhold at det tok lengre tid enn ønskelig før alt utstyr var på plass, alene er tilstrekkelig til å konstatere brudd på plikten til individuell tilrettelegging. Ombudet finner ikke grunnlag for å konstatere at årsaken til at det tok lang tid å skaffe utstyret var at virksomheten ikke ønsket As tilstedeværelse på grunn av hans nedsatte funksjonsevne.

For det andre viser A til at kompetansesenterets behandling av ham i forbindelse med opprettelse av den tiltenkte praksisplassen ved D Fotballkrets var diskriminerende. A trekker i denne forbindelse fram Is uttalelser i møte den 5. desember 2008, hvor også veileder, H var til stede. Både B kompetansesenter og fotballkretsen bestrider at en slik uttalelse skal ha falt.

Det er ikke fra As side påberopt tilsvarende uttalelser fra B kompetansesenters side. Anførselen reiser dermed etter ombudets vurdering spørsmål om kompetansesenteret har medvirket til diskriminering av A.

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser om forbud mot medvirkning til brudd på forbudet mot direkte og indirekte diskriminering. Forbudet mot medvirkning ble innført med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 sjette ledd den 1. januar 2009. En eventuell medvirkning i forbindelse med uttalelsene A viser til skal ha falt i desember 2008, faller dermed utenfor lovens virkeområde.

En forutsetning for at kompetansesenteret skal ha brutt forbudet mot medvirkning i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 sjette ledd er at fotballkretsen brøt diskrimineringsforbudet i § 4. I uttalelse av 8. juli 2011 i sak 09/1036 fant ombudet at fotballkretsen ikke hadde handlet i strid med forbudet mot diskriminering. Fotballkretsen dokumenterte at det var en økt lisenskostnad som førte til at praksisplassen likevel ikke ble opprettet. Ombudet finner av den grunn at B kompetansesenter ikke har medvirket til å diskriminere A i perioden etter 1. januar 2009.

Konklusjon

B kompetansesenter (nå C) handlet ikke i strid med tidligere arbeidsmiljølov § 13-1 (1) eller § 13-5 overfor A i perioden før 1. januar 2009.

B kompetansesenter handlet ikke i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 eller § 12 første ledd overfor A i perioden etter 1. januar 2009.

Oslo, 18.08.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud