

# Forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne

\*\*\*

## Rett til individuell tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne – en oppsummering

---

Publisert april 2014

Likestillings- og  
diskrimineringsombudet



## Innhold

1. Kort om diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne på arbeidslivets område.....	7
1.1 Innledning.....	7
1.2 Begrepet nedsatt funksjonsevne.....	9
1.3 Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging for arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne – en historisk gjennomgang.....	10
1.3.1 Arbeidsmiljøloven av 1977.....	10
1.3.2 Arbeidsmiljøloven av 2005.....	11
1.3.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 og 2013.....	13
1.3.4 Kommentar.....	14
2. Tilgrensende rettsregler og forholdet til diskrimineringsretten.....	15
2.1 Innledning.....	15
2.2 Arbeidsmiljøloven § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet.....	15
2.3 Arbeidsmiljøloven § 4-6 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.....	15
2.4 Arbeidsmiljøloven § 9-3 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse.....	20
2.5 Arbeidsmiljøloven § 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom.....	22
2.6 Arbeidsmiljøloven § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse.....	23
2.7 Folketrygdlovens regler.....	23
2.8 Avtalen om inkluderende arbeidsliv - IA-avtalen.....	24
2.9 Arbeidsmiljøloven § 10-2 Rett til redusert arbeidstid.....	26
3. FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD).....	27
3.1 Innledning.....	27
3.2 Utdrag av relevante bestemmelser i spørsmål om tilrettelegging.....	27
4. Internasjonale rettskilder: EU/EØS-retten.....	29
4.1 Rådskonferansen 2000/78/EC – rammedirektivet om diskriminering i arbeidslivet.....	29
4.2 Rettspraksis fra EU-domstolen om tilrettelegging i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne.....	30
4.2.1 Innledning.....	30
4.2.2 C-13/05 Chacon-Navas – dom av 11. juli 2006.....	30
4.2.3 Forente saker C-335/11 og C-337/11 – HK Danmark (Ring and Skouboe Werge) – dom av 11. april 2013.....	31
4.2.4 Kommentar til dommene.....	33
5. Norsk rettspraksis.....	35

5.1	Innledning.....	35
5.2	Norges Høyesterett – utvalgte avgjørelser om tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven .....	35
5.3	Enkelte avgjørelser fra lagmannsrettene og tingrett – avgjørelser etter arbeidsmiljøloven	36
6.	Norsk forvaltningspraksis .....	39
6.1	Gjennomgang av praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).....	39
6.1.1	Innledning.....	39
6.1.2	Oppsummering av avgjørelser fra ombudet og nemnda .....	39
6.2	Tallmateriale – oversikt over saker .....	70
6.2.1	Innledning.....	70
6.2.2	Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet.....	70
6.2.3	Saker behandlet av Likestilling- og diskrimineringsnemnda .....	70
7.	Oppsummering av noen aktuelle problemstillinger i tilretteleggingssaker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven .....	72
7.1	Innledning.....	72
7.2	Hvilken betydning har klagers medvirkningsplikt?.....	72
7.3	Kan arbeidstakere velge hva slags tilretteleggingstiltak de ønsker iverksatt?.....	73
7.4	Kan andre arbeidstakeres oppgaver eller forhold endres som del av tilretteleggingsplikten? 73	
7.5	Kan tilretteleggingsansvaret overlates til NAV eller bedriftshelsetjeneste? .....	73
7.6	Har det betydning om arbeidsgivers frister overfor NAV er overholdt?.....	74
7.7	Har IA-avtalen betydning for tilretteleggingspliktens rekkevidde? .....	74
7.8	Erstatning og oppreisning i klagesaker om manglende tilrettelegging.....	74
7.9	Medfører tilretteleggingsplikten en plikt til å ansette en søker med nedsatt funksjonsevne? 74	
7.9.1	Særlig om statlige stillinger – positiv særbehandling.....	75
7.10	Rekker arbeidsgivers tilretteleggingsplikt like langt ved arbeidspraksis/arbeidstrening/arbeidsevneavklaring som ved alminnelige tilsetninger? .....	75
8.	Kilder.....	76
8.1	Myndighetsdokumenter: proposisjoner, offentlige utredninger og stortingsmeldinger .....	76
8.2	Juridisk litteratur .....	76
8.3	Rapporter mv.....	77
8.4	Nyttige nettsider.....	77

## Oversikt over praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)

LDN 21/2007 ADHD – arbeidsgiver må sette seg inn i en diagnose som kan influere på arbeidet når de får kjennskap til denne – vurdere konkret tilpasset tilrettelegging i samråd med arbeidstakeren – kontakte medisinsk fagpersonale – eventuelt informere kolleger – lovbrudd.....	39
LDO 08/894 Kulturkoordinator – noe tid før tilrettelegging kommer på plass må aksepteres – hjemmekontor og behov for tilstedeværelse på arbeidsplassen – ikke lovbrudd.....	41
LDO 08/1073 Oppsigelse fra tollvesenet begrunnet i psykisk lidelse – arbeidsmiljøloven §§ 13-1 jf. 13-5 – ombudet overprøver ikke arbeidsgivers vurdering – ikke lovbrudd .....	42
LDO 09/370 Epilepsi – barnehageassistent – lovbrudd .....	43
LDN 40/2009 Epilepsi – innhenting av informasjon og drøfting av egnete tiltak – informasjon av andre ansatte- lovbrudd .....	43
LDO 09/1036 Praksisplass i fotballkrets – årsakssammenheng – ikke lovbrudd .....	44
LDN 34/2011 Praksisplass i fotballkrets – årsakssammenheng – ikke lovbrudd.....	45
LDO 09/2036 Søker til stilling som undervisningsinspektør – delvis ufør – redusert stilling ikke vurdert – lovbrudd .....	45
LDN 22/2010 Undervisningsinspektør – delvis ufør – grunn til å tro at funksjonsevne ble vektlagt – lovbrudd .....	46
LDO 09/2085 Førskolelærer – smerter i bena og nedsatt balanse – manglende informasjon til andre ansatte – ikke lovbrudd.....	46
LDO 09/2331 Burger King – jobbintervju avlyst på grunn av nedsatt hørsel – lovbrudd.....	47
LDO10/175 Hørselshemming – IT-konsulent – NAVs rolle i IA-bedrift – lovbrudd .....	47
LDO 10/710 Undervisningsinspektør – redusert stilling – ingen plikt til å opprette ny stilling eller omplassere andre arbeidstakere – rettspraksis etter arbeidsmiljøloven § 4-6 – ikke lovbrudd .....	48
LDO 10/1197 Arbeidsgivers tiltro til bedriftshelsetjenestens faglige råd – ikke lovbrudd .....	50
LDN 22/2011 Arbeidsgiver kan ikke overlate oppfølgingen av en ansatt til bedriftshelsetjenesten – ikke lovbrudd.....	50
LDO 10/1862 Virksomheten kan velge blant ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, i samråd med arbeidstakeren – arbeidsgiver er ikke forpliktet til å konstruere en ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere for å lage en tilpasset stilling – ikke lovbrudd .....	51
LDO 10/2121 Lærekandidat – ADHD – betydningen av arbeidsgivers kjennskap til diagnose – lovbrudd – omgjort i nemnda .....	52
LDN 11/2013 Lærekandidat – ADHD – omgjøring av ombudets uttalelse – kjennskap til diagnose endret ikke tilretteleggingsplikten innhold – medvirkningsplikt – tok ikke foreskrevne medisiner – arbeidsgiver på stedet der det daglige arbeidet utføres er pliktig å tilrettelegge for lærlinger/lærekandidater – ikke lovbrudd .....	53
LDO 11/53 Hørselshemming – omplassering til annen stilling i kommune – mangel på formelle kvalifikasjoner begrenser tilretteleggingmulighetene – ikke lovbrudd.....	54

LDO 11/149 Sykepleier – omplassering i annen stilling i kommune – arbeidstaker kan ikke kreve en gitt stilling – arbeidstakers medvirkningsplikt – bruk av hjelpemidler i intervjusituasjon – delvis lovbrudd § 4 – omgjort i nemnda.....	54
LDN 06/2013 Sykepleier – nemnda omgjør ombudets uttalelse – arbeidsgiver sannsynliggjør at nedsatt funksjonsevne ikke ble tillagt vekt – ikke plikt til å undersøke tilretteleggingsmuligheter dersom en kandidat ikke finnes kvalifisert – ikke lovbrudd.....	56
LDO 11/237 Museumsansatt – manglende overholdelse av frister etter arbeidsmiljøloven medfører ikke i seg selv brudd på tilretteleggingsplikten – ikke lovbrudd .....	56
LDN 03/2012 Museumsansatt – arbeidstakers medvirkningsplikt og bidrag til å klarlegge funksjonsevne og relevante tiltak – ikke lovbrudd .....	57
LDO 11/247 Tilrettelegging forsøkt – endringsoppsigelse var ikke i strid med loven – ikke lovbrudd .	58
LDO 11/306 Miljøallergi – konkrete og tilpassede tiltak – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd.....	58
LDN 50/2012 Nemnda opprettholder ombudets uttalelse – miljøallergi – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd .....	59
LDO 11/309 Arbeidstaker i deltidstilling ønsket økt stillingsbrøk, flere ekstravakter og endret turnus – arbeidsgiver dokumenterte ikke reelle forsøk på tilrettelegging – lovbrudd – NB: påklaget til nemnda 30.9.13 .....	60
LDO 11/427 Endring av arbeidsoppgaver – overføring av oppgaver til andre – tilrettelegging – ikke lovbrudd .....	61
LDO 11/504 Dysleksi – ikke plikt til å opprette ny stilling for å dekke oppgaver som arbeidstaker på grunn av sin dysleksi ikke mestret – ikke lovbrudd.....	62
LDO 11/837 Barne- og ungdomsarbeiderlærling i kommune – sykefravær førte til forlenget læretid og utsettelse av avtalt lønnsøkning – vekt på NAV sin uttalelse om helsemessige begrensninger i yrket – ikke lovbrudd.....	63
LDO 11/1096 Kommunalt ansatt – uklart hvilke tilretteleggingstiltak som ville være egnet – medvirkningsplikt ikke oppfylt – ikke lovbrudd .....	63
LDO 11/1272 Nedsatt syn – krav om førerkort for tilsetting – tilrettelegging for arbeidssøker først aktualisert når søkeren er kvalifisert – ikke lovbrudd.....	64
LDN 33/2012 Nedsatt syn – krav om førerkort for tilsetting – ikke plikt til å vurdere tilrettelegging i saker om helsekrav etter § 4 – ikke lovbrudd .....	65
LDO 11/2335 Arbeidspraksis - tilrettelegging kan ikke overlates til NAV – tilretteleggingsplikten ikke like omfattende i arbeidspraksis – tilretteleggingsplikten gir ikke plikt til å opprette ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd .....	66
LDO 12/726 Bussjåfør – arbeidsgiver ikke pliktig å endre eksisterende skiftordning på grunn av én arbeidstakers tilretteleggingsbehov – arbeidsgiver hadde imidlertid mulighet til å tilrettelegge da de skulle rekruttere en ny medarbeider – delvis lovbrudd – klagefrist for nemnda ikke utløpt .....	67
LDO 12/858 Krav om full stilling ikke i strid med diskrimineringsforbudet – ikke lovbrudd.....	68
LDO 12/1334 Arbeidstaker skulle omplasseres i virksomheten – uenighet mellom partene om hvilke tiltak som er tilbudt – arbeidsgiver nærmest til å dokumentere hva som er tilbudt – ikke lovbrudd..	69

# 1. Kort om diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne på arbeidslivets område

## 1.1 Innledning

Temaet for denne oppsummeringen er retten til individuell tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Det følger av diskrimineringsombudsloven § 3 at Likestillings- og diskrimineringsombudet skal arbeide for å fremme reell likestilling uavhengig av blant annet nedsatt funksjonsevne på alle samfunnsområder, herunder på arbeidslivets område. Ombudet skal føre tilsyn med og medvirke til at blant annet diskriminerings- og tilgjengelighetsloven overholdes, og kan gi uttalelse om hvorvidt et forhold er i strid med denne loven, jf. § 3 annet og tredje ledd.

I tilretteleggingsprosesser i arbeidslivet er det imidlertid mange aktører som har en stemme, og ulikt regelverk som spiller inn. Oppsummeringen tar sikte på å gi en oversikt over fagområdet tilrettelegging i arbeidslivet fra et diskrimineringsrettslig perspektiv, og søker å synliggjøre diskrimineringsretten som ett relevant rettsområde blant flere. Derfor gis det også en nærmere oversikt over de diskrimineringsrettslige kildene. Ombudets mål er at aktører på arbeidslivets område skal se også det menneskerettslige aspektet av individets rett til individuell tilrettelegging i arbeidslivet. Som det vil fremgå er det etter det ombudet kjenner til ingen norsk rettspraksis om tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Forvaltningspraksis er dermed en viktig rettskilde på området, og en stor del av denne oppsummeringen er viet denne.

I kapittel 1 gis en oversikt over fagområdet ved en kort gjennomgang av den diskrimineringsrettslige tilretteleggingsbestemmelsens historikk i norsk rett. I kapittel 2 følger en oversikt over noe tilgrensende regelverk i arbeidslivet, samt i kapittel 5 noen utvalgte rettsavgjørelser på arbeidsrettens område, for å plassere diskrimineringsretten i landskapet. De relevante internasjonale rettskildene fra FN (CRPD – konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne) og EU (direktiv 2000/78/EC med relevante rettsavgjørelser) presenteres i kapittel 3 og 4.

I kapittel 6 gis en oppsummering av alle avgjørelser fra Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda i saker om tilrettelegging per 1. desember 2013. Ombudet har fra 2007 til 2013<sup>1</sup> avgitt 27 uttalelser, og 10 av disse er brakt inn for nemnda. Ni saker er ferdig behandlet i nemnda, mens én er under behandling per 15. mars 2014.<sup>2</sup> Sakene er stort sett av svært konkret karakter, og konklusjonen i mange tilfeller et resultat av en konkret interesseavveining. I lys av dette og det begrensede sakstilfanget, er det noe begrensede retningslinjer for lovens rekkevidde som kan utledes av forvaltningspraksis. I kapittel 7 er det likevel trukket frem flere problemstillinger

---

<sup>1</sup> Uttalelser gitt av ombudet til og med 1. desember 2013.

<sup>2</sup> Nemnda har gitt tre uttalelser og fattet seks vedtak.

som erfaringsmessig går igjen i sakene, med henvisning til hvordan ulike forhold har blitt vektlagt i ombudets og nemndas saker.

Det er viktig å kjenne til at ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov av 21. juni 2013 trådte i kraft 1. januar 2014. I den nye loven videreføres diskrimineringsvernet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 20. juni 2008. Når det gjelder bestemmelsen om individuell tilrettelegging i arbeidslivet, er ordlyden endret i ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov fra å være en tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver til å formuleres som en rett til tilrettelegging for arbeidstaker. Når individets rettighet blir synliggjort i lovteksten, fremheves det menneskerettslige aspektet i tilretteleggingssituasjonen. Lovgiver har imidlertid uttrykkelig uttalt at dette ikke medfører noen materiell endring.<sup>3</sup> I oppsummeringen her brukes både begrepet rett til tilrettelegging og begrepet arbeidsgivers tilretteleggingsplikt om det samme temaet.

Alle klagesaker gjengitt i denne oppsummeringen er vurdert etter nå opphevet lovtekst. All lovhenviing til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven gjelder 2008-loven, med mindre annet klart fremkommer.

For oversiktens skyld kan tabellen nedenfor brukes:

	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2013)	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (2008)	Arbeidsmiljøloven (2005)	Arbeidsmiljøloven (1977)
<b>Forbud mot diskriminering</b>	§§ 5 og 6	§ 4	§ 13-1	§ 55A, § 54F
<b>Tilrettelegging</b>	§ 26	§ 12 første ledd <sup>4</sup>	§ 13-5	§ 55A, § 54F
<b>Bevisbyrde</b>	§ 30	§ 13	§ 13-8	

### Diskrimineringsvernets ulike virkemidler

Diskrimineringsvernet omfatter både et generelt forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, rett til individuell tilrettelegging, adgang til positiv særbehandling og en plikt til universell utforming, samt et forbud mot trakassering, og disse bestemmelsene supplerer hverandre. Kun saker om individuell tilrettelegging skal gjennomgå her, men slik det fremgår nedenfor er det i noen saker anført også andre lovbrudd. For en full oversikt over lovens bestemmelser henvises det til andre kilder.

### Begrepsbruk i denne fremstillingen - funksjonshemming og nedsatt funksjonsevne

I denne fremstillingen brukes primært og fortrinnsvis begrepet nedsatt funksjonsevne, som er det lovfestede diskrimineringsgrunnlaget og i tråd med den relasjonelle begrepsforståelsen.<sup>5</sup> I eldre

<sup>3</sup> Prp. 88 L (2012-2013) side 182-183

<sup>4</sup> Bestemmelsen gir videre en plikt for skole og utdanningsinstitusjon til individuell tilrettelegging for elever og studenter (annet ledd), og en plikt for kommunen til å tilrettelegge barnehagetilbud (tredje ledd) og tjenester etter helse- og omsorgstjenesteloven (fjerde ledd) slik at personer med nedsatt funksjonsevne får et likeverdig tilbud. Denne oppsummeringen tar kun for seg tilrettelegging i arbeidslivet.

<sup>5</sup> Den relasjonelle forståelsen går ut på at opplevelsen av å være funksjonshemmet avhenger av funksjonsnedsettelse og krav til funksjonsnivå i den gitte situasjonen, se Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 90.



lovgivning brukes imidlertid begrepet funksjonshemming, og noen steder i fremstillingen vil dette være naturlig å bruke også i teksten her. Det legges imidlertid ingen realitetsforskjell i disse begrepene. Begrepet redusert arbeidsevne brukes i tilgrensende lovgivning, og kan i noen tilfeller være sammenfallende med nedsatt funksjonsevne.

## 1.2 Begrepet nedsatt funksjonsevne

Begrepet nedsatt funksjonsevne brukes som nøkkelbegrep i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, og er det beskyttede diskrimineringsgrunnlaget. Det finnes ingen legaldefinisjon av begrepet, men det er forutsatt å tolkes vidt. Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Dette kan for eksempel dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon, eller ulike funksjonsnedsettelse pga. allergi, hjerte- eller lungesykdommer, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 90.

Lovens forarbeider definerer nærmere:

«[D]iskrimineringsgrunnlaget omfatter fysiske, psykiske og kognitive funksjoner, [som] for eksempel kan være bevegelses-, syns-, eller hørselsfunksjon. [Det] kan omfatte psykiske lidelser som sykdommer og tilstander som ikke direkte har konsekvenser for kognitive funksjoner. Nedsatt funksjonsevne som innebærer redusert evne til mentale prosesser som språk, hukommelse, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap og erfaringer er også omfattet.»<sup>6</sup>

Begrepet nedsatt funksjonsevne skal ikke forstås parallelt med en medisinsk diagnose. Det presiseres i forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at det er

«viktig å ha fokus på nedsatt funksjonsevne i den enkelte situasjon og ikke på diagnose og en medisinsk forståelse av nedsatt funksjonsevne [...] Diskrimineringsgrunnlaget bør derfor ikke utformes slik at det blir en «sak i saken» om personen faller innenfor eller utenfor en personkrets som skal ha et diskrimineringsvern. [...] Etter departementets syn er det viktige å sikre en vurdering i hver sak hvor fokus blir på den påståtte diskrimineringen og ikke den enkeltes medisinske tilstand.»<sup>7</sup>

At diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne skal tolkes vidt, fremgår blant annet av lovtekstens presisering av at forbudet omfatter funksjonsevne som «er nedsatt, antas å være nedsatt, har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt, samt diskriminering av en person på grunn av dennes forhold til en person med nedsatt funksjonsevne».

Hvilken varighet og alvorlighetsgrad som kreves for at en tilstand skal falle inn under begrepet nedsatt funksjonsevne i lovens forstand må vurderes i hvert enkelt tilfelle, og avgrenses ikke i lovteksten. Det forutsettes imidlertid at «forbigående og helt bagatellmessige forhold som ikke påvirker funksjonsevnen i nevneverdig grad», ikke omfattes.<sup>8</sup>

I forarbeidene til daværende tilretteleggingsbestemmelse i arbeidsmiljøloven § 13-5 uttales følgende:

---

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 91

<sup>7</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 91-92

<sup>8</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 92

«Når begrepet «funksjonshemming» benyttes i lovteksten skal dette tolkes slik at tilretteleggingsplikten etter § 13-5 omfatter arbeidssøkere og arbeidstakere med *varig* funksjonsnedsettelse. Tilrettelegging for arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidsevne (eksempelvis forbigående sykdomstilstander eller skader) reguleres av § 4-6. Denne gruppen vil ha tilsvarende rett til tilrettelegging av arbeidet, men vil ikke være underlagt diskrimineringskapitlets særlige sanksjonsbestemmelser i § 13-9 og § 13-10. Arbeidsmiljøloven § 4-6 er imidlertid underlagt Arbeidstilsynets tilsynskompetanse.»<sup>9</sup>

Det er altså klart at dersom det er snakk om en varig nedsatt funksjonsevne vil dette alltid omfattes av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Spørsmålet er når en tilstand er av så kort varighet at det må sies å falle utenfor diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det må imidlertid da uansett antas å falle innenfor § 4-6 i arbeidsmiljøloven. Rekkevidden av plikten for arbeidsgiver etter de ulike regelverkene og rettsvirkningene av hvilket regelverk som anvendes, behandles i kapittel 2.

For *arbeidssøkere* er det imidlertid av betydning hvilken grad av varighet som kreves for at en tilstand skal regnes som nedsatt funksjonsevne, ettersom arbeidsgiver kun har tilretteleggingsplikt overfor en arbeidssøker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Spørsmålet om varighet er foreløpig ikke kommet på spissen i praksis fra ombud eller nemnd, men har vært av større betydning i EU-retten, se kapittel 4.

## **1.3 Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging for arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne – en historisk gjennomgang**

### **1.3.1 Arbeidsmiljøloven av 1977**

#### **Tilrettelegging for arbeidstakere**

Den nå opphevede arbeidsmiljøloven av 1977 § 13 omhandlet arbeidsgivers plikt til rimelig tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Det gjaldt både generell tilrettelegging av arbeidsplassen, slik at arbeidstakeren kunne få arbeid ved virksomheten, § 13 nr. 1, og tilrettelegging for arbeidstakere som fikk nedsatt funksjonsevne i et arbeidsforhold, § 13 nr. 2. Bestemmelsen lød:

«1. Atkomstveier, sanitæranlegg, tekniske innretninger og utstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne kan arbeide i virksomheten.

2. Hvis en arbeidstaker har fått midlertidig eller varig redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, arbeidstiden, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.»

Arbeidstakers helse eller nedsatte funksjonsevne kunne etter omstendighetene gi grunnlag for saklig oppsigelse etter lovens § 60, dersom arbeidstakeren ikke lenger kunne utføre oppgavene som lå til

---

<sup>9</sup> Ot. prp. 49 (2004-2005) side 328

stillingen. Dette var imidlertid betinget av at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 13 nr. 2 var oppfylt.<sup>10</sup>

### **Forbud mot forskjellsbehandling – plikt til å vurdere tilrettelegging ved ansettelse**

Forbudet mot forskjellsbehandling ved ansettelse i arbeidsmiljøloven av 1977 ble ved § 55 A i 2001 utvidet til også å omfatte personer med nedsatt funksjonsevne, herunder også med en plikt for arbeidsgiver til å vurdere tilrettelegging. Bestemmelsen lød da (ombudets utheving):

«Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller *funksjonshemming*. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Ved vurderingen av om det foreligger forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonshemming, skal det tas hensyn til om arbeidsgiver, så langt det er mulig og rimelig, kunne ha tilrettelagt arbeidsplassen for den funksjonshemmede.»

### **Gjennomføring av rådsdirektiv 2000/78/EF – innføring av tilretteleggingsplikt**

Ved gjennomføring av rådsdirektiv 2000/78/EF (likebehandlingsdirektivet) artikkel 5 i norsk rett, ble det, blant annet, tilføyd en særskilt bestemmelse om tilrettelegging av arbeidet for «arbeidstakere med funksjonshemming».<sup>11</sup> Arbeidsmiljøloven § 54F trådte i kraft 1. mai 2004, og innførte en generell tilretteleggingsplikt overfor arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Bestemmelsen lød:

«For å sikre likebehandling skal arbeidsgiver så langt det er mulig og rimelig tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med funksjonshemming. Arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan få eller beholde arbeid, utføre og ha framgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling, med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde.»

I forarbeidene ble det uttalt at § 54 F og § 13 til dels var overlappende ved at arbeidstakere med varig «reduert arbeidsevne» ville være beskyttet av begge bestemmelser. Likevel går § 54 F materielt lenger enn § 13, ved at arbeidstakere med funksjonshemming også skal «ha framgang» i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling.<sup>12</sup> Formålet er altså å sikre likebehandling i arbeidslivet.

### **1.3.2 Arbeidsmiljøloven av 2005**

I 2005 ble ny arbeidsmiljølov vedtatt, med et eget kapittel om diskriminering i arbeidslivet, kapittel 13. Tidligere begrep «forskjellsbehandling» ble endret til «diskriminering», uten at det innebar en realitetsendring.<sup>13</sup> § 13-1 inneholdt et generelt diskrimineringsforbud på grunn av blant annet funksjonshemming. Forbudet gjelder i hele arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør.

<sup>10</sup> Se for eksempel LG-2006-100708.

<sup>11</sup> Se om EU-rettens rettskildemessige betydning nedenfor i kapittel 4.

<sup>12</sup> Ot. prp. nr. 104 (2002-2003) side 45

<sup>13</sup> Ot. prp.nr. 49 (2004-2005) side 325

Den særskilte tilretteleggingsplikten i § 54F ble videreført i § 13-5. Ordlyden ble justert, men det innebar ingen materiell endring.<sup>14</sup> § 13-5 lød:

«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. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver.»

Ordlyden «arbeidstaker [...] skal kunne få [...] arbeid» viser til en plikt også overfor arbeidssøkere. Lovens forarbeider uttalte:

«Bestemmelsen omfatter således ikke bare de som har fått en funksjonshemming mens de har vært i en stilling, men også arbeidstakere som allerede har en funksjonshemming når de søker på en stilling, for eksempel personer med medfødt funksjonsnedsettelse. Dersom arbeidsgiver ikke sørger for den nødvendige tilrettelegging slik at arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonshemming gis mulighet til å utføre en jobb tilsvarende funksjonsfriske arbeidstakere og arbeidssøkere, anses dette som diskriminering i strid med dette kapittel. Tilretteleggingsplikten går imidlertid ikke så langt at arbeidsgiver må sørge for for eksempel opplæring av en funksjonshemmet arbeidstaker som ikke har tilstrekkelig kompetanse eller på andre måter ikke er egnet til å inneha en stilling. Det er kun i den grad en arbeidstaker med funksjonshemming er kvalifisert til å inneha en bestemt stilling at tilretteleggingsplikten blir aktualisert. Bestemmelsen om tilretteleggingsplikt er ikke en bestemmelse om positiv særbehandling. Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakere med funksjonshemming gis de samme muligheter som andre arbeidstakere. Dette vil i mange tilfeller kreve tilrettelegging, og arbeidsgiver skal «så langt det er mulig» iverksette de nødvendige tiltak. Dette gir arbeidsgiver en utstrakt plikt til å sørge for at tiltak iverksettes. Loven opererer imidlertid med en begrensning i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, ved ordlyden «med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig byrde». Utgangspunktet er således at arbeidsgiver har plikt til å gjøre det som er praktisk og økonomisk mulig for å sikre at arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonshemming skal gis de samme vilkår som funksjonsfriske. Det vil imidlertid gå en grense der tiltakene innebærer en «uforholdsmessig stor byrde». Det kan vanskelig settes opp klare retningslinjer for når denne begrensningen kommer til anvendelse. Begrepet er imidlertid en videreføring av gjeldende § 54 F, og det er meningen at begrepet skal ha samme innhold i § 13-5. Det skal således foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, herunder blant annet størrelse, samt virksomhetens økonomi, graden av funksjonshemming og den funksjonshemmede arbeidstakerens/arbeidssøkerens behov er relevante momenter. Et annet viktig moment i vurderingen er om arbeidsgiver har benyttet de mulighetene trygden gir for dekning av utgifter til tilrettelegging.»<sup>15</sup>

Dette er viktige presiseringer i tolkningen av tilretteleggingsbestemmelsen.

---

<sup>14</sup> Dette er blant annet lagt til grunn av nemnda i LDN 2009/40.

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 327

### 1.3.3 Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 og 2013

#### Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ble først vedtatt i 2008, og trådte i kraft 1. januar 2009.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 § 12 første ledd lød:

«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. Første punktum gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av innleide arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende.»

Videre § 12 femte ledd:

«Plikten etter første til fjerde ledd 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 funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.»

§ 12 sjette ledd:

«Brudd på plikten til tilrettelegging etter første til femte ledd regnes som diskriminering».

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 videreførte § 13-5 i arbeidsmiljøloven. Av forarbeidene fremgår det:

«Etter arbeidsmiljøloven (lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.) § 13-5 skal arbeidsgiver «så langt det er mulig» iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid mv. Departementet går i lovforslaget inn for å bruke uttrykket «rimelig» også i forhold til arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging. Det presiseres imidlertid at forslaget viderefører gjeldende rett, og at den nye ordlyden er ment å ha det samme materielle innhold som arbeidsmiljøloven § 13-5, og skal forstås på tilsvarende måte.

Etter departementets vurdering bør det også fremgå av lovteksten at plikten til individuell tilrettelegging også gjelder i forhold til arbeidssøkere. Det presiseres at beskyttelsen av arbeidssøkere innebærer at arbeidsgiver må vurdere hvilke tilretteleggingstiltak som eventuelt vil bli nødvendig ved vurderingen av en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne. Denne plikten gjelder derfor i ansettelsessituasjonen. Dette betyr i praksis at et behov for rimelig individuell tilrettelegging ikke vil være en legitim grunn til å avvise en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne.

Bestemmelsen viderefører tidligere § 13-5, men tydeliggjør blant annet at tilretteleggingsplikten gjelder for både arbeidstakere og arbeidssøkere.»<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 182

### Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013

Fra 1. januar 2014 trådte ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov av 2013 i kraft. Endringene var av lovteknisk og språklig karakter, og av Prop. 88 L (2012-2013) side 183 fremgår at bestemmelsen videreføres materielt uendret i forbindelse med at diskrimineringsloverket gjennomgås og samordnes.

Gjeldende bestemmelse om tilrettelegging i arbeidslivet er § 26 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013. Denne lyder:

«Arbeidstakere og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at de 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.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.»

Språkmessig er bestemmelsen endret til å plassere arbeidssøker og – taker som rettighetssubjekt, sammenliknet med den tidligere bestemmelsen hvor utgangspunktet var arbeidsgiver som pliktsubjekt. Dette medfører som nevnt ikke noen realitetsendring.

#### 1.3.4 Kommentar

Ombudet erfarer at tilretteleggingsplikten betraktes på to måter. Plikten skal ses som en rett til å få tilrettelegging som gir de samme muligheter som andre. Av og til gis det likevel uttrykk for at det er en form for positiv særbehandling, ved at man får noe særskilt som andre ikke får eller har behov for. Det er klart uttalt i lovens forarbeider<sup>17</sup> at tilrettelegging ikke er noen form for særbehandling, men argumentet brukes i noen sammenhenger, for eksempel dersom arbeidsgivere vil begrense sitt ansvar. Innfallsvinkelen er derfor av stor betydning for forståelse og aksept for en arbeidstakers tilretteleggingsbehov.

En oppfatning om at tilretteleggingsplikten i realiteten er positiv særbehandling gjør at den som har behov for tilrettelegging i større grad føler seg som en byrde for arbeidsgiver, og at arbeidstakeren må være takknemlig for de tiltakene som faktisk kommer. Videre vil slike tiltak raskere oppfattes som noe som går ut over det som er rimelig, og at en arbeidsgiver behandler sine ansatte særlig bra og med velvilje når de gir god tilrettelegging. En slik oppfatning kunne bidra til at kravene til tilretteleggingsplikten reduseres, som følge av en påvirkning på interesseavveiningen. Man må anta at også en slik tankegang ligger til grunn når lovens ordlyd er vedtatt endret til å angi at arbeidstaker har «rett til egnet individuell tilrettelegging».

Lovens intensjon om like muligheter er klar, og kan leses tydelig ut fra ordlyden i bestemmelsen: «[...] 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». En arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne vil i noen sammenhenger ikke ha de samme forutsetningene som sine kolleger, og tilretteleggingen skal i rimelig grad kompensere for dette utgangspunktet.

<sup>17</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 327

## 2. Tilgrensende rettsregler og forholdet til diskrimineringsretten

### 2.1 Innledning

Formålet med dette kapittelet er å plassere diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i forhold til annet regelverk på området. Det følger av forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven at man ved tolkning av reglene om tilretteleggingsplikt må se hen til andre regler som gjelder i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.<sup>18</sup> I saker om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, vil det ofte være annet regelverk i arbeidslivet som angår det samme forholdet, direkte eller indirekte. Nedenfor er det erfaringsmessig mest aktuelle regelverket gjengitt. Det omhandler arbeidsgivers plikter til generell og individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver, adgangen til å innhente helseopplysninger og regler rundt oppsigelse på grunn av sykdom. Noen av bestemmelsene er direkte relevante for tolkningen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, mens andre er nyttige som bakgrunnsrett.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsmiljølovens bestemmelser overholdes, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1. Arbeidstilsynet har kompetanse til å gi pålegg om gjennomføring av lovens bestemmelser jf. § 18-6, og å ilegge tvangsmulkt eller stansing, jf. §§ 18-7 og 18-8. Når det gjelder tilretteleggingsaker kan Arbeidstilsynet ha vurdert samme saksforhold etter § 4-6.

Forholdet til diskrimineringsretten er kommentert under de enkelte bestemmelsene.

### 2.2 Arbeidsmiljøloven § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 gjelder generelle krav til arbeidsmiljøet. § 4-1 femte ledd slår fast:

«(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.»

Dette er en generell regel som ikke knytter seg opp til en bestemt arbeidstaker. Formålet er å senke barrierene for å ansette arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Den vil suppleres av bestemmelsene om individuell tilrettelegging for arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. I tillegg kommer diskriminerings- og tilgjengelighetslovens plikt til universell utforming for de deler av en virksomhet som er rettet mot allmennheten.

### 2.3 Arbeidsmiljøloven § 4-6 Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling<sup>19</sup>

#### Innledning

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne etter arbeidsmiljøloven er i stor grad overlappende med tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Et aktuelt spørsmål som tas opp nedenfor, er hvorvidt tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven rekker lenger enn tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven.

<sup>18</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 264

<sup>19</sup> § 4-6 viderefører § 13 nr. 2 fra arbeidsmiljøloven av 1977.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 lyder:

«(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, og til Arbeids- og velferdsetaten etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje og fjerde ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Sykmelder skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig, jf. folketrygdloven § 25-5 a. Arbeidsgiver skal gi informasjon til Arbeids- og velferdsetaten om oppfølgingsplan og dialogmøtet etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.»

Arbeidsgivers plikter til tilrettelegging for arbeidstakere som får « redusert arbeidsevne » har flere sider. Bestemmelsens første ledd er en konkret tilretteleggingsplikt, mens tredje og fjerde ledd gjelder ulike plikter relatert til planarbeid når en arbeidstaker er borte fra arbeid helt eller delvis som følge av «ulykke, sykdom, slitasje eller liknende». Mest tilgrensende for vurderingen av tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 første og annet ledd, og dette kommenteres nærmere nedenfor. Arbeidsgivers oppfølgingsplikter etter § 4-6 tredje og fjerde ledd er også relevante, fordi arbeidsgivere i klagesaker til ombudet jevnlig viser til at de har oppfylt sine oppfølgingsplikter overfor NAV, og mener at dette tilsier at de har oppfylt sine plikter også etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.<sup>20</sup>

#### **Rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter § 4-6 første ledd**

Det finnes en del rettspraksis som gjelder denne bestemmelsen, se kapittel 5 nedenfor. Det er på det rene at en oppsigelse begrunnet i arbeidstakers sykdom ikke vil være gyldig hvis arbeidsgiver ikke har oppfylt sin plikt til tilrettelegging etter § 4-6 første ledd. Av lovens forarbeider fremgår følgende om pliktens rekkevidde:

---

<sup>20</sup> Ombudet har for eksempel i LDO 11/237 vist til at arbeidsgivers oppfølging av plikter overfor NAV er et moment i vurderingen etter § 12, men ikke sammenfallende.



«Bestemmelsen er i utgangspunktet ment å skape visse forpliktelser for arbeidsgiver selv der det kun foreligger kortvarig sykefravær, og i alle fall ikke bare ved langvarig fravær.

[...]

Imidlertid vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være et sentralt moment ved vurderingen av arbeidsgivers plikter i det enkelte tilfellet.

[...]

Tilretteleggingskravet er ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Departementet vil imidlertid understreke at lovens skjønnsstema innebærer at arbeidsgivers plikter er vidtrekkende.

Eksempler på tiltak kan være:

- anskaffelse eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstakeren bruker i sitt daglige arbeid, for eksempel verktøy, maskiner osv. Teknisk utstyr som arbeidstaker er avhengig av også utenom arbeidssituasjonen, omfattes imidlertid ikke av arbeidsgivers plikter etter bestemmelsen.
- endringer av arbeidsplassen: døråpninger, terskler, installering av heis, anskaffelse av rullestolrampe, flytting av dørhåndtak, lysbrytere, tilpasset skrivebord, stol osv.
- endringer i rutiner, endringer av arbeidstid, endringer av arbeidsoppgaver, aktiv medvirkning fra andre arbeidstakere (innlesning til diktafon, avskrivning etter diktafon osv).
- tiltak i forbindelse med trening, opplæring, omskolering osv.»

Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.<sup>21</sup>

I rettspraksis er det lagt vekt på virksomhetens størrelse og ressurser i vid forstand. Videre er den ansattes alder relevant, og hvor lenge vedkommende har vært ansatt. Dette må ses i sammenheng med mulighetene på arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere. I tillegg har det vært lagt vekt på ansiennitet. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder uavhengig av om den nedsatte arbeidsevnen har sammenheng med arbeidsforholdet. Av forarbeidene til tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven av 1977 fremgår det likevel at arbeidsgivers plikter er særlig vidtgående dersom den nedsatte arbeidsevne har sammenheng med arbeidsforholdene eller forsømmelse fra arbeidsgivers side.<sup>22</sup> Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår med individuell tilrettelegging, herunder deltagelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6, jf. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 f).<sup>23</sup>

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at loven overholdes, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1, og kan gi pålegg ved klage.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 104 flg.

<sup>22</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) side 70

<sup>23</sup> FOR 2011-12-06 nr. 1355

<sup>24</sup> I LDO 12/1757 har Arbeidstilsynet allerede før saken ble klaget inn til ombudet gitt varsel om pålegg som følge av manglende oppfølging av arbeidstaker med « redusert arbeidsevne ». Saken er ikke ferdigbehandlet hos LDO per oktober 2013.

## Forholdet til diskrimineringsretten - tilretteleggingspliktene i arbeidsmiljøloven § 4-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 26

Tilretteleggingsbestemmelsene i de to lovene vil i praksis føre til mange av de samme tiltakene for personer som er i et arbeidsforhold, og av forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven fremgår det at bestemmelsen om individuell tilrettelegging må sees opp mot de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>25</sup> I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven omtales også sammenfallet mellom de to tilretteleggingsbestemmelsene. Sitatet omhandler arbeidsmiljøloven § 4-6 opp mot daværende § 13-5 i samme lov, som altså ble videreført i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 og videre i § 26, se kapittel 1.3 ovenfor. Forarbeidene lyder:

«Bestemmelsene i §§ 4-6 og 13-5 definerer personkretsene ulikt. Alle arbeidstakere som har redusert arbeidsevne er omfattet av § 4-6, såfremt dette er forårsaket av «ulykke, sykdom eller slitasje». Bestemmelsen er ment å ha et vidt nedslagsfelt, og omfatter tilfeller av kortvarig sykefravær. Arbeidsgivers plikt etter § 4-6 er begrenset til de ansatte, mens § 13-5 også gjelder for arbeidssøkende, jf. «kan få eller beholde arbeid». Personkretsene er derfor til dels overlappende, men ikke sammenfallende. Det stilles i § 4-6 krav om at arbeidstakeren skal tas med på råd dersom det er aktuelt å overføre vedkommende til annet arbeid, jf. § 4-6 nr. 2. Arbeidsgiver skal også som hovedregel, i samråd med arbeidstaker, utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid, jf. § 4-6 nr. 3.

Forskjellene har sammenheng med at formålet med regelsettene er ulikt. Mens § 13-5 er en del av et diskrimineringsvern og spesielt skal fremme likebehandling av mennesker med nedsatt funksjonsevne, springer tilretteleggingsplikten i § 4-6 ut fra behovet for å motvirke sykefravær og uførhet.»<sup>26</sup>

En åpenbar forskjell er ulikheten i personkrets, ved at også arbeidssøkere omfattes av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette medfører at kandidater ikke kan avvises på grunn av et rimelig tilretteleggingsbehov, arbeidsgiver er pliktig å vurdere dette så fremt kandidaten ellers er kvalifisert. Kandidaters totale kvalifikasjoner må i tilsettingsprosesser oppsummeres etter at en vurdering av tilretteleggingsbehovet er gjort.

Et annet spørsmål er hvorvidt tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven materielt rekker lenger enn plikten etter arbeidsmiljøloven. Ombudet har i tidligere saker vist til rettspraksis etter § 4-6 i vurderingen av tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven<sup>27</sup>, og for arbeidstakere vil tiltak i medhold av de to bestemmelsene i mange sammenhenger være sammenfallende, se f. eks. LDO 10/710 i kapittel 6.

Ombudet mener imidlertid det kan argumenteres for at tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven må antas å rekke lenger. Formålet med § 4-6 er å gi arbeidstakeren mulighet til «å beholde eller få passende arbeid» og særlig å lede til «en tilbakeføring av sykemeldte arbeidstakere», og dermed å beholde folk i arbeid fremfor at de går over på trygdeytelser. Det er på det rene at plikten etter § 4-6 favner vidt, se rettspraksis i kapittel 5. Ordlyden i

<sup>25</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 264

<sup>26</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 39

<sup>27</sup> Se f. eks. LDO 10/710 og 11/504.

tilretteleggingsbestemmelsen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven kan likevel tilsa at denne plikten favner videre. Arbeidstakeren skal, begrenset av uforholdsmessighetsvurderingen, «ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre». Dersom formålet om utvikling og fremgang i arbeidet skal oppfylles, vil tiltakene ofte måtte favne videre enn dersom formålet kun er å beholde arbeidstakere i arbeidsmarkedet. I forarbeidene til den tidligere tilretteleggingsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 54F kommenteres forholdet mellom § 13 og § 54F spesifikt (tilsvarende arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013 § 26, ombudets understrekning):

«Arbeidsmiljøloven § 13 og § 54 F vil således bli til dels overlappende, siden arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne vil være beskyttet av begge bestemmelsene. Arbeidsmiljøloven § 54 F går imidlertid materielt lenger enn § 13 og pålegger arbeidsgiver plikt til å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne kan «utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling». Bak begrepet «fremgang i arbeidet» ligger en forutsetning om at arbeidstakere med redusert arbeidsevne ikke skal stilles dårligere enn andre arbeidstakere når det gjelder muligheter for eksempelvis forfremmelser. Arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal også gis samme muligheter til, og tilbud om, opplæring og videreutdanning som øvrige arbeidstakere.»<sup>28</sup>

På denne bakgrunn ser det ut til å være rettskildemessig grunnlag for å tolke tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven videre enn den alminnelige tilretteleggingsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 4-6.

#### **Om rettsfølgene av de ulike tilretteleggingsbestemmelsene – pålegg – erstatning og oppreisning**

En følge av å behandle en tilretteleggingssak under § 4-6 er at Arbeidstilsynet fører tilsyn med bestemmelsen, og dermed har vedtakskompetanse dersom arbeidsgiver ikke oppfylder sine plikter. Det kan ilegges tvangsmulkt etter arbeidsmiljøloven § 18-7.

Videre må eventuell erstatning og oppreisning ved brudd på § 4-6 må imidlertid kreves etter alminnelige erstatningsrettslige regler, hvor ett av vilkårene for å idømme erstatning for økonomisk tap etter alminnelige ulovfestede erstatningsrettslige regler er at det er utvist skyld. Skyldkravet innebærer at skadevolderen må ha opptrådt forsettlig eller uaktsomt (culpaansvar). Det må være årsakssammenheng mellom det økonomisk tapet og den diskriminerende handlingen. Det er skadelidte som har bevisbyrden for at vilkårene er oppfylt.

Oppreisning kan kreves for ikke-økonomisk skade, jf. skadeserstatningsloven § 3-5, men oppreisning etter § 3-5 kan bare pådømmes rent unntaksvis. Det er et vilkår at arbeidsgiver har opptrådt grovt klanderverdig (kvalifisert skyld, det vil si forsett eller grov uaktsomhet).

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har egne regler om oppreisning og erstatning. I diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013 følger regler om oppreisning og erstatning i saker om individuell tilrettelegging av § 31, som lyder:

«Den som er blitt diskriminert kan kreve oppreisning og erstatning. Dette gjelder ved brudd på:

a) bestemmelsene i §§ 5 til 11 og § 21 og

---

<sup>28</sup> Ot.prp. nr. 104 (2003-2003) side 45

b) reglene om individuell tilrettelegging i §§ 16, 17 og 26.

I ansettelsesforhold gjelder ansvaret uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. På andre samfunnsområder gjelder ansvaret dersom den som har diskriminert kan bebreides for dette.

Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Disse reglene begrenser ikke personens rett til å kreve oppreisning og erstatning etter alminnelige erstatningsregler.»

Det er altså mindre strenge regler for å tilkjenne oppreisning som følge av brudd på diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, sammenliknet med arbeidsmiljøloven. Til dette kommer også at den særskilte bevisbyrderegelen i diskrimineringsretten vil kunne gjøre det lettere å vinne frem med en påstand om manglende tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

## 2.4 Arbeidsmiljøloven § 9-3 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

### Hovedregelen om adgang til å innhente helseopplysninger ved ansettelse

Arbeidsmiljøloven § 9-3 lyder:

«(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hvilke opplysninger som kan innhentes etter denne paragraf.»

Regelen presiserer at arbeidsgiver kan innhente de opplysninger som er «nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen». Den anerkjenner arbeidsgivers behov for å være sikker på at arbeidstakeren som skal ansettes faktisk kan utføre de oppgavene som ligger til stillingen, samtidig som det må tas hensyn til arbeidstakers rett til ikke å utestenges fra arbeidsmarkedet på usaklig grunnlag. Videre skal arbeidstaker ikke måtte oppgi personopplysninger om egen helse i større grad enn strengt nødvendig.

Legaldefinisjonen på helseopplysninger fremgår av lovens forarbeider som «informasjon som kan bidra til å kartlegge personers nåværende og mulige fremtidige helsetilstand». <sup>29</sup> I juridisk litteratur uttales det at begrepet må antas å omfatte opplysninger om en persons tidligere, nåværende og fremtidige fysiske og psykiske tilstand, inkludert opplysninger om medisin og narkotikabruk, og vurderinger om helseforhold, samt opplysninger om sosiale forhold i den utstrekning slike forhold kan påvirke helsen. Videre antas det at opplysninger som vil kunne regnes som helseopplysninger etter definisjonen, er opplysninger om alkoholvaner, røyking, vanskelige familieforhold, sosiale vaner

---

<sup>29</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 314

og matvaner/overvektsproblematikk.<sup>30</sup> Det må ut fra dette være klart at begrepet «helseopplysninger» favner vidt.

I merknadene til bestemmelsen fremgår det at den er uttømmende med hensyn til hvilke helseopplysninger som kan innhentes i ansettelsesprosessen, og at det ikke er anledning til å be om samtykke for å hente inn helseopplysninger som ikke er «nødvendige».<sup>31</sup> Hva som er nødvendige opplysninger skal tolkes strengt, lovforarbeidene uttaler følgende:

«Departementet foreslår at kravet om «nødvendighet» knyttes til «de oppgaver som knytter seg til stillingen». Det ligger i kravet til nødvendighet at det kun er de strengt saklige formål som kan ivaretas. Samtidig er det etter departementets oppfatning viktig at skjønnsstemaet gis en så romslig fortolkning at arbeidsgivers legitime behov blir ivaretatt. Dette betyr at arbeidsgiver ikke bare må kunne spørre om arbeidssøker er i stand til å greie fysiske oppgaver som stillingen innebærer. Arbeidsgiver må for eksempel også kunne stille spørsmål om forhold som vil kunne ha betydning for å tilpasse arbeidsmiljøet og lignende, herunder om arbeidstaker lider av en sykdom som er uforenlig med den aktuelle stilling. Det skal imidlertid ikke være tillatt å stille generelle spørsmål om risiko for fremtidige sykdommer eller helseproblemer.»<sup>32</sup>

Sammenfattet må arbeidsgiver kunne stille konkrete spørsmål om forhold som har direkte betydning for arbeidsutførelsen, men ikke generelle spørsmål som tar sikte på å kartlegge helsetilstand eller sykdomsrisiko.

#### **Om arbeidsgivers adgang til å stille spørsmål om tidligere sykefravær**

Et særlig spørsmål er arbeidsgivers muligheter til å innhente opplysninger om tidligere sykefravær. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven drøftes forslaget fra lovutvalget om å lovfeste en regel om at arbeidsgiver uansett skal kunne stille spørsmål om tidligere sykefravær. Departementet går imidlertid mot dette forslaget, og begrunner det eksplisitt med at det «i praksis ikke vil være mulig å ta opp spørsmål om tidligere sykefravær uten at også spørsmål om personens helsetilstand samtidig vil måtte komme opp»<sup>33</sup>. Departementet finner det derfor ikke hensiktsmessig å foreslå en slik regel. Dette må sees i sammenheng med den vide definisjonen av begrepet «helseopplysninger», jf. ovenfor. Kjennskap til tidligere sykefravær vil være «informasjon som kan bidra til å kartlegge personers nåværende og mulige fremtidige helsetilstand», jf. ovenfor.

#### **Har arbeidstaker opplysningsplikt om helsemessige begrensninger?**

Et annet særlig spørsmål som kan reises, er følgene av tilbakeholdte opplysninger om helsemessige begrensninger for en stilling. Det er uttalt i juridisk litteratur at dersom en arbeidstaker nekter å gi helseopplysninger som arbeidsgiver kan kreve etter arbeidsmiljøloven § 9-3, vil arbeidsgiver ha saklig grunn til å legge vekt på slik nektelse og eventuelt forbigå søkeren på dette grunnlag.<sup>34</sup> Det må likevel være klart at dette kan være en vanskelig balansegang, hvor det er uenighet om hvilke opplysninger arbeidsgiver har rett til å kreve, og dermed om hva arbeidstaker har opplysningsplikt om.

#### **Forholdet til diskrimineringsretten**

---

<sup>30</sup> Katrine Rygh Monsen: Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 9-3 på [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no)

<sup>31</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 314

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 148

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 149, jf. NOU 2004:5 side 442

<sup>34</sup> Jakhelln side 206

Det er klart at kjennskap til helseopplysninger kan reise diskrimineringsrettslige problemstillinger. Arbeidsgivers kjennskap til helseopplysninger vil kunne føre til diskriminering på grunn av både faktisk og antatt nedsatt funksjonsevne. Dette tilsier at arbeidssøkere kan foretrekke å være tilbakeholden med slike opplysninger overfor arbeidsgiver. Samtidig vil det være nødvendig å gi opplysninger om nedsatt funksjonsevne dersom arbeidsgiver skal kunne vurdere muligheter for tilrettelegging i arbeidsforholdet, slik de er pålagt å gjøre også overfor arbeidssøkere etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dersom arbeidstaker ikke medvirker ved å gi de nødvendige opplysninger, vil heller ikke arbeidsgiver ha mulighet til å gjøre relevante vurderinger.

Ombudets erfaringer viser at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne synes det er svært vanskelig å vite hvor mye de skal oppgi om sine helsemessige forhold, og særlig når de skal opplyse om dette i en arbeidssøkeprosess, fordi de er bekymret for at nedsatt funksjonsevne skal føre til at de mister muligheter på arbeidsmarkedet. Samtidig ser ombudet også at arbeidsgivere kan oppleve det at opplysninger blir tilbakeholdt som en lojalitetsbrist, som vektlegges negativt.

Om det er i strid med forbudet mot diskriminering å legge vekt på nedsatt funksjonsevne og/eller behov for tilrettelegging må vurderes konkret i den enkelte sak. Det er imidlertid viktig å se denne tilgrensende regelen i sammenheng med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, selv om ombudet ikke kan ta stilling til om arbeidsmiljøloven § 9-3 er brutt. Ved håndheving av diskrimineringsvernet må ombudet se hen til annet regelverk på arbeidslivets område. I ombudets veiledninger blir arbeidsgivere oppfordret til å ha gode rutiner rundt tilretteleggingssamtaler i forbindelse med tilsetninger, for å forhindre både misforståelser og diskriminering.<sup>35</sup>

## 2.5 Arbeidsmiljøloven § 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom

Arbeidsmiljøloven § 15-8 gjelder arbeidstakers tidsbestemte vern mot oppsigelse ved sykdom, den såkalte verneperioden. Bestemmelsens første ledd lyder:

«(1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.»

Formålet er å hindre utstøtelse fra arbeidslivet. I lovens forarbeider uttales det at dersom «formålet med bestemmelsen skal ivaretas, må den særskilte verneperioden ved sykdom etter departementets vurdering være så lang at det gjennomgående er mulig å gjennomføre tiltak for tilbakeføring av arbeidstaker til arbeid»<sup>36</sup>.

Annet ledd er en presumsjonsregel ved slik oppsigelse:

«(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.»

---

<sup>35</sup> Arbeidsgiver kan for eksempel avklare eventuelle behov for tilrettelegging etter selve tilsetningen, slik at slike behov ikke spiller inn i vurderingen av kandidatene. Dette vil imidlertid ikke være mulig f. eks. i stillinger hvor det stilles konkrete helsekrav, som må avklares før tilsetning. I slike situasjoner må arbeidsgiver være klar på hvilke krav som faktisk er nødvendige for utførelsen av stillingen, og dermed hva man rettmessig kan kreve av arbeidstakere.

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 232

Et forslag i høringsrunden om å la verneperioden gjelde for hele rehabiliteringsperioden uten noen tidsbegrensning, ble ikke tatt til følge. Det ble ikke ansett som rimelig at arbeidsgiver skulle bære konsekvensene ved fravær ut over ett år.<sup>37</sup> I praksis finner man likevel eksempler på at arbeidsgiver innvilger ulønnet permisjon i situasjoner hvor arbeidstaker fortsatt er i en prosess med arbeidsavklaring.<sup>38</sup>

## 2.6 Arbeidsmiljøloven § 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse

Alle oppsigelser må ha saklig grunn etter arbeidsmiljøloven § 15-7, også oppsigelser etter verneperioden som begrunnes i arbeidstakerens sykefravær. Bestemmelsens første ledd lyder:

«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.»

Hva som er saklig grunn beror på en konkret helhetsvurdering. Det følger av rettspraksis at et viktig moment i saklighetsvurderingen vil være om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til tilrettelegging etter § 4-6 for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Videre er sykdomsbildet selv relevant, og da hvilke utsikter det er for at arbeidstakeren vil kunne komme tilbake i arbeid innen rimelig tid. Det skal også gjøres en avveining av arbeidsgivers ulemper ved fortsatt å ha arbeidstakerens ansatt, opp mot arbeidstakerens egen situasjon ved oppsigelse.

### Forholdet til diskrimineringsretten

Regelsettet kan ses som en parallell til diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, opp mot arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging. En arbeidsgiver som avviser en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av deres nedsatte funksjonsevne uten at arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, vil som hovedregel opptre i strid med diskrimineringsforbudet. En viktig ulikhet med regelsettene er rettsfølgene av en påstått overtredelse. Dersom man påberoper seg usaklig oppsigelse, vil arbeidstakeren etter arbeidsmiljøloven § 15-11 på nærmere vilkår ha rett til å stå i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

## 2.7 Folketrygdlovens regler

Folketrygdloven har regler om blant annet sykemelding, sykepenger og arbeidsavklaringspenger. Noen ytelser nevnes helt overordnet her, fordi det i saker om tilrettelegging vil være praktisk å kjenne til de organisatoriske rammene for partene. NAV kan i tillegg tildele andre ytelser som kan være relevante å kjenne til, fordi de minsker byrden for arbeidsgiveren i en tilretteleggingssituasjon. Et eksempel er tidsubegrenset lønnstilskudd<sup>39</sup>, hvor arbeidsgiver gis kompensasjon i form av lønnstilskudd, og NAV betaler hele eller deler av arbeidstakerens lønn til arbeidsgivere som beholder eller ansetter personer på ordinære lønns- og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Arbeidstakerne skal utføre ordinære arbeidsoppgaver i en offentlig eller privat virksomhet, og har de samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere. For en mer inngående gjennomgang av ytelser fra NAV, vises det til velferdsrettslige eller andre kilder.

### Sykepengeperioden

<sup>37</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 232

<sup>38</sup> LDO 11/149

<sup>39</sup> Jf. arbeidsmarkedsloven § 12 og FOR-03-05-2007-495.

En arbeidstaker kan på nærmere vilkår sykemeldes og ha rett til sykepenger i ett år fra sykemeldingsdato, jf. folketrygdloven kapittel 8.

I sykemeldingsperioden er arbeidsgiver pålagt såkalte oppfølgingspunkter, som gir frister for kontakt og møter med NAV og arbeidstakeren. Arbeidstakeren har plikt til å medvirke, og formålet er dialog mellom partene og hensiktsmessig oppfølging. Partenes plikter gjengis ikke i detalj her. NAVs nettsider gir oppdatert informasjon om dette. Brudd på pliktene kan sanksjoneres av NAV. NAVs nettsider gir en oversikt over oppfølging av sykemeldte:

<https://www.nav.no/Arbeid/Oppf%C3%B8lging+av+sykmeldte>

### **Arbeidsavklaringspenger**

Den maksimale perioden for sykepenger er ett år. Deretter kan arbeidstakeren på nærmere vilkår gå over på arbeidsavklaringspenger, jf. folketrygdloven kapittel 15, dersom de fortsatt ikke er i stand til å være i arbeid. Satsen for arbeidsavklaringspenger er lavere enn for sykepenger, og arbeidstakeren går dermed ned i inntekt ved overgang til denne ytelsen.

Arbeidsgivers ansvar for oppfølging varer så lenge tilsetningsforholdet varer, og begrenses ikke av at trygdeytelsen endres. De fastsatte oppfølgingspunktene varer imidlertid bare i sykepengeåret, jf. ovenfor. Oppfølging etter dette er forutsatt å ta utgangspunkt i den ansattes individuelle behov. Arbeidsavklaringspenger innvilges etter en individuell vurdering ut fra hvilke behov mottakeren har. Som hovedregel må mottakeren være i aktiv behandling, delta på et arbeidsrettet tiltak eller få annen type oppfølging fra NAV for å komme i arbeid. Ytelsen kan som hovedregel ikke innvilges for lenger tid enn fire år.

Vernet mot oppsigelse på grunn av sykdom etter arbeidsmiljøloven § 15-8 gjelder de første 12 månedene, deretter vil arbeidsgiver kunne si opp arbeidstakeren såfremt sykdommen utgjør saklig grunn, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, se ovenfor om hva som utgjør saklig grunn. Det er imidlertid ingenting i veien for at arbeidsgiver for eksempel innvilger arbeidstakeren permisjon i en periode hvor arbeidsevnen utredes ved hjelp av tiltak fra NAV, selv om arbeidsgiver ikke nødvendigvis er pliktig å gjøre dette.

### **Forholdet til diskrimineringsretten**

I saker om tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven vil NAV i mange tilfeller være inne i bildet for å bistå arbeidsgiver med ytelser eller rådgivning, og arbeidsgivers samarbeid med NAV er et moment ved vurderingen av tilretteleggingsplikten. Et spørsmål som kan oppstå er fordelingen av ansvar for oppfølging og tilrettelegging mellom arbeidsgiver og NAV. Det er viktig å være klar over at arbeidsgiveransvaret ikke faller bort selv om NAV også deltar som en aktør.

Fra et økonomisk perspektiv er det viktig å merke seg at størrelsen på ytelsen fra NAV reduseres når arbeidstaker går fra sykepenger over på arbeidsavklaringspenger. Manglende individuell tilrettelegging med den følge at en arbeidstaker etter ett år som sykemeldt går over på denne ytelsen vil føre til at arbeidstakeren taper penger.

## **2.8 Avtalen om inkluderende arbeidsliv - IA-avtalen**

IA-avtalen er ikke en rettsregel, men den nevnes her fordi den har betydning i svært mange arbeidsforhold i norsk arbeidsliv. IA-avtalen ble første gang inngått 3. oktober 2001, mellom regjeringen og partene i arbeidslivet (NHO, HSH, KS, LO, YS og Akademikerne). IA-avtalen ble senere



forlenget i 2005, og i 2010 for perioden 2010-2013. Fra 1. juli 2011 er tilsvarende oppfølging av sykemeldte blitt lovfestet gjennom folketrygdloven også for virksomheter som ikke er en del av avtalen.<sup>40</sup> Avtalen ble reforhandlet for perioden 2014-2018. Følgende fremgår om målsettingen for samarbeidet, jf. avtalens side 3:

«IA-avtalens overordnede mål er:

Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Delmål 1:

Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Delmål 2:

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).»

Alle tre delmål er interessante fra et tilretteleggingsperspektiv. Sykefraværet skal reduseres gjennom virkemidler som skal gi en bedre oppfølging av de sykemeldte. Avtalen skulle føre til økt fokus på arbeidstakerens faktiske funksjonsevne og hva arbeidstakeren kan utføre av oppgaver selv om man er syk. Hvis målet om å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne skal nås, mener ombudet at tilrettelegging av arbeidssituasjonen vil være et av flere nødvendige grep for å gi tilgang til arbeidslivet. I en del tilfeller vil forlenget yrkesaktivitet være betinget av tilrettelegging, fordi aldersbetinget nedsatt funksjonsevne kan være en av årsakene til at eldre arbeidstakere støtes ut fra arbeidslivet.

Avtalen legger til rette for et tettere samarbeid med NAV gjennom en egen kontaktperson for IA-virksomheter. Andre virkemidler som følger avtalen er forlenget egenmelding på inntil 24 dager, aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning, samt egen refusjonstakst for bedriftshelsetjenester (BHT) og muligheter for kompetanseheving i form av egne kurs og seminarer for bedrifter som er avtalepart. Dette kan være tiltak som forenkler mulighetene for arbeidsgiver til å tilrettelegge for sine arbeidstakere. Alle offentlige virksomheter har sluttet seg til IA-avtalen, mens avtalen omfatter omtrent cirka 36 prosent av ansatte i privat sektor.

### **Forholdet til diskrimineringsretten**

Erfaringsmessig vil en del klagere til ombudet henvise til IA-avtalen, og hevde at arbeidsgiveren ikke har oppfylt sine forpliktelser etter avtalen. Ombudet håndhever ikke IA-avtalen, og har i sin praksis ikke lagt vekt på IA-avtalen som et moment.

I rettspraksis har imidlertid en arbeidsgivers tilslutning til IA-avtalen blitt vektlagt som et moment i skjerpene retning ved vurderingen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven

---

<sup>40</sup> Se Prop. 98 L (2010-2011) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom).

(1977) § 13 nr. 2, se RG-2005-807. I denne tingrettsavgjørelsen ble en ansatt oppsagt etter å ha vært sykmeldt i lengre tid uten utsikt til å komme tilbake til tidligere stilling i kommunens sosialtjeneste. Oppsigelsen ble kjent ugyldig, idet retten mente kommunen ikke i tilstrekkelig grad hadde oppfylt sin forpliktelse til å skaffe henne annet passende arbeid, jf. arbeidsmiljøloven (1977) § 13 nr. 2. Arbeidstakeren var ansatt i kommunen som sådan, ikke i sosialtjenesten som et av virksomhetsområdene. Dette innebar at all kommunal virksomhet kunne være aktuell som arbeidsplass etter en omstilling etter § 13 nr. 2. Retten uttalte følgende om IA-avtalens betydning: «At kommunen har sluttet seg til avtalen om et inkluderende arbeidsliv skal ha rom for personer med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne, understreker det ansvar kommunen har som arbeidsgiver». I en dom fra Gulating lagmannsrett, LG-2006-100708 uttaler retten at IA-avtalen medfører at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven (1977) § 13 nr. 2 skjerpes.

## 2.9 Arbeidsmiljøloven § 10-2 Rett til redusert arbeidstid

Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd rett til redusert arbeidstid av blant annet helsemessige grunner, dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsen lyder:

«(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.»

Klage på manglende oppfyllelse av disse rettighetene kan fremmes til Arbeidstilsynets tvisteløsningsnemnd, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Tvisteløsningsnemnda gjør en konkret vurdering av ulempene, og praksis viser at det ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver viser til en generell ulempe. Det må dokumenteres konkrete ulemper til den ønskede ordningen, og at det er gjort grundige vurderinger av den konkrete situasjonen. Nemndas avgjørelser er tilgjengelig på Lovdatas betalingstjeneste.

### **Forholdet til diskrimineringsretten**

Det er klart at redusert arbeidstid er et relevant tilretteleggingstiltak etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det er imidlertid lite praksis fra ombud og nemnd som gir konkrete retningslinjer for hvor langt arbeidsgiver må strekke seg som følge av tilretteleggingsplikten. Ombudet konkluderte i LDO 09/2036 med brudd på loven fordi arbeidsgiver ikke i det hele tatt vurderte muligheten for redusert arbeidstid for en søker med behov for 80 prosent stilling.

## 3. FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)

### 3.1 Innledning

Konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) ble vedtatt av FNs generalforsamling i desember 2006. Norge undertegnet konvensjonen i 2007, og regjeringen fremmet en proposisjon til Stortinget om ratifisering 11. mai 2012. Ratifiseringen skjedde 3. juni 2013. Konvensjonen er ikke inkorporert med forrang etter menneskerettighetsloven, til sammenlikning med for eksempel EMK og Kvinnekonvensjonen.

Under den valgfrie tilleggsprotokollen til konvensjonen kan individer fremme klager til CRPD-komiteen dersom de opplever brudd på sine rettigheter. Norge har ikke undertegnet denne tilleggsprotokollen.

Det er per desember 2013 ikke gitt noen General comments til CRPD.

### 3.2 Utdrag av relevante bestemmelser i spørsmål om tilrettelegging

Mest relevant i saker om individuell tilrettelegging er artikkel 27. Denne gjelder arbeidsliv spesielt. Formålsbestemmelsen i artikkel 1 og diskrimineringsforbudet i artikkel 5, herunder tilretteleggingshenvisningen i punkt 3, kommer til støtte.

CRPD har ikke begrepet «individuell tilrettelegging», men bruker «rimelig tilrettelegging». CRPD har en noe annen oppbygning enn diskriminerings- og tilgjengelighetsloven når det gjelder tilretteleggingsbegrepet, men det tas ikke videre opp her. I denne sammenhengen vil begrepene være tilstrekkelig like til at CRPD kan benyttes som rettskilde i saker om individuell tilrettelegging. Se nedenfor om vurderingene her. De mest relevante bestemmelsene er understreket.

#### **Artikkel 1**

##### **Formål**

Denne konvensjon har som formål å fremme, verne om og sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne full og likeverdig rett til å nyte alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter, og å fremme respekten for deres iboende verdighet.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne er bl.a. mennesker som har langvarig fysisk, mental, intellektuell eller sensorisk funksjonsnedsettelse som i samspill med ulike barrierer kan hindre dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre.

#### **Artikkel 2**

##### **Definisjoner**

##### **Fjerde ledd:**

Med «rimelig tilrettelegging» menes: nødvendig og hensiktsmessig endring og justering som ikke innebærer en uforholdsmessig eller utilbørlig byrde, når det i et bestemt tilfelle er behov for det, for å sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne kan nyte eller utøve alle menneskerettigheter og grunnleggende friheter på lik linje med andre.

## Artikkel 5

### Likhet og ikke-diskriminering

1. Partene erkjenner at alle er like for og etter loven, og har rett til den samme beskyttelse og den samme fordel av loven, uten noen form for diskriminering.
2. Partene skal forby enhver form for diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne lik og effektiv rettslig beskyttelse mot diskriminering, uansett grunn.
3. Med sikte på å fremme likhet og avskaffe diskriminering skal partene treffe alle hensiktsmessige tiltak for å sikre en rimelig tilrettelegging.
4. Særlige tiltak som er nødvendige for å framskynde eller oppnå faktisk likhet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, skal ikke anses som diskriminering etter denne konvensjon.

## Artikkel 27

### Arbeid og sysselsetting

1. Partene erkjenner at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre; dette omfatter muligheten til å tjene sitt levebrød ved fritt valgt eller godtatt arbeid i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Partene skal trygge og fremme virkeliggjøringen av retten til arbeid, også for dem som får nedsatt funksjonsevne mens de er i arbeid, ved å treffe hensiktsmessige tiltak, også i lovs form, blant annet for
  - a) å forby diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne i alle forhold som angår enhver type arbeidsforhold, herunder rekrutteringsvilkår, ansettelsesvilkår, arbeidsvilkår, opprettholdelse av arbeidsforhold, yrkesmessig utvikling og trygge og sunne arbeidsforhold.
  - b) å verne om den rett som mennesker med nedsatt funksjonsevne har, på lik linje med andre, til rettferdige og gode arbeidsforhold, herunder like muligheter og lik lønn for arbeid av lik verdi, og trygge og sunne arbeidsforhold, herunder vern mot trakassering og oppreisning for urett,
  - c) å sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne kan utøve sine arbeidstaker- og fagforeningsrettigheter på lik linje med andre,
  - d) å gi mennesker med nedsatt funksjonsevne mulighet til effektiv tilgang til allmenn teknisk og yrkesmessig veiledning, arbeidsformidling, yrkesopplæring og etter- og videreutdanning,
  - e) å fremme mulighetene for sysselsetting og karriereutvikling for mennesker med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet, så vel som hjelp til å finne, skaffe seg, holde på og komme tilbake til et arbeid,
  - f) å fremme mulighetene for å drive egen næring, være entreprenør, danne kooperativer og starte egen virksomhet,
  - g) å ansette mennesker med nedsatt funksjonsevne i offentlig sektor,

- h) å fremme ansettelse av mennesker med nedsatt funksjonsevne i privat sektor gjennom hensiktsmessige strategier og tiltak, som kan omfatte positiv særbehandling, stimuleringstiltak og andre tiltak,
- i) å sikre at mennesker med nedsatt funksjonsevne får rimelig tilrettelegging på arbeidsplassen,
- j) å arbeide for at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få arbeidserfaring på det åpne arbeidsmarkedet,
- k) å fremme yrkesrettet og faglig rehabilitering, bevaring av arbeidsforhold og reintegrering i arbeidslivet for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

## 4. Internasjonale rettskilder: EU/EØS-retten

### 4.1 Rådsdirektiv 2000/78/EC – rammedirektivet om diskriminering i arbeidslivet

Rådsdirektiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om likebehandling med hensyn til beskjeftigelse og erverv, rammedirektivet mot diskriminering, er en del av EUs «ikke-diskrimineringspakke»<sup>41</sup>, som gjelder for arbeidslivet. Formålet med direktivet er å gjennomføre prinsippet om likebehandling i medlemsstatene, ved å fastlegge en generell ramme for bekjempelse av diskriminering i arbeidslivet på grunn av religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering. Direktivet omfatter alle faser av arbeidslivet, fra rekruttering til arbeidsforholdets avslutning. Diskriminering på grunn av etnisitet eller kjønn reguleres av egne rådsdirektiver. Rådsdirektivet er ikke en del av EØS-avtalen, men Norge har likevel valgt å gjennomføre regelverket i norsk rett ved lov av 26. mars 2004 nr. 15, i kraft 1. mai 2004.<sup>42</sup>

I denne fremstillingen er bestemmelsen som gjelder individuell tilrettelegging det som skal trekkes frem. Direktivets artikkel 5 lyder på dansk:

#### **Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang**

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicapolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Videre er det her av relevans at direktivets artikkel 4 åpner for at det kan stilles krav som er avgjørende for arbeidet eller yrket, dersom kravet har et saklig formål og ikke virker uforholdsmessig. Dette vil for eksempel gjelde helsekrav, sett fra perspektivet av nedsatt funksjonsevne.

<sup>41</sup> «Ikke-diskrimineringspakken» omfatter også blant annet Rådsdirektiv 2000/43/EF som gjelder likebehandling uavhengig av rase eller etnisk opprinnelse. Dette er gjennomført i norsk rett ved lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv..

<sup>42</sup> Se St.prp. nr. 11 (2003-2004).

Fordi direktiv 2000/78/EF formelt sett ikke er en del av EØS-avtalen har det heller ikke forrang gjennom EØS-lovens forrangsbestemmelse, og EFTA-domstolen og EFTAs overvåkningsorgan ESA har ikke kompetanse til å håndheve reglene. EU-domstolens avgjørelser i saker om nedsatt funksjonsevne generelt må likevel etter gjeldende norsk rett være rettskilder, slik Høyesterett har slått fast når det gjelder saker om aldersdiskriminering etter samme direktiv.<sup>43</sup> Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sine saker 2007/21 ADHD og sak 2009/40 Epilepsi vist til direktivets artikkel 5 som rettslig grunnlag, men ikke til rettspraksis fra EU-domstolen.

## 4.2 Rettspraksis fra EU-domstolen om tilrettelegging i arbeidslivet på grunn av nedsatt funksjonsevne

### 4.2.1 Innledning

EU-domstolen har avsagt få dommer på området nedsatt funksjonsevne etter direktiv 2000/78/EC. De to dommene som anses relevante for temaet i denne oppsummeringen er gjengitt nedenfor.

De to andre avgjørelsene av betydning på området nedsatt funksjonsevne er C-303/06 Coleman, som behandler spørsmålet om diskriminering på grunn av tilknytning til person med nedsatt funksjonsevne, og C-152/11 Baxter/Odar, som hovedsakelig gjelder diskriminering på grunn av alder, men som også reiser spørsmål om diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne i forbindelse med en pensjonsordning.

### 4.2.2 C-13/05 Chacon-Navas – dom av 11. juli 2006

*tolkning av direktivets handicapbegrep – sykdom og handicap er ulike begreper – varighet av tilstanden og begrensningen avgjørende - vernet mot diskriminering gjelder kun ved handicap*

Saken gjaldt en arbeidstaker som var blitt oppsagt på grunn av sykefravær. Det var uklart når hun ville kunne friskmeldes. Domstolen var ikke gjort kjent med årsaken til sykefraværet. Den spanske domstolen ba EU-domstolen uttale seg om tolkningen av handicapbegrepet, som ikke er definert i direktivet selv.

Spørsmålet var først om en arbeidstaker som sies opp/avskjediges på grunn av sykefravær har vern mot forskjellsbehandling etter direktiv 2000/78, og altså om handicapbegrepet omfatter sykdom.

Subsidiært var spørsmålet hvorvidt sykdom kan anses som en personlig omstendighet som kan sidestilles med slike omstendigheter som er omfattet av direktivet.

#### Domstolens vurderinger

Domstolen viste til at begrepet «handicap» skal forstås som en begrensning som følge av «fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrer, at vedkommende kan delta i erhvervslivet»<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Vernet mot aldersdiskriminering i norsk rett er også innført i tråd med Rådskdirektiv 2000/78/EF, uten at dette er en del av EØS-avtalen. I Rt 2010.202 Kystlinkdommen, som gjelder aldersdiskriminering, uttaler Høyesterett at ved tolkning av unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven om diskriminering på grunn av alder må domstolene ikke bare se hen til norske rettskilder, men også «som utgangspunkt vurdere spørsmålet på selvstendig grunnlag på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt EF-domstolen». Det samme er lagt til grunn i Rt. 2011.964 Gjensidige-dommen om aldersdiskriminering, der Høyesterett uttaler at arbeidsmiljølovens bestemmelser om aldersdiskriminering må tolkes slik at de blir forenlige med direktivet.

<sup>44</sup> Premiss 43

Domstolen slår fast at dette ikke kan sidestilles med sykdom. Videre legger domstolen til grunn at «begrensningen muligvis skal være af lang varighet»<sup>45</sup>. Domstolen konkluderer med at forskjellsbehandling utelukkende på grunn av sykdom ikke har vern mot diskriminering på grunn av handicap etter direktivet.

Videre slår domstolen fast at en oppsigelse begrunnet i et handicap er i strid med diskrimineringsforbudet i direktivet, med mindre arbeidstakeren etter at tilretteleggingsplikten er oppfylt ikke er «kompetent, egnet og disponibel til at utføre de væsentlige funksjoner i forbindelse med sin stilling»<sup>46</sup>.

Domstolen slår deretter fast at handicapbegrepet ikke kan tolkes analogisk slik at sykdom er omfattet som en tilstand som kan sidestilles, og påpeker at grunnlagene er uttømmende oppregnet i direktivets artikkel 1.

#### **4.2.3 Forente saker C-335/11 og C-337/11 – HK Danmark (Ring and Skouboe Werge) – dom av 11. april 2013**

*tolkning av handicapbegrepet i lys av CRPD - både helbredelige og uhelbredelige diagnostiserte sykdommer av fysisk, mental og psykisk karakter som forhindrer full og effektiv deltakelse i arbeidslivet, og er av lang varighet, faller inn under handicapbegrepet – også delvis forhindring vil kunne utgjøre et handicap*

##### **Sakens bakgrunn**

Saken er en prejudisiell avgjørelse som gjelder to danske arbeidstakere som på grunn av sykefravær ble oppsagt med forkortet oppsigelsestid på en måned, i tråd med gjeldende nasjonale regelverk. Arbeidstakere som hadde vært sykemeldt med lønn i 120 dager i løpet av siste 12 måneder, kunne sies opp med oppsigelsestid på en måned, som var kortere enn alminnelig oppsigelsestid. De to arbeidstakerne var sykemeldt på ubestemt tid, og var ute av stand til å arbeide i full stilling. De hadde ikke tilbud om redusert arbeidstid.

Den danske Sør- og Handelsret ba EU-domstolen ta for seg fire spørsmål:

1. En klargjørende tolkning av begrepet «handicap» i direktivets forstand, med hensyn til en tilstands varighet og hvordan behovet for hjelpemidler har betydning,
2. Om en varig funksjonsnedsettelse som ikke medfører behov for hjelpemidler, men som kun eller hovedsakelig medfører at en arbeidstaker ikke kan arbeide full tid anses som et handicap i direktivets forstand,
3. Om redusert arbeidstid er et tiltak som faller inn under begrepet «tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang» i artikkel 5 i direktiv 2000/78, og
4. Om den danske regelen som gir adgang til å si opp arbeidstakere med forkortet varsel som følge av sykefravær hvor arbeidstakeren har mottatt lønn i 120 dager innenfor 12 sammenhengende måneder er i strid med direktiv 2000/78

---

<sup>45</sup> Premiss 45

<sup>46</sup> Premiss 52

Siden avgjørelsen av Chacon-Navas-dommen i 2006, hadde EU i 2009 ratifisert CRPD, og direktivene ble tolket i lys av dette.

### Domstolens vurderinger

1. Handicap-begrepet tolkes i lys av CRPDs fortale og artikkel 1. Domstolen viser til at både helbredelige og uhelbredelige diagnostiserte sykdommer av fysisk, mental og psykisk karakter som i samspill med ulike barrierer forhindrer den berørte personen fra full og effektiv deltakelse i arbeidslivet, og er av «lang varighet», faller inn under handicapbegrepet i direktivet. Det trenger ikke å være et fullstendig hinder fra deltakelse, også dersom en arbeidstaker er delvis forhindret vil en sykdom kunne utgjøre et handicap i direktivets forstand. En sykdom som ikke medfører slike hindringer er ikke å anse som handicap i direktivets forstand.

Konstateringen av at et handicap foreligger er ikke avhengig av behov for tilrettelegging. Vurderingen av hvorvidt det foreligger et handicap vil gjøres forut for vurderingen av passende tilrettelegging. Tilrettelegging er en følge av, og ikke en forutsetning for, konstateringen av et handicap.<sup>47</sup>

2. Domstolen viser til definisjonen av tilrettelegging i CRPD artikkel 2 fjerde ledd, og slår fast at redusert arbeidstid er et tiltak arbeidsgiver må vurdere i tilretteleggingssituasjonen for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Tilrettelegging omfatter både materielle og organisatoriske tiltak som arbeidstid. En arbeidsgiver er imidlertid ikke pliktig å beholde en person som ikke er kompetent, egnet og disponibel til å utføre oppgavene i stillingen, etter rimelig tilrettelegging er gitt. Hvorvidt tilrettelegging av arbeidstiden er en uforholdsmessig byrde avgjøres konkret, og av den nasjonale domstol. EU-domstolen påpeker imidlertid at mulighet for en virksomhet til å få offentlig støtte til tilrettelegging er relevant i vurderingen.<sup>48</sup>
3. Domstolen skiller mellom sykdom og handicap, jf. Chacon-Navas, men påpeker at handicappede arbeidstakere har en høyere risiko for sykefravær. Regelen om muligheten til å si opp arbeidstakere som har vært sykemeldt med lønn i 120 dager siste 12 måneder med et forkortet varsel, utgjør dermed indirekte forskjellsbehandling av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.

Dersom sykefraværet i en gitt sak er resultat av at arbeidsgiveren ikke har oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging, vil anvendelsen av en slik regel om forkortet oppsigelsestid være i strid med direktiv 2000/78.<sup>49</sup>

Det ligger innenfor den nasjonale domstols skjønnsmargin i saker som gjelder sosiale forhold og arbeidsmarkedsforhold å vurdere om unntaksadgangen kommer til anvendelse slik at den indirekte forskjellsbehandlingen kan tillates. Skjønnsmarginen er vid. Den danske regjeringen viser blant annet til at en slik oppsigelsesmulighet gjør det enklere å ansette personer med risiko for sykefravær, og slik fremmer ansettelse. Domstolen er enig i at dette kan være et saklig formål.<sup>50</sup> Hva gjelder uforholdsmessighetsvurderingen peker domstolen på hensynet til den særlig sårbare situasjon

---

<sup>47</sup> Se premiss 47

<sup>48</sup> Se premiss 64

<sup>49</sup> Premiss 67-68

<sup>50</sup> Premiss 78 flg.



personer med nedsatt funksjonsevne er i på arbeidsmarkedet, og at en oppsigelse rammer dem særlig hardt.<sup>51</sup>

#### 4.2.4 Kommentar til dommene<sup>52</sup>

##### **Forståelsen av begrepet handicap/nedsatt funksjonsevne opp mot sykdom**

Dommene gjengitt ovenfor er sentrale i tolkningen av begrepet «handicap» i direktivet og rekkevidden av dette, og viser utviklingen av forståelsen av begrepet «handicap» i EU-retten. Sakene er imidlertid ikke umiddelbart overførbare for sakene etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, fordi handicapbegrepet i EU-retten tolkes snevrere enn begrepet nedsatt funksjonsevne i norsk rett. EU-rettens handicapbegrep stiller andre krav til varighet og individets konkrete begrensning (impairment) enn det gjøres i norsk rett, slik at sykdom og handicap blir to forskjellige begreper som avgrenser direktivets virkeområde. Etter norsk rett er det kun «forbigående og bagatellmessige forhold» som etter forarbeidene er forutsatt å falle utenfor, og fokus er på selve funksjonsevnen og ikke hvilke hindringer og begrensninger tilstanden medfører. Det er heller ikke fokus på diagnose, slik det synes å være i større grad i disse dommene, hvor handicap forstås som «lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sykdom [...]»<sup>53</sup> Andre rettslige problemstillinger vil dermed oppstå i EU-retten, fordi det kan stilles spørsmål for eksempel om forskjellsbehandlingens begrunnelse.<sup>54</sup>

Det er likevel viktig å merke seg at EU-domstolen i dommen fra 2013 tolker handicapbegrepet langt videre enn tidligere i lys av CRPD, i tråd med den dynamiske forståelsen av begrepet det legges opp til etter konvensjonens fortale litra e).<sup>55</sup>,<sup>56</sup> Det er dermed mer i tråd med norsk praksis, noe som kan føre til mer relevante problemstillinger for norske forhold.

##### **Om tilrettelegging og arbeidstakerens utførelse av arbeidsoppgavene**

I Chacon-Navas er det verdt å merke seg at domstolen slår fast at en oppsigelse på grunn av handicap er urettmessig dersom arbeidstakeren etter individuell tilrettelegging kan utføre de «vesentlige funksjoner» som ligger til stillingen. Det er altså ikke et krav om at alle funksjoner skal kunne utføres av en arbeidstaker som underveis i et arbeidsforhold får nedsatt funksjonsevne.

---

<sup>51</sup> Premiss 91

<sup>52</sup> Denne gjennomgangen av dommene fra EU-domstolen som gjelder tilrettelegging er ikke ment å være en inngående analyse. Det er likevel interessant å kjenne til de rettslige problemstillingene som oppstår på tilsvarende rettsområder innen EU-retten, så lenge de kan være relevante rettskilder.

<sup>53</sup> Se f. eks. premiss 47.

<sup>54</sup> I norsk rett er det likevel interessant å merke seg at det er forbudt å diskriminere noen på grunn av nedsatt funksjonsevne, som også etter gjeldende praksis omfatter sykdom, men det er likevel lovlig å si opp en arbeidstaker på bakgrunn av langvarig sykefravær, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-8. En slik oppsigelse kan vel betraktes som et saklig begrunnet unntak fra diskrimineringsforbudet.

<sup>55</sup> CRPD fortale litra e: [Statene] erkjenner at funksjonshemming er et begrep i utvikling, og at funksjonshemming er et resultat av interaksjon mellom mennesker med nedsatt funksjonsevne og holdningsskapte barrierer og barrierer i omgivelsene som hindrer dem i å delta fullt ut og på en effektiv måte i samfunnet, på lik linje med andre.

<sup>56</sup> Chacon-Navas-dommen ble da også kritisert for å benytte en utdatert forståelse av handicapbegrepet, ved at den tok utgangspunkt i den medisinske forståelsen av handicap, og ikke en biologisk-medisinsk forståelse. Se f.eks. Waddington, *Case C-13/05 Chacon-Navas v Euresit Colectividades SA, judgment of the Grand Chamber of 11 July 2006*, *Common Market Law Review*, 2007, Vol. 44, Issue 2, 487-499.

I HK Danmark-dommen slår domstolen fast at et vidt spekter av tiltak kan være aktuelle som tilrettelegging, noe som allerede er lagt til grunn i norsk praksis, se for eksempel LDO sak 10/710, 12/726 og 12/858.

### **Om forholdet mellom langt sykefravær og nedsatt funksjonsevne**

I HK Danmark-dommen sier retten at det ville være i strid med direktivet dersom arbeidsgiver benytter seg av lovens adgang til å si opp en person på grunn av langvarig sykefravær, når fraværet kommer som følge av arbeidsgivers egen mangel på tilrettelegging, og at dette må kunne overføres også til andre lover som tillater forskjellsbehandling av personer med handicap.

Dette synliggjør de motstridende hensyn i at det er adgang til å si opp en arbeidstaker som følge av langvarig sykefravær, samtidig som man har et vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. For at en slik oppsigelsesadgang skal kunne benyttes er det altså en forutsetning at tilretteleggingsplikten er oppfylt, herunder tilstrekkelig oppfølging i sykefraværsperioden.

### **Indirekte diskriminering**

Domstolen tar videre for seg begrepet indirekte diskriminering av personer med handicap for første gang. Retten slår fast at en lov som forskjellsbehandler personer på grunn av sykefravær utgjør indirekte diskriminering av personer med handicap, og det er ikke her et skille mellom personer som faktisk har mye sykefravær og de som ikke har det. Det vil være opp til den nasjonale rett å avgjøre om loven utgjør indirekte diskriminering i strid med direktivet. EU-domstolen peker imidlertid på noen momenter til vurderingen, og understreker da vanskene disse personene ofte har med å finne nytt arbeid dersom de blir oppsagt, og at de derfor har særlig behov for vern.

### **Oppsummering**

Linjen EU-domstolen har lagt seg på etter C-335/11 og C-337/11 HK Danmark-dommen, er nærmere diskrimineringsvernet for personer med nedsatt funksjonsevne etter norsk praksis. Fordi handicapbegrepet nå tolkes likere diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne i norsk rett, kan det være grunn til å anta at kommende avgjørelser fra EU-domstolen kan være relevante også for norske forhold.

## 5. Norsk rettspraksis

### 5.1 Innledning

Det er etter det ombudet kjenner til ikke behandlet saker om tilrettelegging på grunn av nedsatt funksjonsevne i norske domstoler.<sup>57</sup> Hoveddelen av den praksis som finnes er fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Eksempler fra denne er inntatt i kapittel 6. Det er imidlertid en del rettspraksis etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilrettelegging. Som det fremgår ovenfor, vil disse i mange sammenhenger ta for seg parallelle problemstillinger som de som reises etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Noen få, utvalgte saker som gjelder arbeidsmiljølovens tilretteleggingsplikter er derfor presentert nedenfor. Dette er ment til veiledning om hvordan domstolene tolker rekkevidden av plikten etter arbeidsmiljøloven, til sammenlikning med gjennomgangen nedenfor av forvaltningspraksis i saker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette er ikke en uttømmende redegjørelse for rettspraksis. Det er viktig å huske på at tolkningen av tilretteleggingsplikten etter diskrimineringslovgivningen ikke nødvendigvis er parallell med resultatet i disse dommene. Slik det er argumentert for ovenfor i kapittel 2, kan det etter ombudets mening være grunnlag for å tolke tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven slik at den rekker noe lenger.

### 5.2 Norges Høyesterett – utvalgte avgjørelser om tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven

**Rt.2008.749** – *arbeidstakers medvirkningsplikt ved tilbud om annet, passende arbeid i nedbemanningsprosess – arbeidsgiver tok tilstrekkelig hensyn til arbeidstakers psykiske helseproblemer jf. arbeidsmiljøloven (1977) § 13 nr. 2 og arbeidsmiljøloven (1977) § 60 nr. 2.*

Nedbemanning i Posten Norge medførte at en arbeidstaker ble tilbudt annet arbeid. Det var enighet om at arbeidet objektivt sett tilfredsstilte lovens krav om hvilken type arbeid arbeidsgiver var forpliktet å tilby. Arbeidstakeren avsto to tilbud om slikt annet arbeid i virksomheten, og hevdet at den påfølgende oppsigelsen var ugyldig fordi arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven (1977) § 13 nr. 2 om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Retten konkluderte med at arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til å omplassere arbeidstakeren, og uttalte:

«Det alminnelige utgangspunkt må være at arbeidsgiver har tilfredsstilt sin plikt etter loven ved å tilby ett alternativt arbeid som må anses «passende». Lovens ordning er ikke at den ansatte er berettiget til å velge mellom de ulike alternative arbeidsoppgaver som måtte være tilgjengelige, og som han er kvalifisert for. I denne sammenheng vil imidlertid prinsippet i lovens § 13 nr. 2 kunne føre til at arbeidsgivers valgmuligheter begrenses. Dersom det er alternativ beskjeftigelse som den ansatte kan utføre, vil det naturligvis være meningsløst å tilby en stilling som den ansatte av helsemessige grunner ikke kan fylle. Bakgrunnen for at den ansatte ikke kan mestre en slik alternativ beskjeftigelse er uten betydning.»

---

<sup>57</sup> Her menes de nå opphevede tilretteleggingsbestemmelsene etter arbeidsmiljøloven, §§ 54F og 55A og 13-5 samt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 § 12 første ledd.

**Rt.1995.227** – *endring av andre arbeidstakeres oppgaver - eksem – oppsigelse på grunn av sykdom – spørsmål om tilstrekkelig tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2*

Saken gjaldt en arbeidstaker som ble oppsagt på grunn av innskrenkninger fra stilling i kommune som park- og vedlikeholdsarbeider. Han ble tilbudt stilling som hjelpemann på renovasjonsbil. Etter hvert utviklet han eksem og ble permanent sykemeldt fra stillingen, for deretter å bli oppsagt på grunn av sykdom. Han anførte at oppsigelsen manglet saklig grunn jf. arbeidsmiljøloven (1977) § 60 nr. 1 fordi arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt til å finne annen stilling til ham i kommunen, jf. § 13 nr. 2. Han anførte at arbeidsgivers plikt omfattet å beordre en annen arbeidstaker til å bytte arbeid med ham i den utstrekning styringsretten gav adgang til dette. Videre mente han arbeidsgiver burde ha foretatt en betinget oppsigelse av vedkommende hvis det var nødvendig for å fremtvinge et bytte. Retten fant at arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt. Retten uttalte:

«Jeg finner det for min del vanskelig å tolke § 13 nr. 2 slik at andre arbeidstakeres rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmede. Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiveren innenfor rammen av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmedes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske. Jeg tenker da på de tilfelle der arbeidskontrakten er slik utformet at den dekker begge stillingene. I denne sak er det ikke nødvendig å ta standpunkt til dette, da det intet konkret er opplyst om at noen annen etter sin arbeidskontrakt kunne pålegges å ta over som renovatør».

### **5.3 Enkelte avgjørelser fra lagmannsrettene og tingrett – avgjørelser etter arbeidsmiljøloven**

**Gulating lagmannsrett, dom av 6. februar 2007 (LG-2006-100708)** *Helse Bergen HF - spørsmål om usaklig oppsigelse og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt – arbeidsgivers passivitet ikke i strid med plikten fordi man finner det sannsynliggjort at passende arbeid ikke finnes - IA-avtalen skjerper plikten - Mindretall: krav til dokumentasjon for at muligheter for andre stillinger ikke er til stede*

Saken gjaldt gyldighet av Helse Bergen HF sin oppsigelse av arbeidstaker som ikke kunne gjeninntrø i sin stilling etter langvarig sykefravær. Avgjørende var hvorvidt arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven (1977) § 13 nr. 2 om tilrettelegging for arbeidstaker.

A var hjelpepleier i Helse Bergen, men ble sykemeldt på grunn av sammensatte helseproblemer og deretter innvilget attføring. Hun fikk innvilget ulønnet permisjon fra sykehuset etter å ha vært sykemeldt størsteparten av ett år. Etter fire år gikk permisjonstiden ut, men A var fortsatt under attføring, og hun fikk derfor forlenget permisjonen med fire måneder. Hun fikk så innvilget 50 prosent midlertidig uføretrygd. I tiden mens hun var i permisjon tok hun kurs i IKT og regnskap. Hun ønsket stillinger i helseforetaket innen økonomi, men fikk beskjed om at hun ikke var kvalifisert til de stillingene som ble utlyst. Hun ble derfor ikke omplassert til stilling i økonomiavdelingen, og det var heller ikke kapasitet til praksisplass på det tidspunktet. A ble så oppsagt grunnet i at hun ikke kunne komme tilbake i stilling som hjelpepleier, og at arbeidsgiver hadde gjort det de kunne for å omplassere henne. A gikk til sak og anførte at oppsigelsen var ugyldig som følge av at tilretteleggingsplikten ikke var oppfylt.

Retten slår fast at kravene til arbeidsgivers innsats skjerpes av at virksomheten er svært stor, A har arbeidet der i ca. 20 år da hun ble sykemeldt, hun har begrenset utdannelse og er 47 år gammel. På

den annen side har hun innvilget 50 prosent uføretrygd, samt at hun har fått en annen stilling i et regnskapsfirma, slik at følgene av en oppsigelse må antas å være små. Retten fant det ikke kritikkverdig at arbeidsgiver ikke foretok seg noe i perioden A var under attføring. Spørsmålet var om arbeidsgiver oppfylte sin plikt når A var ferdig med sin attføring og viste interesse for tilbakeføring til virksomheten. Retten viser til at IA-avtalen førte til atplikten ble skjerpet. Retten påpeker at arbeidsgiver foretok seg svært lite for å finne mulige oppgaver for A utover å henvise til den sentrale personal- og administrasjonsavdelingen. De peker på at mulighetene for omplassering av A var små på bakgrunn av hennes begrensninger, og at helseforetaket ikke er pliktig å opprette en ny stilling, men at arbeidsgiver må tilby stilling som er eller blir ledig i virksomheten dersom arbeidstaker er «skikket for stillingen». Hun hadde selv vanskelig for å angi konkrete forslag til passende oppgaver, ut over føring av regnskap og lønn. Retten mente derfor det var sannsynliggjort at Helse Bergen ikke hadde mulighet til å tilby passende arbeid for A.

Mindretallet på én fagdommer mente imidlertid at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt, ved at saksbehandlingen i perioden etter at arbeidstaker var ferdig med attføring tok for lang tid, og at den ikke dokumenterte at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad hadde søkt etter løsninger i virksomheten for A.

**Borgarting lagmannsrett, dom av 5. juni 2001 -LB-2000-3513** *Arbeidsgivers plikt til å finne annet passende arbeid for arbeidstaker med redusert arbeidsevne – ikke lovbrudd.*

En arbeidstaker ble oppsagt etter mer enn 12 måneders fravær som følge av sykdom. Sykefraværet skyldtes en skade i forbindelse med utføring av arbeidsoppgaver. Arbeidstaker hevdet oppsigelsen var ugyldig blant annet fordi arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven (1977) § 13 til å tilrettelegge for at han kunne komme tilbake i arbeid, enten i sin tidligere stilling eller med andre arbeidsoppgaver.

Rettens flertall uttalte at de «antar at bestemmelsen ikke inneholder noen forpliktelse for arbeidsgiver til å la en yrkeshemmet ansatt faktisk prøve seg i ulike jobbsituasjoner for å kunne slå fast hvorvidt det er mulig å tilrettelegge en arbeidssituasjon for arbeidstakeren, det være seg vedkommendes tidligere arbeid eller en alternativ sysselsetting.» (side 5)

Retten viste til at bedriften ikke var større enn at arbeidsgiver hadde full oversikt over virksomheten. Når arbeidstakeren var innom bedriften var det fullt mulig for arbeidsgiver å foreta den nødvendige vurdering og tenke seg de mulige arbeidsoppgaver den ansatte ville være i stand til å utføre, uten at han fysisk behøvde å bli plassert i slike mulige jobbsituasjoner. Dommen ble avsagt under dissens 3-2, hvor de juridiske dommerne utgjorde flertallet og de fagkyndige dommerne mindretallet.

**Frostating lagmannsrett- LG-2004-27911-** *Oppsigelse på grunn av sykdom – langvarig sykemelding med fortsatt uavklart helsetilstand – arbeidsgivers behov for avklaring*

En 56 år gammel arbeidstaker ble sagt opp på grunn av langvarig sykefravær (28 måneder). Retten vurderte først om tilretteleggingsplikten var oppfylt, og kom til at arbeidsgiver hadde gjort det som kunne forventes. Retten uttalte:

«[Etter] flere mislykkede forsøk på å få til en ordning for A var det nødvendig og forståelig at Trondheim kommune, som arbeidsgiver, måtte få en endelig avklaring. På det tidspunkt oppsigelsen fant sted var det A's side ikke dokumentert noe i retning av at hun snarlig ville bli frisk. [...] Selvsagt vil en oppsigelse for A få negative konsekvenser for henne. I den alderen

hun nå er, og etter lang tids sykdom, kan det bli vanskelig å få nytt arbeid. Disse hensyn må vike mot en arbeidsgivers behov for avklaring etter så lang tid med fravær på grunn av sykdom.»

**Drammen tingrett - TDRAM-2004-695 - RG-2005-807 – stor arbeidsgiver har utstrakt tilretteleggingsansvar - IA-avtalen medførte skjerpet tilretteleggingsplikt –**

En ansatt som hadde vært sykmeldt i lengre tid uten utsikt til å komme tilbake til tidligere stilling i kommunens sosialtjeneste, ble oppsagt. Oppsigelsen ble kjent ugyldig, idet retten mente kommunen ikke i tilstrekkelig grad hadde oppfylt sin forpliktelse til å skaffe henne annet passende arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Arbeidstakeren var ansatt i kommunen som sådan, ikke i sosialtjenesten som et av virksomhetsområdene. Dette innebar at all kommunal virksomhet kunne være aktuell som arbeidsplass etter en omstilling etter § 13 nr. 2. At kommunen hadde sluttet seg til avtalen om et inkluderende arbeidsliv, understreket kommunens ansvar som arbeidsgiver.

## 6. Norsk forvaltningspraksis

### 6.1 Gjennomgang av praksis fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)<sup>58</sup>

#### 6.1.1 Innledning

De fleste klagesakene tar for seg rettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 § 12 første ledd. I noen saker gjøres imidlertid tilretteleggingsvurderinger etter § 4 i samme lov, i en vurdering av brudd på diskrimineringsforbudet hvor spørsmålet vil være om forskjellbehandlingen er nødvendig for å ivareta et saklig formål. Dersom ikke tilrettelegging er vurdert som et alternativ, kan det være brudd på diskrimineringsforbudet. I denne sammenheng er alle tilretteleggingsvurderinger interessante, og også relevante saker etter § 4 er tatt inn. Noen eldre saker vurderes etter arbeidsmiljøloven § 13-5. Det er inntatt et lovspeil i kapittel 1.1, for oversikt over de ulike bestemmelsene.

Det er fortløpende merknader under en del av sakene, der ombudet mener det er særlige momenter det er verdt å merke seg.

#### 6.1.2 Oppsummering av avgjørelser fra ombudet og nemnda

##### **LDN 21/2007 ADHD – arbeidsgiver må sette seg inn i en diagnose som kan influere på arbeidet når de får kjennskap til denne – vurdere konkret tilpasset tilrettelegging i samråd med arbeidstakeren – kontakte medisinsk fagpersonale – eventuelt informere kolleger – lovbrudd**

###### **Sakens bakgrunn**

En mann ble tilsatt i et flyselskap i januar 2006. Han arbeidet på en flystasjon, og arbeidsoppgavene besto av blant annet innsjekking av passasjerer på fly, beregning av vekt og balanse på fly og å stå ved gaten i forbindelse med ombordstigning. Arbeidstakeren fikk diagnosen ADHD i februar/mars 2006. Han underrettet arbeidsgiver og kolleger om dette kort tid etter at han hadde fått diagnosen. Han underrettet også om at han ble medisinerert. Partene var enige om at den teoretiske/tekniske delen av arbeidet ble utført tilfredsstillende. Det utviklet seg imidlertid samarbeidsproblemer mellom arbeidstakeren og hans kolleger, og tre kolleger leverte skriftlig klage på mannens oppførsel. Det ble avholdt møte i august 2006 hvor arbeidstakeren, en kollega, avdelingsleder og opplæringsansvarlig i selskapet deltok. Det ble avholdt drøftingsmøte mellom partene i oktober 2006. Arbeidstakeren signerte så fratredelsesavtale.

###### **Nemndas vurdering**

Nemnda vurderte om arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 13-5. Nemnda slo først fast at mannens diagnose er omfattet av diskrimineringsvernet i loven, og går videre til å vurdere om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt overfor mannen. Nemnda uttaler:

---

<sup>58</sup> Anonymiserte utgaver av ombudets uttalelser finnes på [www.ldo.no](http://www.ldo.no). Anonymiserte utgaver av nemndas uttalelser og vedtak publiseres på [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no) og på Lovdatas betalingstjeneste, [www.lovdatabase.no](http://www.lovdatabase.no).

«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. Dette gjelder både arbeidstakere med stort fravær, og ansatte som er til stede på arbeidsplassen, men hvor funksjonsnedsettelsen gir andre utslag enn sykefravær.

Når det gjelder AD/HD, finnes det flere behandlingsformer som kan være nyttige i håndteringen av de symptomer som funksjonshemmingen gir. Behandling må tilpasses den enkelte. Et første skritt for arbeidsgiver vil måtte være å innhente informasjon om AD/HD, herunder at det tas kontakt med kompetent medisinsk fagpersonale for å vurdere hva arbeidsplassen kan bidra med. En viktig del av tilretteleggingsplikten kunne vært informasjonstiltak overfor Bs kolleger, og å sikre åpenhet på den aktuelle avdelingen om at B hadde fått påvist en funksjonshemming som kunne forklare enkelte av hans atferdsproblemer.

B var åpen om sin diagnose både i forhold til kolleger og arbeidsgiver. Arbeidsgiver var klar over at B hadde AD/HD fra senest medio mars 2006. Arbeidsgiver valgte imidlertid å behandle B på samme måte som andre arbeidstakere med atferdsproblemer, på bakgrunn av at han var medisinerert. Dette på tross av at arbeidsgiver visste at diagnosen var ny for B, og at øvrige ansatte erfarte at hans oppførsel ikke endret seg vesentlig etter at han ble medisinerert. Erfaring tilsier dessuten at det tar tid å finne riktig medisinering etter at diagnosen er stillet.

Arbeidsgiver gjorde ikke noe særskilt for å bidra til å løse de samarbeidsproblemene som oppstod mellom B og andre kolleger slik at B kunne fortsette i sitt opprinnelige arbeid. Bedriften satt seg ikke inn i hva diagnosen AD/HD innebærer, og hvilke følger denne kunne få for Bs atferd. De har heller ikke satt seg inn i om medisineringen var tilstrekkelig til at B ikke trengte tilrettelegging. Uten kunnskap om diagnosen og dens følger for Bs atferd, var det heller ikke mulig for arbeidsgiver å vurdere hvilke tiltak som kunne være hensiktsmessige i Bs tilfelle.

Arbeidsgiver har heller ikke gjort noe for å informere Bs kolleger om hva AD/HD innebærer, og følgene dette kan få for hans atferd. Når det gjelder samarbeidsproblemer, er det viktig at både personen med AD/HD og dennes kolleger får slik informasjon.»

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke oppfylt sin tilretteleggingsplikt overfor arbeidstakeren. Nemnda tar ikke stilling til om tilrettelegging ville kunne føre til at mannen kunne fått beholde arbeidet.

### **Merknad:**

Dette er en sentral avgjørelse om pliktens rekkevidde. Legg merke til følgende punkter:

- Nemndas uttalelser om hva arbeidsgiver positivt må gjøre omhandler en situasjon der arbeidsgiver har fått positiv kjennskap til en arbeidstakers diagnose. Som nevnt over er det



ikke en plikt å oppgi diagnose, men i denne saken ble arbeidsgiver etter en periode med problemer i arbeidsforholdet altså gjort kjent med arbeidstakerens ADHD-diagnose.

- Dette kan tilsi at tilfeller med klar kjennskap til arbeidstakerens funksjonsevne og i noen tilfeller diagnose, vil det kunne være enklere for arbeidsgiveren å innhente relevant informasjon og iverksette egnede tiltak. Dermed kan det kanskje stilles større krav til hva de må gjøre etter plikten.

## **LDO 08/894 Kulturkoordinator – noe tid før tilrettelegging kommer på plass må aksepteres – hjemmekontor og behov for tilstedeværelse på arbeidsplassen – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne var tidligere blitt omplassert fra stilling i helse- og sosialsektoren i en stor kommune til stilling som prosjektleder og koordinator i et kulturprosjekt. Hun hadde en kronisk tilstand som påvirker luftveiene, og hun hadde regelmessige sykemeldingsperioder 12 dager hver tredje måned for medisinsk oppfølging. Hun ble 80 prosent sykemeldt fra desember 2006 til februar 2008 på grunn av luftveisinfeksjoner. Klagen gjaldt to forhold:

- Klager hevdet at hun arbeidsgiver handlet i strid med forbudet mot diskriminering ved at hun ble fratatt oppgaver og fjernet fra prosjektet på grunn av sykemeldingsperioden.
- Videre hevdet hun at arbeidsgiver brøt sin tilretteleggingsplikt, da hun etter at prosjektet hun jobbet i ble flyttet til et annet geografisk sted ikke fikk tilpasset kontor plass (eget kontor) og utvidet adgang til hjemmekontor.

Klagen omfattet også en arbeidskonflikt som ikke hadde tilknytning til hennes nedsatte funksjonsevne.

### **Ombudets vurdering**

#### Diskrimineringsforbudet

Arbeidsgiver hadde faktisk omdisponert ressurser og endret arbeidsoppgaver i en periode hvor klager hadde hatt et betydelig sykefravær, og klager var ved dette utsatt for forskjellsbehandling. Ombudet mente dette ga grunn til å tro at endringene hadde sammenheng med hennes nedsatte funksjonsevne, og arbeidsgiver måtte sannsynliggjøre at det ikke var lovstridig diskriminering. Arbeidsgiver viser til at omorganiseringen ikke hadde sammenheng med funksjonsevne eller sykefravær, men var nødvendig organisatorisk fordi prosjektet viste seg å være mer ressurskrevende enn først antatt. Ombudet tar imidlertid ikke stilling til årsakssammenhengen direkte, men gjør en vurdering av unntaksregelen.

Ombudet uttaler at hvorvidt endringene har et saklig formål må ses i sammenheng med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 13-5. Dersom arbeidsgiver kunne og burde tilrettelagt kan forskjellsbehandlingen ikke tillates. Ombudet vurderer så om arbeidsgivers tiltak for å tilrettelegge overfor klager var tilstrekkelige. Konstaterer ganske kort at det er vanskelig å se hvilke andre tiltak som kunne vært gjort gitt ressursbehovet. Om uforholdsmessighetsvilkåret uttaler ombudet at klager fortsatt har et arbeidsforhold i kommunen, men tilføyer så at det kunne stilt seg annerledes dersom det var tale om vektlegging av fravær på grunn av funksjonsnedsettelse ved tilsetting.

### Tilrettelegging

Det første spørsmålet er om det er grunn til å tro at tilretteleggingsplikten er brutt. Ombudet vurderer anførselene fra klager og konstaterer at flere av forholdene nå er rettet opp. Dette gjelder egen, avskjermet kontor plass og hjemmekontor. Ombudet uttaler at en arbeidstaker må godta at dette kan ta noe tid, for eksempel av tekniske årsaker. Ombudet uttaler videre at arbeidstaker må akseptere at adgang til hjemmekontor begrenses av arbeidsgiver av hensyn til arbeidsoppgavene. Ombudet overprøver ikke arbeidsgivers vurdering av nødvendigheten av tilstedeværelse på arbeidsplassen. Konklusjon er at tilretteleggingsplikten er overholdt.

### **Konklusjon**

1. Ikke brudd på diskrimineringsforbudet.
2. Arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

### **Merknad:**

Viktig å merke seg i denne uttalelsen er at

- Ombudet legger vekt på at selv om klager blir fratatt oppgaver er dette saklig og nødvendig for utførelsen av arbeidet, men dette kunne stilt seg annerledes dersom fravær ble vektlagt ved tilsetting.
- At en arbeidstaker må finne seg i at det kan ta tid før tilretteleggingstiltak er på plass og fungerer, der det er praktiske grunner til dette, for eksempel tekniske løsninger.
- At ombudet aksepterer arbeidsgivers begrunnelse for at hjemmekontor må begrenses av hensyn til stillingens karakter.

## **LDO 08/1073 Oppsigelse fra tollvesenet begrunnet i psykisk lidelse – arbeidsmiljøloven §§ 13-1 jf. 13-5 – ombudet overprøver ikke arbeidsgivers vurdering – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En person var ansatt som tollinspektør. Tollvesenet fattet vedtak om oppsigelse etter uønsket atferd over lengre tid. Arbeidstakeren hevdet atferden skjedde som følge av psykiske helseplager. Det var blitt forsøkt å overflytte arbeidstakeren til andre stasjoner, og arbeidsgiver hadde fulgt opp personen etter regelverket i periodene mens han var sykemeldt. Ombudet vurderte om arbeidsgiver hadde tilrettelagt i tilstrekkelig grad jf. arbeidsmiljøloven § 13-5. Dersom tilretteleggingen var tilstrekkelig ville oppsigelsen ikke være i strid med diskrimineringsforbudet i § 13-1 (1).

### **Ombudets vurdering**

Ombudet fant det dokumentert at arbeidsgiver i omfattende grad hadde forsøkt å tilrettelegge i situasjonen, og at prosessen forut for oppsigelse hadde vært svært grundig, blant annet var ekstern faglig kompetanse trukket inn. Ombudet kunne vanskelig overprøve den skjønsmessige vurderingen arbeidsgiver så hadde gjort av situasjonen på arbeidsplassen.

### **Konklusjon**

Tilretteleggingsplikten er oppfylt. Oppsigelsen er dermed ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

### **Merknad:**

Her er det verdt å merke seg hvordan man bruker lovens bestemmelser i en sak om oppsigelse.

- Spørsmålet er om oppsigelsen er i strid med forbudet mot diskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1. I vurderingen av nødvendighetsvilkåret ser man på om tilretteleggingsplikten etter § 13-5 er oppfylt.

Dette må være riktig rettsanvendelse når en arbeidstaker er blitt oppsagt som følge av nedsatt funksjonsevne. Det viser tydeligst mulig diskrimineringsperspektivet. Det må understrekes at det ikke med dette tas stilling til den arbeidsrettslige gyldigheten av oppsigelsen.

### **LDO 09/370 Epilepsi – barnehageassistent – lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

En person ble ansatt som assistent i en privat barnehage. Arbeidstakeren hadde en mild form for epilepsi, og tok medisiner for å hindre symptomer kalt absenser. Ved medisinerer var omfanget av absenser lite. Han opplyste ikke arbeidsgiver om dette ved tilsetting. Da arbeidsgiver ble kjent med epilepsien ble han kun satt opp på vakter hvor det var flere arbeidstakere til stede og han ikke var alene med barna. I romjulen 2008 gikk han tom for et medikament som akkurat da ikke var mulig å skaffe, og han opplevde derfor flere absenser. Arbeidsgiver sa så opp arbeidstakeren begrunnet i kontraktsbrudd ved at han ikke hadde opplyst om tilstanden, og uansvarlig opptreden ved at han ikke sørget for å ha tilstrekkelig medisin tilgjengelig når han skulle jobbe med barn.

#### **Ombudets vurdering**

Ombudet slår fast at en oppsigelse ville vært i strid med diskrimineringsforbudet dersom tilretteleggingsplikten ikke er oppfylt, og går dermed inn i vurderingen av om dette.

Ombudet henviser til LDN 21/2007 og slår fast at arbeidsgiver verken kan dokumentere at de har drøftet tilretteleggingsspørsmålet med arbeidstakeren, eller iverksatt noen tilretteleggingstiltak. Ombudet mener det er åpenbart at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, og at oppsigelsen dermed er lovstridig.

Ombudet kommenterer også arbeidsgivers krav om helseopplysninger opp mot arbeidsmiljøloven § 9-3.

#### **Konklusjon**

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er ikke oppfylt.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 40/2009.

### **LDN 40/2009 Epilepsi – innhenting av informasjon og drøfting av egnete tiltak – informasjon av andre ansatte- lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor.

#### **Nemndas vurdering**

Nemnda vurderte saken i sin helhet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd, som trådte i kraft 1. januar 2009 og var en videreføring av gjeldende rett. Nemnda tok så stilling til om klagerens milde form for epilepsi var omfattet av lovvernet. Nemnda viste til at diskrimineringsvernet skal være vidt, at fokus skal være på selve handlingen og ikke på avgrensningen av en personkrets, samt om diskrimineringen skjer på grunnlag av nedsatt

funksjonsevne. Nemnda kom til at klagerens milde form for epilepsi var en nedsatt funksjonsevne av varig karakter som var omfattet av diskrimineringsvernet.

Nemnda henviste til LDN 21/2007 om tilretteleggingspliktenes rekkevidde. Nemnda viste til at arbeidsgiver i helt begrenset grad satte seg inn i arbeidstakerens diagnose og følgene av denne, og at tiltakene som ble iverksatt ikke reelt sett ble diskutert med ham, heller ikke om disse var egnede tiltak. Nemnda pekte på at for omfattende tilrettelegging i seg selv kan være diskriminerende, ved at det følger av en generalisert vurdering og dermed ikke er tilpasset den konkrete personens behov.

Nemnda understreker at det må foretas en konkret vurdering av vedkommendes behov, med det formål å sikre like muligheter. Nemnda peker på at andre ansattes engstelse kunne vært avhjulpet dersom arbeidsgiver hadde tilstrekkelig kunnskap, og gitt de andre ansatte relevant og god informasjon.

### **Konklusjon**

Nemnda konkluderte med at arbeidsgiver ikke oppfylte sin tilretteleggingsplikt etter § 12 første ledd.

### **Merknad:**

Verdt å merke seg i denne avgjørelsen er at

- Nemnda kommenterer graden av nedsatt funksjonsevne og hvorvidt denne er tilstrekkelig alvorlig til å være omfattet, noe som ikke i stor grad er problematisert i praksis fra ombud og nemnd i senere saker. Diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne tolkes vidt.
- Nemnda viser til at tilretteleggingen skal tilpasses konkret, og at for omfattende tilretteleggingstiltak kan være diskriminering i seg selv. Ombudet forstår dette som at en slik generalisert tilnærming kan virke stigmatiserende.

## **LDO 09/1036 Praksisplass i fotballkrets – årsakssammenheng – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En person var i arbeidspraksis ved et kompetansesenter med mål om å komme tilbake i ordinært arbeid. Han var blind og brukte PC med talesyntese. En fotballkrets ble kontaktet for å undersøke mulighetene for praksisplass der. Praksisplass ble begynt planlagt inkludert IKT-lisens for en ny bruker. Det ble noen forsinkelser med oppstart av praksisen. En endring som skjedde i de økonomiske forutsetningene for IKT-systemet viste seg imidlertid å føre til at å opprette en ny lisens til datasystemet løsningen medførte store kostnader for fotballkretsen, og de måtte avise mannen.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet finner det bevist at kostnadsøkningen ikke hadde sammenheng med behovet for tilrettelegging. Mannens nedsatte funksjonsevne var derfor ikke grunnen til at avtalen ikke ble gjennomført.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt sin plikt til tilrettelegging.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 34/2011.

## LDN 34/2011 Praksisplass i fotballkrets – årsakssammenheng – ikke lovbrudd

### Sakens bakgrunn

Jf. ovenfor.

### Nemndas vurdering

Nemnda viser til at det må være årsakssammenheng mellom funksjonsnedsettelsen og forskjellsbehandlingen, og bruker bevisbyrdebestemmelsen. Nemnda slår fast at det ikke er omstendigheter som tilsier at tilrettelegging ble trenert. At praksisplassen ble avlyst hadde ikke sammenheng med funksjonsnedsettelsen.

### Konklusjon

Ikke brudd på tilretteleggingsplikten.

## LD0 09/2036 Søker til stilling som undervisningsinspektør – delvis ufør – redusert stilling ikke vurdert – lovbrudd

### Sakens bakgrunn

En skole utlyste 100 prosent stilling som undervisningsinspektør. En kvinne som var 20 prosent ufør søkte på stillingen. Skolen avviste henne med henvisning til at hun ikke hadde den nødvendige undervisningserfaringen, og at hun ikke kunne fylle hele stillingen.

### Ombudets vurdering

Ombudet viser til bevisbyrdebestemmelsen og tar stilling til om det er grunn til å tro at funksjonsnedsettelsen har hatt betydning. Uttalelsen fra arbeidsgiver om at det er behov for en person i full stilling medfører at det er grunn til å tro at det er lagt vekt på hennes nedsatte funksjonsevne og uføregrad. Arbeidsgiver klarer ikke ved kvalifikasjonsvurderingen å sannsynliggjøre at kvinnens kvalifikasjoner var eneste grunn til at hun ikke ble tilsatt.

Ombudet går videre til å vurdere om unntaksregelen er oppfylt, og viser til tilretteleggingsplikten og hvorvidt denne er oppfylt. Arbeidsgiveren har ikke vurdert muligheten av tilrettelegging, herunder om kvinnen kunne jobbet i mer enn 80 prosent fordi denne stillingen, en lederstilling, var av en annen karakter enn hennes tidligere arbeid. Ombudet konkluderer etter dette med at plikten ikke er oppfylt.

### Konklusjon

Arbeidsgiver har brutt sin tilretteleggingsplikt.

### Merknad:

Verdt å merke seg her er

- Ombudets uttalelse om at arbeidsgiver skulle ha vurdert muligheten for om kvinnen faktisk kunne ha jobbet i full stilling når det var dette hun søkte på, ettersom stillingen var av en annen karakter enn hennes tidligere arbeid. Spørsmålet om arbeidsgiver burde ha vurdert å tilsette henne i redusert stilling i samsvar med hennes uføregrad ble ikke vurdert fordi det ikke var avgjørende for konklusjonen.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 22/2010.

## **LDN 22/2010 Undervisningsinspektør – delvis ufør – grunn til å tro at funksjonsevne ble vektlagt – lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor

### **Nemndas vurdering**

Nemnda viser til at rett bestemmelse for vurderingen må være § 13-1. Etter bevisbyrdebestemmelsen kommer nemnda til at det er grunn til å tro at funksjonsnedsettelsen er tillagt vekt da hun ikke ble tilsatt, og bevisbyrden går over på arbeidsgiver.

Arbeidsgiver kan ikke legge frem tidsnær dokumentasjon på at personlig egnethet var avgjørende for deres beslutning om ikke å ansette henne, slik de hevdet. Nemnda mener arbeidsgiver ikke har oppfylt sin bevisbyrde. Unntaksregelen kommer ikke til anvendelse, og nemnda vurderer dermed ikke tilretteleggingsspørsmålet.

### **Konklusjon**

Brudd på diskrimineringsforbudet jf. § 13-1

### **Merknad:**

Verdt å merke seg er at

- Nemnda ser på den diskriminerende handling, at klager ikke ble tilsatt, og behandler denne på vanlig måte etter bevisreglene. Unntaksregelen er ikke påberopt, og nemnda tar ikke stilling til denne, og dermed ikke til tilretteleggingsspørsmålet.

## **LDO 09/2085 Førskolelærer – smerter i bena og nedsatt balanse – manglende informasjon til andre ansatte – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En førskolelærer klaget på manglende tilrettelegging, samt diskriminering og trakassering på grunn av etnisitet. Hun hadde smerter i bena samt nedsatt balanse. Hun var delvis sykemeldt i varierende grad over en periode på ett år. Hun ble fulgt opp i IA-møter, og arbeidsoppgaver ble tilrettelagt ved at hun slapp å gå på tur med barna. Dette ble imidlertid ikke kommunisert til alle ansatte, som kritiserte henne for ikke å delta på turer med barna. I en periode da hun var delvis sykemeldt, ble det avholdt et planlagt møte på kveldstid en dag hun var borte på grunn av sykemelding.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet viser til at arbeidsgiver har tilrettelagt ved å unnta henne fra å ta barna med på tur, og at dette ikke ble kommunisert til de andre ansatte ikke i seg selv utgjør brudd på tilretteleggingsplikten. Arbeidstakeren har ikke bedt om annen tilrettelegging. Når det gjelder møtene på kveldstid anerkjenner ombudet at dette kan være nødvendig av praktiske årsaker, og peker på både at tilretteleggingsplikten ikke er absolutt samt at det er unntaksadgang fra det alminnelige diskrimineringsforbudet.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

## LDO 09/2331 Burger King – jobbintervju avlyst på grunn av nedsatt hørsel – lovbrudd

### Sakens bakgrunn

En kvinne søkte jobb hos Burger King og ble innkalt til intervju. Da det ble klart at kvinnen var hørselshemmet avlyste arbeidsgiver intervjuet, begrunnet i at det ikke hadde noen hensikt på grunn av hennes hørselshemming.

### Ombudets vurdering

Ombudet viser til at plikten gjelder også overfor arbeidssøkere, og vurderer om Burger King brøt sin tilretteleggingsplikt etter § 12. Ombudet kommer til at plikten er brutt fordi intervjuet ble avlyst uten at tilrettelegging ble vurdert, og søkeren fikk ikke mulighet til å presentere seg og sine kvalifikasjoner.

### Konklusjon

Burger King oppfylte ikke sin plikt til tilrettelegging etter § 12 første ledd.

## LDO10/175 Hørselshemming – IT-konsulent – NAVs rolle i IA-bedrift – lovbrudd

### Sakens bakgrunn

En IT-konsulent i en kommune hadde betydelig og varig hørselstap kombinert med varig tinnitus, og brukte høreapparat på begge ører. Tilretteleggingsarbeidet pågikk over lang tid, fra 2002, og partene var svært uenige om hvordan saken var håndtert.

Arbeidsgiver peker på at de iverksatte flere ulike tiltak, som faglig oppdatering etter sykefravær, tilpasning til gradert sykemelding og samarbeid med lege, HMS-firma og NAV. Arbeidstakeren hevdet blant annet at arbeidsgiver fraskrev seg ansvar ved å overføre saken til NAV. Arbeidsgiver mente at de hadde samarbeidet med NAV på hensiktsmessig måte, herunder når de ba NAV om å overta ansvaret fordi de selv ikke hadde kompetanse til å følge opp arbeidstakeren videre.

I tillegg var det påstand om manglende lønnsutvikling og trakassering.

### Ombudets vurdering

Ombudet begrunner først hvorfor ombudet kan behandle en sak fra før ombudets opprettelse. Deretter slås det fast at arbeidsgivers samarbeid med NAV og fastlege her ivaretar deres plikt til samhandling med eksterne aktører, og at de ikke hadde plikt til å ta imot råd fra ressurscenteret som er klagers fullmektig. Videre viser ombudet til at det er dokumentert at arbeidstakeren følte seg «lite inkludert» ved arbeidsplassen. Ombudet påpeker at selv om arbeidstakeren i perioden dels var sykemeldt består arbeidsgivers plikt så lenge arbeidsforholdet består. Det ble gjort et forsøk på å overflytte ham til en annen arbeidsplass i kommunen, og ombudet er enig i at dette kan være et relevant tiltak. Her fremsto det imidlertid som lite egnet fordi han ikke fikk tilstrekkelig opplæring eller nok arbeidsoppgaver.

Ombudet er enig i at nært samarbeid med NAV er naturlig i en slik sak, og at NAV benyttes som ressurs og samarbeidspartner. Å overføre alt ansvar til NAV er imidlertid i strid med ordlyden i § 12, også når arbeidstakere mottar delvis stønad fra NAV.

### Konklusjon

Arbeidsgiver har ikke oppfylt sin plikt til tilrettelegging etter § 12.

### **Merknad:**

Her kan man merke seg at

- Avklaringen med hensyn til NAVs rolle. Arbeidsgiver kan ikke fullt og helt overlate ansvaret til NAV så lenge arbeidsforholdet består, og dette gjelder selv om arbeidstakeren mottar delvis stønad fra NAV.

### **LDO 10/710 Undervisningsinspektør – redusert stilling – ingen plikt til å opprette ny stilling eller omplassere andre arbeidstakere – rettspraksis etter arbeidsmiljøloven § 4-6 – ikke lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

En kvinne som tidligere hadde arbeidet som undervisningsinspektør og rektor, fikk i 2005 innvilget 100 prosent uførepensjon på grunn av hjerneinfarkt og kronisk smerte. Hun fikk permisjon fra sin stilling som rektor. Da hennes helsetilstand bedret seg i 2008 ønsket hun å komme tilbake i arbeid i deltidsstilling, og etter en periode med arbeidsutprøving søkte hun på seks ulike stillinger som undervisningsinspektør.

Arbeidsgiver anførte at hun måtte ha kapasitet til å jobbe i full stilling for å ha en slik jobb, de har som prinsipp at undervisningsinspektører må arbeide i full stilling med dels administrative oppgaver og dels undervisning. De hevder de ikke er pliktige å opprette en ny stilling for å ta den andelen hun ikke kan dekke. Videre er det en grense for hvor mange tilrettelagte stillinger en arbeidsgiver kan ha før det går ut over kvalitet og arbeidsmiljø, og de har allerede flere tilrettelagte stillinger. Hun har uansett ikke de personlige egenskapene til å ha en slik lederstilling. Klager anfører at det ikke er gjort en individuell vurdering av hennes funksjonsevne.

Hun søkte i tillegg en administrativ koordinatorstilling. Arbeidsgiver viste til at det var behov for at den som skulle ansettes i stillingen kunne arbeide full tid, fordi stillingens karakter gjorde at det var særlig viktig med kontinuitet.

#### **Ombudets vurdering**

Vurderingen deles i tre, først undervisningsinspektørstillingene, deretter koordinatorstillingen, og til sist en vurdering av tilretteleggingsplikten etter § 12.

#### **Undervisningsinspektørstilling**

Spørsmålet er om klager er blitt forbigått på grunn av sin nedsatte funksjonsevne, og ombudet gjør vurderingen etter § 4. Etter en kvalifikasjonsvurdering kommer ombudet til at det er grunn til å tro at hun ble forbigått på grunn av funksjonsevne. Deretter kommer ombudet til at arbeidsgiver har sannsynliggjort at hennes personlige egenskaper var avgjørende i arbeidsgivers vurdering av henne som søker, men også at det ble tillagt vekt at hun ikke hadde kapasitet til å jobbe full stilling. Hun ble derfor forskjellsbehandlet.

Ombudet vurderer så unntaksregelen. Det slås fast at oversikt og erfaring med flere oppgaver er et saklig formål for arbeidsgiver. Ved vurderingen av nødvendighet slås det kun kort fast at det, slik arbeidsgiver anfører, er behov for den effekten det vil gi at en person dekker hele stillingen. Ved uforholdsmessighetsvurderingen legger ombudet vekt på at hun som følge av manglende personlig egnethet uansett ikke ville fått stillingen, samt at det er rimelig å kreve at personen som ansettes skal fylle hele stillingen. Samlet sett er det ikke uforholdsmessig overfor henne.



Ombudet kommer til at arbeidsgiver ikke handlet i strid med § 4.

#### Koordinatorstillingen

Det er klart at søkeren ikke har fått stillingen fordi hun har behov for redusert stilling av helsemessige årsaker. Spørsmålet for ombudet er om vilkårene i unntaksregelen er oppfylt. Ombudet gjør en helt kort vurdering av saklighet og nødvendighet, og skriver at: «ombudet har ikke holdepunkter for å trekke kommunens vurdering av dette i tvil.».

Uforholdsmessighetsvurderingen er lengre. For det første viser ombudet til Rt 1995.227 og LG-2006-100708 som begge gjelder arbeidsmiljøloven § 4-6, og kommer til at arbeidsgiver ikke har plikt til å omplassere andre arbeidstakere for å skape en stilling for den som har et tilretteleggingsbehov. Videre viser ombudet til at det er en økonomisk ulempe for arbeidsgiver dersom det måtte skapes en ny stilling for å dekke de oppgavene søkeren ikke kan utføre, fordi arbeidsgiveren har begrensede lønnsmidler til rådighet. Avgjørende vekt legges imidlertid på effektiv utøvelse av oppgavene som ligger til stillingen. Samlet sett er forskjellsbehandlingen ikke uforholdsmessig inngripende overfor klager.

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med § 4.

#### Tilretteleggingsspørsmålet

Ombudet har så gjort en selvstendig vurdering av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, begrunnet i at klageren fortsatt var ansatt i kommunen og fordi plikten uansett gjelder også for arbeidssøkere. Ombudet viser i all hovedsak til vurderingene gjort under de to foregående spørsmålene, i praksis nødvendighetsvilkåret, og kommer til at plikten er oppfylt.

#### **Konklusjon**

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med § 4 ved tilsetting i inspektørstillingene eller ved tilsetting i koordinatorstilling. Arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt etter § 12.

#### **Merknad:**

##### Undervisningsinspektørstillingene

Ombudet kommenterer ikke dette, og anvender § 4 fremfor § 12, fordi det i praksis er et spørsmål om forbigåelse. Tilretteleggingsspørsmålet belyses i vurderingen av unntaksregelen.

##### Koordinatorstillingen

Ombudet gjør en kort vurdering av de to første vilkårene. I uforholdsmessighetsvurderingen slår ombudet fast at ulempe for andre arbeidstakere her vurderes på samme måte som etter arbeidsmiljøloven § 4-6, men det er ikke konkretisert hvilke arbeidstakere som måtte utsettes for ulemper. Det ombudet faktisk har lagt vekt på, er om arbeidsgiver er pliktig å opprette en ny stilling for å ivareta de oppgavene klageren ikke kan utføre. Ombudets konklusjon er at dette er arbeidsgiver ikke.

I dette tilfellet har ombudet altså eksplisitt vurdert det slik at tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er parallelle.

## **LDO 10/1197 Arbeidsgivers tiltro til bedriftshelsetjenestens faglige råd – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne arbeidet som arkivmedarbeider i en statlig etat. Hun ble sykemeldt for bipolar lidelse, hovedsakelig 100 prosent i ett år foruten en kortere periode på ca. tre uker med 50 prosent sykemelding, før hun gikk over på rehabiliteringstiltak under NAV i ett år for å avklare arbeidsevne og deretter permanent uføretrygd. Det ble i perioden avholdt flere møter mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og NAV slik partene er pliktig. Bedriftshelsetjenesten var involvert i oppfølgingen, og særlig bedriftslegen. Det var imidlertid begrenset kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i sykemeldingsperioden, da bedriftslegen mente arbeidstakeren var så vidt dårlig at hun ikke ville være mottakelig for oppfølging ved kontakt med arbeidsgiver.

Arbeidstakeren hevdet at arbeidsgiver ikke tilrettela for henne slik at hun kunne beholde arbeidet, og at arbeidsgiver overlot ansvaret til bedriftslegen for å slippe å forholde seg til hennes nedsatte funksjonsevne. Hun mente bedriftslegen ikke ivaretok hennes tilretteleggingsbehov.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet klarlegger rettsgrunnlaget og at klagers psykiske helseproblemer er omfattet av loven. Ombudet viser til nemndas uttalelse i LDN 21/2007. Ombudet uttrykker at man har vært i tvil ved vurderingen, og viser til at selv om arbeidsgiver har tatt initiativ til møter, har de ikke i særlig grad satt seg inn i arbeidstakerens diagnose. Aktuelle tilretteleggingstiltak har dermed ikke nødvendigvis blitt vurdert ut fra arbeidstakerens faktiske situasjon. Arbeidsgiver har imidlertid involvert bedriftslegen og hatt tiltro til hans faglige vurderinger, og fulgt hans råd. Dette har også ført til begrenset dialog med arbeidstakeren i perioden, fordi legen har uttrykt at arbeidstakerens tilstand tilsa at hun ikke var i stand til å gjennomføre oppfølgingsamtaler. Ombudet kommer til at arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, ved at de har forholdt seg til legens faglige råd om oppfølging og kontakt.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 13-5 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 22/2011.

### **Merknad:**

Her kan man merke seg at ombudet har lagt avgjørende vekt på arbeidsgivers dialog med bedriftslegen og at arbeidsgiver har støttet seg på de faglige vurderingene derfra.

## **LDN 22/2011 Arbeidsgiver kan ikke overlate oppfølgingen av en ansatt til bedriftshelsetjenesten – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor.

### **Nemndas vurderinger**

Nemnda siterer bevisbyrderegelen og viser til at en påstand ikke er tilstrekkelig til at bevisbyrden går over. Nemnda fastslår at bipolar lidelse omfattes av loven.

På generelt grunnlag bemerker nemnda at arbeidsgiver ikke kan overlate oppfølgingen av en ansatt til bedriftshelsetjenesten. Nemnda viser så til at arbeidsgiver har kontaktet personalkonsulent og fulgt råd om å kontakte bedriftshelsetjenesten, videre fulgt rutinene for oppfølging av sykemeldte og lyttet til råd fra bedriftslegen.

### **Konklusjon**

Det er ikke fremlagt opplysninger som gir grunn til å tro at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter § 12 og tidligere arbeidsmiljølov § 13-5.

### **Merknad:**

Nemnda legger, som ombudet, vekt på arbeidsgivers kontakt med relevante fagpersoner.

## **LDO 10/1862 Virksomheten kan velge blant ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, i samråd med arbeidstakeren – arbeidsgiver er ikke forpliktet til å konstruere en ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere for å lage en tilpasset stilling – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En mann arbeidet som servicemontør ved en bildekkbedrift. Arbeidet besto i å montere alle typer dekk, både på og av felger, og å sette det på kjøretøy. Mannen ble sykemeldt i juni 2006 på grunn av belastningsskader i knærne, og hans lege bekreftet etter hvert at mannen var 100 prosent ufør i stillingen som servicemontør. Yrket hadde vært svært belastende for mannens knær. Arbeidsgiver tilrettela for opplæring over to og en halv måned i virksomhetens IT-system, for å kvalifisere ham til en annen type stilling. Opplæringen skjedde i samarbeid med NAV, som dekket deler av lønnen i perioden. Opplæringen varte til slutt i ca. fem måneder.

Arbeidstakeren hevdet at arbeidsgiver ikke hadde vært villig til å skaffe passende utstyr slik at han kunne fortsette i stillingen, eller å gi ham tilstrekkelig opplæring i andre oppgaver så han kunne overføres til annet arbeid. . Arbeidsgiver mener de har oppfylt sin plikt, og at det ikke fantes utstyr som ville kunne avlaste arbeidstakeren på en slik måte at han kunne utført oppgavene som servicemontør. Mannen mestret ikke oppgavene han fikk opplæring i tilstrekkelig til at han kunne overføres til annen stilling. Mannen ble etter drøftingsmøte sagt opp i oktober 2009, begrunnet i det ikke var mulig å tilrettelegge for ham.

### **Ombudets vurdering**

Saken er delt i to, først en vurdering av om tilretteleggingsplikten er oppfylt innen den opprinnelige stillingen, dernest om arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har forsøkt å finne annet arbeid i virksomheten.

#### **Stilling som servicemontør**

Ombudet viser til bevisbyrdebestemmelsen. Spørsmålet er om klager har lagt frem opplysninger som gir grunn til å tro at nytt utstyr ville ført til at han kunne beholdt jobben som montør. Arbeidsgiver bestrider dette. Lege og NAV har bekreftet at han er ufør i denne jobben. Ombudet mener det ikke er grunn til å tro at nytt utstyr ville gjort det mulig for ham å fortsette i stillingen. Ombudet legger vekt på LDN 22/2011, som slår fast at arbeidsgiver må kunne lytte til råd fra bedriftslegen.

#### **Overføring til annen stilling**

Ombudet slår fast at utgangspunktet er at det er virksomheten som kan velge blant ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, i samråd med arbeidstakeren. I denne saken har arbeidstakeren fått

utvidet opplæring i nye oppgaver for å kvalifisere ham til annet arbeid. Ombudet slår fast at dette går ut over arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Videre har arbeidstakeren foreslått oppgaver han kunne utført, men arbeidsgiver avviser at det er behov for dette. Ombudet slår fast at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å konstruere en ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere for å lage en tilpasset stilling, jf. forarbeidene til § 13-5.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

### **Merknad:**

Verdt å merke seg er at

- Ombudet konstaterer at arbeidsgiver har gitt opplæring som går ut over det arbeidsgiver er forpliktet til.
- Det bekreftes at arbeidsgiver er ikke forpliktet til å opprette ny stilling.

## **LDO 10/2121 Lærekandidat – ADHD – betydningen av arbeidsgivers kjennskap til diagnose – lovbrudd – omgjort i nemnda**

### **Sakens bakgrunn**

En ung mann var lærekandidat hos en blikkenslager fra februar 2009. Lærekandidat er opplæring på videregående nivå. Fylkeskommunen er ansvarlig for det organisatoriske med lærlingeplasser. Videre har arbeidsgiver samarbeid med områdets Opplæringskontor, som er et samarbeid mellom flere bedrifter for å organisere det praktiske rundt opplæringen av lærlinger. Arbeidsgiveren kjente til mannens atferdsvansker, herunder konsentrasjons- og sinnemestringsvansker, men ikke hans ADHD-diagnose. Mannen hadde plass på særskilt grunnlag som følge av sine særlige problemer, og skulle ha et års utvidet læretid.

Det oppsto samarbeidsproblemer i arbeids-/lærlingforholdet, blant annet som følge av mannens atferd overfor kolleger. Det ble avholdt et møte i august 2010, og opplæringen ble justert. Mannen fikk en advarsel som følge av uakseptabel atferd og at han ikke overholdt bedriftens retningslinjer. Atferden ble ikke vesentlig endret etter dette. I september 2010 ble det avholdt nytt møte hvor både arbeidsgiver og -taker, samt representanter fra Fylkeskommunen og Opplæringskontoret var til stede. Det ble da opplyst at mannen hadde en ADHD-diagnose. Arbeidsgiver etterspurte bistand fra PP-tjenesten, men det er uenighet om dette ble avslått eller om det ikke ble fulgt opp. Mannen ble avskjediget fra sin stilling som lærekandidat 11. oktober 2010.

### **Ombudets vurdering**

Det følger av opplæringslova at lærekandidater/lærlinger er omfattet av regelverk som gjelder arbeidstakere, og ombudet konkluderer med at § 12 første ledd er rett rettsgrunnlag og at arbeidsgiver er ansvarlig for å tilrettelegge.

Ombudet kommer til at for perioden før arbeidsgiver var kjent med diagnosen forholdt de seg relevant til mannens problemer. Spørsmålet er om kjennskapet til diagnosen endrer forpliktelsen for arbeidsgiver. Ombudet viser til at arbeidsgiver må ha ment at det er behov for tiltak, i og med at de ber om bistand fra PP-tjenesten. Når de oppfatter at dette avslås, kan arbeidsgiver ikke bare gå til

oppsigelse av mannen. Ombudet viser til at det ikke er dokumentert at arbeidsgiver har satt seg inn i diagnosen, eller vurdert andre tiltak i lys av denne.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt etter § 12 frem til diagnosen ble gjort kjent for partene. Arbeidsgiver handlet i strid med sin tilretteleggingsplikt etter at diagnosen ble kjent.

Saken ble påklaget til nemnda fra arbeidsgivers side, jf. LDN 11/2013.

### **LDN 11/2013 Lærekandidat – ADHD – omgjøring av ombudets uttalelse – kjennskap til diagnose endret ikke tilretteleggingspliktens innhold – medvirkningsplikt – tok ikke foreskrevne medisiner – arbeidsgiver på stedet der det daglige arbeidet utføres er pliktig å tilrettelegge for lærlinger/lærekandidater – ikke lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor.

Arbeidsgiver hevder at Opplæringskontoret er part og rett innklaget, ved at det er de som er kontraktspart etter opplæringskontrakten.

#### **Nemndas vurdering**

Nemnda er enig med ombudet i at § 12 første ledd kommer til anvendelse, og at arbeidsgiver der det daglige arbeidet utføres er pliktsubjekt etter loven.

Nemnda peker på at tilretteleggingsplikten ikke er avhengig av kjennskap til diagnose, og at det derfor i denne saken ikke er nødvendig å skille mellom perioden før og etter arbeidsgiver ble kjent med selve diagnosen. Arbeidsgiver var kjent med utslagene av den nedsatte funksjonsevnen, atferdsproblematikken, i hele perioden, og dette var avgjørende. Nemnda viser også til at lærekandidaten ikke i tilstrekkelig grad medvirket til egen tilrettelegging ved ikke å opplyse om sin diagnose. Videre peker nemnda på at lærekandidaten ikke tok foreskrevne medisiner som tidligere hadde hatt god effekt.

#### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 overfor lærekandidaten.

#### **Merknad:**

Her er det verdt å merke seg at nemnda

- Peker på at lærekandidat/arbeidstaker hadde en medvirkningsplikt som gjorde at han burde opplyst om sin nedsatte funksjonsevne. Dette må ses i sammenheng med hva som anses å være «nødvendige» helseopplysninger etter arbeidsmiljøloven § 9-3.
- Peker på inntak av foreskrevne medisiner som en del av medvirkningsplikten, til tross for at klager selv klaget på bivirkninger ved disse medisinene, og ikke ønsket å ta dem.

## **LDO 11/53 Hørselshemming – omplassering til annen stilling i kommune – mangel på formelle kvalifikasjoner begrenser tilretteleggingsmulighetene – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne jobbet som assistent i en kommunal barnehage i 70 prosent stilling. Hun hadde hørselshemming og tinnitus, som gradvis forverret seg slik at hun fikk tiltakende nedsatt hørsel. Hun fratrådte stillingen i barnehagen etter avtale med arbeidsgiver, fordi hun ikke lenger kunne utføre arbeidet. Hun fikk permisjon i påvente av annen passende jobb i kommunen. Hun hadde i tillegg problemer med nakke, skuldre og rygg som begrenset hvilke andre jobber hun kunne ha.

Kvinnen hevdet at arbeidsgiver ikke gjorde nok for å skaffe henne annen jobb. Kommunen viste til at det var gjort omfattende tilrettelegging for kvinnen før hun til slutt fikk permisjon. Det var kontakt med eksterne fagaktører, installert hjelpemidler, utarbeidet oppfølgingsplan og gitt alternative arbeidsoppgaver. Hun ble tilbudt stilling som hjemmehjelp, renholder og trafikkbetjent, men hun takket nei av helsemessige årsaker.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet viser til at en permittering av helsemessige årsaker vil være i strid med § 4 hvis ikke tilretteleggingsplikten etter § 12 er oppfylt. Ombudet vurderer så tilretteleggingen opp mot normen som følger av nemndas praksis, jf. LDN 21/2007 og 40 /2009. Ombudet slår fast at tiltakene arbeidsgiver har iverksatt oppfylder plikten, og bemerker at prosessen fremstår grundig.

Spørsmålet er så om arbeidsgiver har gjort nok for å finne en annen stilling for kvinnen. Ombudet viser til at hun ikke har formell utdanning, noe som begrenser mulige andre stillinger. Hun har blitt tilbudt andre stillinger, men hun har takket nei til disse.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

## **LDO 11/149 Sykepleier – omplassering i annen stilling i kommune – arbeidstaker kan ikke kreve en gitt stilling – arbeidstakers medvirkningsplikt – bruk av hjelpemidler i intervjusituasjon – delvis lovbrudd § 4 – omgjort i nemnda**

### **Sakens bakgrunn**

En sykepleier ansatt ved et kommunalt sykehjem fikk en nerveskade i forbindelse med en kreftoperasjon i halsen, og fikk nedsatt stemmevolum. Hun hadde i tillegg slitasjegikt i rygg og hofter. Hun var sykemeldt på grunn av kreft fra april 2008. Det ble avtalt at hun ikke skulle tilbake i arbeid ved sykehjemmet, og hun var fra desember 2009 klar for å gjennomgå arbeidsutprøving for å klarlegge arbeidskapasitet.

Hun fikk tilbud om minst to ulike steder for arbeidsutprøving våren 2010, herunder sykehjem og merkantil stilling ved Rus-enheten. Hun avslo disse, og var dermed ikke i arbeidsutprøving våren 2010. Det ble avtalt at NAV skulle finne en stilling for arbeidsutprøving utenfor kommunen. Kommunen gikk til oppsigelse i juli 2010, men trakk oppsigelsen etter drøftingsmøte.

Høsten 2010 søkte kvinnen på stilling ved den kommunale legevakten. Kommunen avviste at hun hadde fortrinnsrett etter arbeidsrettslige regler, men innkalte henne som ordinær søker. I intervjuet tok arbeidsgiver opp hennes nedsatte stemmevolum, men hun fikk ikke anledning til å demonstrere

sine hjelpemidler. Hun fikk ikke stillingen ved legevakten, og arbeidsgiver begrunnet det i hennes personlige egnethet.

Vinteren og våren 2011 var hun i arbeidsutprøving gjennom NAV ved et sykehus. I møte med arbeidsgiver etter arbeidsutprøvingen pekte kvinnen på konkrete områder i helsetjenesten hun kunne tenke seg å arbeide. Hun søkte høsten 2011 to andre stillinger i kommunen, men fikk heller ikke disse, og fortrinnsrett ble avvist. Vinteren 2012 ble det avholdt møter med arbeidsgiver, lege, NAV og logoped, og arbeidstakeren fikk tilbud om utprøving ved et sykehjem. Arbeidstakeren avviste dette. Sommeren 2012 gikk arbeidsgiver til oppsigelse begrunnet i at det ikke var mulig å finne arbeid hun ville akseptere.

## **Ombudets vurdering**

### Tilrettelegging i stilling

Ombudet viser til at formålet med tilretteleggingen først var arbeidsutprøving, og dette har betydning for tilretteleggingsplikten. Arbeidstaker har plikt til å medvirke. Ombudet viser til at arbeidstakeren ikke kan kreve et bestemt tiltak oppfylt selv om tiltak skal utarbeides i samråd med arbeidstakeren. Ved arbeidsutprøving som er av midlertidig karakter gjelder dette særskilt.

Ombudet viser til at det har gått lange perioder uten at kvinnen har hatt et tilbud fra arbeidsgiver, men kommer til at tilretteleggingsplikten likevel er oppfylt. Det er lagt vekt på at kvinnen ikke har forsøkt å gjennomføre noen av tiltakene hun faktisk ble tilbudt.

### Tilsetting i stilling ved legevakten

Ombudet viser til bevisbyrdebestemmelsen og foretar en kvalifikasjonsvurdering samt ser på uttalelser fra ledere ved legevakten avgitt til ombudet, og bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Etter en konkret vurdering av bevisene kommer ombudet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det utelukkende var andre forhold som var avgjørende.

Ombudet går deretter over til å vurdere om unntaksregelen er oppfylt. Ombudet viser til at sikkerhet er et saklig formål. Arbeidsgiver har imidlertid ikke sannsynliggjort at det var nødvendig å legge avgjørende vekt på hennes stemmевolum, fordi hun ikke fikk anledning til å demonstrere hjelpemidlene sine. Når dette tas opp som noe arbeidsgiver ser som et problem, må hun også få mulighet til å vise frem sitt potensiale.

## **Konklusjon**

Arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt etter § 12 overfor arbeidstakeren i ansettelsesforholdet.

Arbeidsgiver handlet i strid med § 4 overfor arbeidstakeren i tilsettingsprosessen.

Saken ble påklaget til nemnda fra arbeidsgivers side, for spørsmålet om tilsetting, jf. LDN 06/2013

### **Merknad:**

Her kan man merke seg at ombudet

- Finner det tungtveiende at arbeidstakeren ikke har forsøkt tiltakene arbeidsgiver har foreslått.

- At arbeidstakers syn på hvilke tiltak hun ønsker ikke veier like tungt i en situasjon med arbeidsutprøving, altså midlertidige arbeidsoppgaver.

### **LDN 06/2013 Sykepleier – nemnda omgjør ombudets uttalelse – arbeidsgiver sannsynliggjør at nedsatt funksjonsevne ikke ble tillagt vekt – ikke plikt til å undersøke tilretteleggingsmuligheter dersom en kandidat ikke finnes kvalifisert – ikke lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor. Saken er påklaget kun for tilsetningen.

#### **Nemndas vurdering**

Nemnda kommer til at det er grunn til å tro at arbeidssøkers funksjonsevne ble vektlagt, basert på uttalelser fra arbeidsgiver og at den nedsatte funksjonsevnen var et tema under intervjuet.

Bevisbyrden for at funksjonsevne ikke ble vektlagt går dermed over på arbeidsgiver.

Nemnda konkluderer, i motsetning til ombudet, med at arbeidsgiver oppfyller sin bevisbyrde, og dermed at det er sannsynliggjort at funksjonsevne ikke ble vektlagt i vurderingen. Nemnda peker på at selv om arbeidssøkers nedsatte funksjonsevne var et tema under intervjuet, innhentet arbeidsgiver referanser om henne etter intervjuet. Dette tilsier at hun fortsatt ble vurdert som en aktuell kandidat også etter samtalene om hennes nedsatte funksjonsevne. På bakgrunn av de innhentede referansene fant arbeidsgiver at hun ikke var aktuell til stillingen. Når en arbeidssøker ikke er aktuell for en stilling er det heller ikke påkrevd av arbeidsgiver å undersøke mulighetene for tilrettelegging.

#### **Konklusjon**

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven da de ikke innstilte søkeren til stilling som sykepleier ved legevakten.

### **LDO 11/237 Museumsansatt – manglende overholdelse av frister etter arbeidsmiljøloven medfører ikke i seg selv brudd på tilretteleggingsplikten – ikke lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

En mann var ansatt ved et kommunalt eid museum, og jobbet med resepsjons- og sikkerhetsoppgaver, som besøkskontroll, registrering og alarmhåndtering. Han hadde diabetes type 2 og høyt blodtrykk, og hadde fra 2009 lengre sykefravær. Våren 2010 ble han sykemeldt. Med unntak av to kortere perioder hvor han forsøkte seg i arbeid, var han deretter sammenhengende fullt sykemeldt. Det ble holdt flere oppfølgingsmøter høsten 2010 og vinteren 2011. NAV, fastlege, bedriftslege og kommunens atferdsutvalg var involvert. Det ble utført tilretteleggingstiltak i form av midlertidig endrede arbeidsoppgaver og tilpassing av kontorplass. Arbeidsgiver tilbød permanent endret stilling med andre oppgaver. Arbeidstaker ønsker mer administrative oppgaver, men dette er ikke aktuelt på arbeidsplassen. Det blir avtalt at arbeidstakeren skal gjennomgå arbeidstrening og kartlegging av funksjonsnivå, og arbeidsgiver skal sammen med bedriftslegen se på mulighetene for omplassering innenfor kommunen.

Arbeidstakeren mente arbeidsgiver ikke kartla situasjonen og tilpasset tilretteleggingstiltakene for ham, og at tiltakene kom for sent. Han hevdet også at han ble utsatt for diskriminering ved at andre arbeidstakere fikk tilrettelegging raskere enn ham, og trakassering.



### **Ombudets vurdering**

Ombudet vurderer de sammensatte helseplagene. Ut fra møterefater og legedokumentasjon anser ombudet det dokumentert at hans helseplager er årsaken til at han ikke kunne utføre arbeidet sitt, og at han dermed er vernet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ombudet slår fast at manglende overholdelse av tidsfrister etter arbeidsmiljøloven i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere manglende tilrettelegging. Ombudet konstaterer at tilretteleggingsspørsmålet i flere møter har vært drøftet med klager, også i samarbeid med relevante fagaktører som NAV og fastlege. Arbeidsgiver har deretter kontaktet attføringsutvalg med tanke på andre stillinger i virksomheten, og det ble avtalt arbeidsavklaring for å bestemme hans funksjonsnivå. Ombudet påpeker at det er tydelig at det har vært kommunikasjonsproblemer, og at dette er uheldig for slike prosesser.

Angående påstandene om diskriminering finner ombudet at det ikke er grunnlag for å vurdere tiltak rettet mot ulike arbeidstakere opp mot hverandre. Dette er ikke relevant, idet det vil ligge ulike vurderinger til grunn for de ulike arbeidstakerne.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt plikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 03/2012.

### **Merknad:**

Her kan man merke seg at ombudet viser til overholdelse av tidsfristene for oppfølging av personer med sykefravær er et moment i vurderingen av tilretteleggingsplikten, men at brudd på disse ikke er tilstrekkelig til å føre til lovbrudd.

## **LDN 03/2012 Museumsansatt – arbeidstakers medvirkningsplikt og bidrag til å klarlegge funksjonsevne og relevante tiltak – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor

### **Nemndas vurdering**

Nemnda slår fast at arbeidstakerens helseplager er omfattet av begrepet nedsatt funksjonsevne. Nemnda legger tilsvarende forståelse til grunn som ombudet når det gjelder sammenlikning av tiltak overfor ulike arbeidstakere.

Nemnda peker på arbeidstakerens medvirkningsplikt, og at arbeidstakeren her i liten grad har medvirket til egen tilrettelegging. Selv om han har hatt en helsemessig situasjon som har gjort det vanskelig å medvirke endrer ikke dette på hans plikt til å bidra. Nemnda viser til at «ettersom [arbeidsgiver] ikke har andre egnede jobber, [arbeidstaker] ikke har kunnet være tydelig på hvilke helseplager han har og hva de innebærer, og at ytterligere tilretteleggingstiltak derfor vil være vanskelig å utforme, kan nemnda vanskelig se at det foreligger omstendigheter som tilsier at arbeidsgiver ikke har fulgt opp sin tilretteleggingsplikt».

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt plikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

### **Merknad:**

Nemnda peker på hvem som er nærmest til å bære risikoen der egnete tilretteleggingstiltak ikke kan klarlegges som følge av at arbeidstaker ikke kan bidra i prosessen. Dette gjelder også når det er arbeidstakerens helse som forhindrer medvirkningen.

## **LDO 11/247 Tilrettelegging forsøkt – endringsoppsigelse var ikke i strid med loven – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne arbeidet i hjemmesykepleien i en kommune. Hun hadde problemer med knær og hofter, og hadde sykefravær i forbindelse med dette. Kvinnen fikk i januar 2011 endringsoppsigelse med tilbud om arbeid i renholdsavdelingen i kommunen.

Hun hevdet at endringsoppsigelsen var i strid med diskrimineringsforbudet. Hun viste videre til at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt overfor henne i stillingen i hjemmesykepleien. Arbeidsgiver vist til at endringsoppsigelsen hadde grunnlag i at hun ikke forsto sin rolle i stillingen, samt arbeidsutførelse. Videre mente arbeidsgiver at de hadde fulgt henne opp og tilrettelagt i stillingen slik de hadde plikt til med blant annet jevnlig medarbeidersamtaler, at tilpassete oppgaver og arbeidstid ble drøftet, og at hun selv ikke ønsket tilrettelegging.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet mener det ikke er grunn til å tro at endringsoppsigelsen har grunnlag i klagerens nedsatte funksjonsevne. Ombudet går så videre til å vurdere tilretteleggingspliktens omfang i arbeidet i hjemmesykepleien, og viser til at det er avholdt oppfølgingssamtaler, forsøkt med lavere stillingsbrøk og diskutert hvilke oppgaver arbeidstakeren kunne utføre innen tjenesten. Ombudet mener at sakens dokumenter tyder på at det ikke var manglende tilrettelegging som var årsaken til at klager ikke kunne fortsette i arbeidet i hjemmetjenesten, men manglende personlig egnethet. Ombudet hadde ikke grunnlag for å vurdere tilrettelegging i stillingen som renholdsarbeider.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt tilretteleggingsplikten i § 12 i stillingen i hjemmesykepleien.

## **LDO 11/306 Miljøallergi – konkrete og tilpassede tiltak – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En arbeidstaker ved et offentlig kontor var intolerant for parfyme (miljøallergi) og støy. Hun gjorde arbeidsgiver oppmerksom på dette og ba om tilrettelegging. Det var dialog mellom partene, og hun ble blant annet overflyttet til andre avdelinger, uten at dette bedret situasjonen. Det oppsto konflikter i arbeidsmiljøet med andre kolleger. Arbeidstakeren ba om noen konkrete tiltak som arbeidsgiver mente ikke var egnet eller hensiktsmessige. Flere praktiske endringer ble utført, herunder redusert saksportefølje. Det ble avholdt en rekke møter. Omplussing til andre jobber i kommunen ble vurdert. Arbeidstakeren fikk en tjenestepåtale på grunnlag av klager fra kolleger på hennes oppførsel.

## **Ombudets vurdering**

### Miljøallergi

Ombudet legger til grunn at klageren har nedsatt funksjonsevne i lovens forstand. Ombudet presiserer at parfyme er et lovlig salgsprodukt, men at når en arbeidstaker har miljøallergi må arbeidsgiver i rimelig grad tilrettelegge i tråd med § 12, ved en avveining av fordeler og ulemper for de involverte. Klageren har i løpet av saksbehandlingen selv uttalt at forholdene er bedret når det gjelder parfymeallergien, og ombudet konkluderer med at arbeidsgivers tiltak oppfyller tilretteleggingsplikten.

### Støysensitivitet

Ombudet peker på at det er iverksatt en rekke praktiske tiltak for å minske støy. Fagpersoner som hovedverneombud, bedriftsfysioterapeut og bedriftspsykologen har vært konsultert i saken. Arbeidsgiver har også konsultert ombudet og Arbeidstilsynet for å få råd. De andre ansatte har blitt orientert om situasjonen og rutiner har blitt endret for å minske støy. Ombudet peker på at dette er konkrete tiltak tilpasset klageren. Noen av tiltakene har hun avvist, som å lukke døren til kontoret fordi hun føler seg isolert av dette, og ombudet viser til medvirkningsplikten. Ombudet mener dette samlet sett oppfyller arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

## **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke brutt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

Saken ble påklaget til nemnda, jf. LDN 50/2012.

## **LDN 50/2012 Nemnda opprettholder ombudets uttalelse – miljøallergi – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor. Klager tilføyer i saksforberedelsene for nemnda at hun har nervøse plager og angst. Klagen til Arbeidstilsynet ble avsluttet uten at man fant grunnlag for å rette pålegg mot arbeidsgiver.

### **Nemndas vurdering**

Nemnda viser til at de skal ta stilling til om det er «grunn til å tro» at kemnerkontoret har handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 ved ikke å sørge for tilstrekkelig tilrettelegging. Nemnda viser så til at dette beror på en helhetsvurdering, og peker på de ulike tiltakene som er gjennomført.

Nemnda viser til at det er en rekke tiltak, at ulike fagaktører har vært involvert samt at partene har hatt en løpende dialog. Nemnda mener at «det ikke foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro» at tilretteleggingsplikten er brutt. Når det gjelder de nylig fremkomne plagene med nervøsitet og angst viser nemnda til arbeidstakers medvirkningsplikt, og at arbeidstaker selv har ansvar for å medvirke til tilrettelegging ved å gi nødvendige opplysninger.

## **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med § 12 ved manglende tilrettelegging overfor klager.

## **LDO 11/309 Arbeidstaker i deltidsstilling ønsket økt stillingsbrøk, flere ekstravakter og endret turnus – arbeidsgiver dokumenterte ikke reelle forsøk på tilrettelegging – lovbrudd – NB: påklaget til nemnda 30.9.13**

### **Sakens bakgrunn**

En mann var ansatt som postfunksjonær ved et postkontor i 24 prosent stilling, etter i 2001 å ha blitt overtallig og tilbudt redusert stilling. Arbeidsoppgavene besto av salg, kundebehandling og utlevering av pakkepost til bedriftskunder i kjøpesenteret hvor postkontoret var lokalisert. Arbeidstakeren hadde kroniske problemer med rygg og håndledd, og hadde begrensninger når det kom til tunge løft. Han arbeidet hovedsakelig i en lørdagsturnus, med to lørdager arbeid, to lørdager fri, en lørdag arbeid, en lørdag fri. Det var tilrettelagt for arbeidstakeren ved at han var fritatt for de tyngste arbeidsoppgavene, og det var hjelpemidler tilgjengelig for alle de ansatte. Han ønsket en større stilling, eventuelt flere ekstravakter, samt en turnus med færre lørdagsvakter. Arbeidsgiver Posten viste til at det var problematisk å ansette ham i større stillingsbrøk fordi han ikke kunne utføre alle oppgavene som lå til stillingen. Belastningen på de andre arbeidstakerne ville dermed bli større. Videre var det to andre arbeidstakere det også ble tilrettelagt for på samme postkontor, og dette begrenset mulighetene for tilrettelegging. Når det gjaldt ekstravakter fikk han mulighet til dette når dette var forsvarlig sett opp mot belastningen på de andre arbeidstakerne.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet vurderte saken etter § 4, og om arbeidstakeren var diskriminert i sammenheng med tilsetning i vikariat/større stillingsbrøk, mulighet for ekstravakter og en mer bekvem lørdagsturnus. Ombudet tok først stilling til om arbeidstakeren var stilt dårligere enn andre i samme situasjon, og viser til at Posten har begrunnet det at han ikke kan tildeles slike oppgaver som han ønsker på grunn av hans tilretteleggingsbehov. Ombudet konkluderer med at han stilles dårligere enn sine kolleger når det gjelder muligheten til å få mer arbeid, og spørsmålet er da forskjellsbehandlingen kan tillates etter unntaksregelen.

Det er et saklig formål å på best mulig måte med minst mulig ressursbruk sørge for at arbeidsoppgavene utføres. Ombudet vurderer deretter om det er nødvendig å organisere arbeidet på en slik måte, og viser til at det må vurderes om tilretteleggingsplikten etter § 12 første ledd er oppfylt. Dersom man kommer til at tilretteleggingsplikten ikke er oppfylt, er heller ikke nødvendighetsvilkåret oppfylt. Ombudet viser til normen fastlagt i nemndas praksis.

Selv om Posten har redegjort for ulike tiltak, legger ombudet til grunn at tilretteleggingen hovedsakelig har bestått i at han har blitt skjermet for de tyngste oppgavene og lengre hverdagsvakter. Lørdagsvaktene er kortere enn hverdagsvaktene. Ombudet finner fra sakens opplysninger ikke sannsynliggjort at arbeidsgiver har gått i «den nødvendige dialog» med arbeidstakeren eller rådført seg med eksterne aktører. Når arbeidstakeren har gitt signaler om at han ønsker og er i stand til å jobbe mer, burde Posten ha gått i aktiv dialog om mulighetene. Bedriftshelsetjenestens rapport tilsier det samme. Ombudet er enig i at hensynet til andre arbeidstakere og de ulemper de blir påført er viktig i vurderingen av om tilretteleggingen er uforholdsmessig byrdefull. Her kan imidlertid ikke arbeidsgiver dokumentere at det er foretatt en reell individuell vurdering av muligheten for tilrettelegging, og at tilrettelegging faktisk er forsøkt. Ombudet kommer på denne bakgrunn til at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter § 12 første ledd, og som følge av dette er det heller ikke dokumentert at forskjellsbehandlingen ved organiseringen av arbeidet er nødvendig, jf. § 4 fjerde ledd.

## **Konklusjon**

Posten handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4, jf. § 12 første og siste ledd, ved ikke å sikre rimelig individuell tilrettelegging for arbeidstakeren. Manglende tilrettelegging medførte at han ikke kommer i betraktning ved ledig vikariat, ekstravakter eller mer bekvem lørdagsturnus.

Saken er påklaget til nemnda, jf. LDN 09/2014. Saken er ikke ferdig behandlet i nemnda ved ferdigstillelsen av denne oppsummeringen.

## **LDO 11/427 Endring av arbeidsoppgaver – overføring av oppgaver til andre – tilrettelegging – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En mann arbeidet i 50 prosent stilling som miljøarbeider i et rustiltak. Han har epilepsi, og hadde ikke førerkort på grunn av dette. Han søkte på en 100 prosent stilling i samme virksomhet, men fikk ikke denne jobben, blant annet fordi arbeidsgiver krevde førerkort i stillingen som til dels var utegående. Mannen hevdet at arbeidsgiver burde tilrettelagt stillingen for ham slik at den ikke var utegående og krevde førerkort. Videre hevdet han at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad hadde tilrettelagt i stillingen han var i. Han hevdet tiltakene som var satt i verk ikke var egnet, og de var ikke drøftet med ham først.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet har vurdert flere forhold ut fra påstandene i klagen. To av vurderingene er relevante her.

#### Spørsmål om diskriminering ved tilsetting

Ombudet tar først stilling til spørsmålet om tilsettingen var i strid med diskrimineringsforbudet i § 4. Ombudet mente på grunnlag av uttalelser fra arbeidsgiver at de også hadde lagt vekt på hans tilretteleggingsbehov da han ikke fikk stillingen, samt at han brukte epilepsimedisiner som kunne være uheldig i møte med brukergruppen innen rusomsorgen. Arbeidsgiver måtte derfor sannsynliggjøre at de ikke handlet i strid med loven ved at unntaksregelen kom til anvendelse.

Ombudet kom til at det er saklig og nødvendig å kreve at stillingen også er utegående, og dermed at man kan kreve førerkort. I vurderingen av om det er uforholdsmessig uttaler ombudet at på bakgrunn av rettspraksis, kan en annen arbeidstaker ikke henvises til å ta de delene av arbeidsoppgavene som klageren ikke kan utføre. Ombudet viser til Rt. 1995.227 og LG-2006-100708, og peker på at det ville måtte opprettes en ekstra stilling. Ombudet finner at en effektiv utførelse av arbeidsoppgavene som ligger til stillingen må være avgjørende i dette tilfellet.

#### Tilretteleggingsspørsmålet

Ombudet viser til at kommunen har kontaktet HMS-avdeling, at arbeidstakeren har en tilrettelagt plan og tilrettelagt turnus. I stillingen er han fritatt for koordinatorrolle og jobber kun på en avdeling. Ombudet konkluderer med at disse tiltakene er tilstrekkelige til å oppfylle arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

## **Konklusjon**

Tilsettingen var ikke i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4. Arbeidsgiver har ikke brutt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 om individuell tilrettelegging for klagers nåværende stilling.

## **LDO 11/504 Dysleksi – ikke plikt til å opprette ny stilling for å dekke oppgaver som arbeidstaker på grunn av sin dysleksi ikke mestret – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En mann som hadde dysleksi arbeidet som pedagogisk leder i en kommunal barnehage. Hans nærmeste leder rettet hans skriftlige arbeid både ved endring av skrivefeil og innhold, noe han opplevde diskriminerende. Han mente videre at han opplevde «negativ vurdering» da han opplyste om sin dysleksi, og at arbeidsgivers tilretteleggingstiltak ble innført uten at han ble hørt. Arbeidsgiver la opp til at mannens assistenter skulle kommentere og supplere mannens skriftlige arbeid. Etter hvert ble det forsøkt overflytting av mannen til en annen barnehage i kommunen. Deretter gikk han ut i permisjon for å jobbe i en barnehage i en annen kommune, inntil han valgte å si opp sin stilling. Det var betydelige samarbeidsproblemer i arbeidsforholdet. Ombudet behandlet saken som et spørsmål om diskriminering ved måten arbeidsgiver organiserte arbeidet med det skriftlige arbeidet på, og deretter om arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt.

### **Ombudets vurdering**

#### Spørsmål om diskriminering

Ombudet la til grunn at denne praksisen stilte klager dårligere enn andre arbeidstakere, men at forskjellsbehandlingen var saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende, og at den derfor ikke var diskriminerende.

Ombudet viste til at det var et klart saklig formål for arbeidsgiver å ønske at skriftlig materiale som ble brukt i barnehagen internt og eksternt var korrekt skrevet. Etter en konkret vurdering mente ombudet at det også var nødvendig å organisere arbeidet slik, og ikke uforholdsmessig overfor arbeidstakeren.

#### Tilrettelegging

Ombudet viste i sin vurdering hovedsakelig til at det ble forsøkt tilrettelagt ved overføring til en annen barnehage, hvor han fikk særskilt oppfølging og få skriftlige oppgaver. Ombudet vurderte om arbeidsgiver fullt ut burde fritatt mannen fra skriveoppgaver, og pekte på at det ikke kunne kreves at arbeidsgiver opprettet en ny stilling for å overta de delene av arbeidsgavene arbeidstakeren ikke kan utføre.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke utsatt klager for diskriminering i strid med § 4. Arbeidsgiver har ikke brutt sin tilretteleggingsplikt etter § 12.

### **Merknad:**

I denne uttalelsen følger ombudet opp tidligere praksis, og slår fast at arbeidsgiver ikke er pliktig å fritta mannen fra oppgavene han ikke mestret og opprette en ny stilling for å overta oppgavene som lå til stillingen.

## **LDO 11/837 Barne- og ungdomsarbeiderlærling i kommune – sykefravær førte til forlenget læretid og utsettelse av avtalt lønnsøkning – vekt på NAV sin uttalelse om helsemessige begrensninger i yrket – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne hadde inngått toårig lærlingkontrakt i barne- og ungdomsarbeiderfaget med en kommune. Kontrakten var satt opp i samsvar med sentrale overenskomster, og medførte en gradvis lønnsøkning gjennom læretiden, i tråd med at verdiskapningen ble større enn opplæringen. Kvinnen hadde nedsatt funksjonsevne i form av sterk allergi som etter hvert utviklet seg til kronisk luftveisinfeksjon, permanent hull i trommehinnen og hyppige migreaneanfall. På grunn av mye sykefravær ble læretiden forlenget, og med dette ble også lønnsøkningen forskjøvet. Det ble avholdt møter om tilrettelegging hvor NAV, Utdanningsetaten, arbeidsgiver og fastlege var til stede. Kvinnen byttet avdelinger og grupper for å redusere smittefare. Det ble undersøkt mulig overføring av arbeidsplass fra barnebolig til ungdomstiltak av samme grunn. Det ble foreslått å ta læretiden på deltid, men det ønsket ikke kvinnen. Kvinnen klaget på manglende individuell tilrettelegging etter § 12, samt at lønnsforskyvningen var diskriminering i strid med § 4.

### **Ombudets vurdering**

#### Tilrettelegging

Ombudet viser i sin uttalelse til at arbeidsgiver har dokumentert at partene over tid har drøftet tilretteleggingsmuligheter, også med eksterne aktører. Det har blitt iverksatt ulike tiltak. Ombudet mener prosessen fremstår som grundig, og noterer seg at NAV uttaler at helsesituasjonen kan medføre at det ikke er realistisk å ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Ombudet mener arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

#### Spørsmål om diskriminering

Ombudet konstaterer at en slik lønnsforskyvning medfører at man stilles dårligere på grunn av nedsatt funksjonsevne, og spørsmålet er om unntaksvilkårene er oppfylt. Ombudet mener det er et saklig formål om at lønnen skal gjenspeile verdiskapningen i arbeidet. Ombudet peker på at det er konkludert med at det ikke var mulig å tilrettelegge slik at klageren kunne gjennomført læretiden etter ordinært løp. Videre mener ombudet at det er naturlig at lønnen følger verdiskapningen; i motsatt fall ville lærlingen fått lønn som ikke tilsvarte det hun faktisk utførte av verdiskapning. Ombudet konkluderer med at lønnsforskyvningen ikke var uforholdsmessig overfor klager.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med tilretteleggingsplikten etter § 12 eller diskrimineringsforbudet i § 4.

## **LDO 11/1096 Kommunalt ansatt – uklart hvilke tilretteleggingstiltak som ville være egnet – medvirkningsplikt ikke oppfylt – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En arbeidstaker som hadde en kronisk revmatisk sykdom hevdet at arbeidsgiver ikke tilrettela for ham i to ulike stillinger i kommunen. Det var betydelige samarbeidsproblemer i arbeidsforholdet. Mannen var først sykemeldt en periode som følge av forhold som hadde tilknytning til sin nedsatte funksjonsevne. En stund senere var han sykemeldt over en lengre periode, etter klager på hans lederegenskaper fra staben. Arbeidstakeren ble så overført til stilling som renholdsleder i

kommunen, og klaget på manglende tilrettelegging der ved at han måtte påta seg oppgaver som var for tunge i hans helsemessige situasjon. Han ble så oppsagt i prøvetiden med henvisning til manglende tilpasning til stillingen.

### **Ombudets vurdering**

#### Tilrettelegging i stilling nummer én i kommunen

Ombudet vurderte om det var grunn til å tro at arbeidsgiver hadde handlet i strid med sin tilretteleggingsplikt. Ombudet kunne ikke se at den lange sykemeldingsperioden hadde utspring i mannens nedsatte funksjonsevne, den var begrunnet i samarbeidsproblemer i staben. Det var ikke dokumentert forhold som tilsa at det faktisk var behov for tilrettelegging i stillingen, og heller ikke vist til hvilke tiltak som ville være aktuelle. Klageren hadde ikke lagt frem dokumentasjon som gav grunn til å tro at arbeidsgiver hadde brutt sin tilretteleggingsplikt.

#### Tilrettelegging i stilling nummer to i kommunen

Når arbeidstakeren gjorde arbeidsgiver oppmerksom på at han hadde behov for tilrettelegging, ble arbeidstakeren bedt om å over en periode lage en oversikt og å kartlegge hvilket avlastningsbehov han hadde. Arbeidstakeren fulgte ikke opp dette. Ombudet kom til at arbeidsgiver hadde opptrådt hensiktsmessig i denne situasjonen, men at arbeidstakeren ikke hadde oppfylt sin medvirkningsplikt.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med sin plikt til individuell tilrettelegging etter § 12 i de to stillingene.

## **LDO 11/1272 Nedsatt syn – krav om førerkort for tilsetting – tilrettelegging for arbeidssøker først aktualisert når søkeren er kvalifisert – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En mann søkte stilling som rådgiver ved NAV hjelpemiddelsentral. Mannen har nedsatt syn, og det var krav om førerkort i stillingen fordi den innebar kjøring rundt til ulike steder i området. Mannen ble ikke innkalt til intervju, og det fremgikk av sakens dokumenter at søkerne som ble innkalt var bedre kvalifisert enn ham.

Mannen hevdet kravet om førerkort var indirekte diskriminering i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4, overfor personer som på grunn av synshemming ikke har førerkort. Videre hevdet han at arbeidsgiver burde vurdert tilretteleggingsmulighetene i stillingen i tilsettingsprosessen, og har opptrådt i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. Han viste også til § 5, og anførte at arbeidsgiver har plikt til positiv særbehandling av søkere med nedsatt funksjonsevne.

### **Ombudets vurdering**

#### Krav til førerkort

Ombudet var enig i at et krav til førerkort er indirekte forskjellsbehandling av personer som på grunn av nedsatt syn ikke har dette. Ombudet mener imidlertid at vilkårene i unntaksregelen var oppfylt. Det var saklig og nødvendig for utførelsen av arbeidet å kreve førerkort for stillingen. Jobben innebar ambulerende virksomhet i utstrakt grad i hele fylket, og arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at det ikke ville være mulig å utføre arbeidet på annen måte. Å ansette en annen person til å fylle denne delen av jobben ville være meget kostbart, og ikke innenfor arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.



Ombudet kom til at det heller ikke var uforholdsmessig byrdefullt for mannen ikke å bli innkalt til intervju.

#### Tilretteleggingsplikt i tilsettingsprosessen

Ombudet slår fast at arbeidsgiver har plikt til å vurdere mulig tilrettelegging for arbeidssøkere. I denne saken var imidlertid de søkerne som ble innkalt bedre kvalifisert enn klageren. Ombudet viser til at tilretteleggingsplikten først blir aktualisert når en søker er kvalifisert til en stilling, og at det ikke er en bestemmelse om positiv særbehandling, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 327. Arbeidsgiver handlet dermed ikke i strid med tilretteleggingsplikten.

#### Positiv særbehandling

Ombudet viser til at § 5 gir en adgang, men ikke en plikt, til positiv særbehandling. Arbeidsgiver har dermed ikke optrådt i strid med bestemmelsen når de ikke innkalte mannen til intervju.

#### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med §§ 4, 12 eller 5.

Saken ble klaget inn for nemnda, jf. LDN 33/2012.

#### **Merknad:**

Se nemndas kommentar nedenfor.

### **LDN 33/2012 Nedsatt syn – krav om førerkort for tilsetting – ikke plikt til å vurdere tilrettelegging i saker om helsekrav etter § 4 – ikke lovbrudd**

#### **Sakens bakgrunn**

Jf. ovenfor.

#### **Nemndas vurdering**

##### Positiv særbehandling

Nemnda slår fast at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5 kun gir en adgang og ikke en rettslig plikt til, på visse vilkår, å anvende positiv særbehandling, og at det dermed ikke kan være diskriminerende når arbeidsgiver ikke har benyttet seg av dette.

##### Krav til førerkort

Nemnda kom til samme konklusjon som ombudet i spørsmålet om krav til førerkort, altså at vilkårene for å tillate forskjellsbehandlingen var oppfylt.

##### Tilrettelegging

I tilretteleggingsspørsmålet uttaler nemnda følgende:

«Når det gjelder spørsmålet om individuell tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12, ser ikke nemnda at arbeidsgiver har noen plikt i utgangspunktet til å vurdere individuell tilrettelegging når en søker ellers ikke anses kvalifisert. Der det som i dette tilfellet stilles et kvalifikasjonskrav som innebærer indirekte diskriminering, må imidlertid arbeidsgiver foreta en vurdering av om kvalifikasjonskravet er saklig, nødvendig og forholdsmessig, og i dette ligger implisitt også en vurdering av muligheten for rimelig tilrettelegging, jf. ovenfor. Dersom det er mulig å gjøre individuelle tilrettelegginger, ville ikke

vilkåret om «nødvendig» etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd være oppfylt. Som nemnda er kommet til ovenfor, var det ikke i dette tilfellet mulig å foreta rimelig tilrettelegging.»

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke opptrådt i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

### **Merknad:**

Her kan man merke seg at nemnda viser til at det i stillinger hvor et helsekrav eller annen type krav til stillingen medfører forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne vil være et spørsmål om diskriminering i strid med hovedregelen om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det vil altså ikke være nødvendig å gå inn på spørsmålet om tilrettelegging i slike tilfeller, da tilretteleggingsvurderingen vil falle inn under nødvendighetsvilkåret.

### **[LDO 11/2335 Arbeidspraksis - tilrettelegging kan ikke overlates til NAV – tilretteleggingsplikten ikke like omfattende i arbeidspraksis – tilretteleggingsplikten gir ikke plikt til å opprette ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere – medvirkningsplikt – ikke lovbrudd](#)**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne var ansatt som familiekonsulent i en kommune. Hun hadde en kneskade i høyre kne, og ble sykemeldt i forbindelse med operasjon for kneprotese. Hun hadde etter dette både smerter og nedsatt bevegelighet, og var kun i stand til å gå kortere avstander. Etter ett år sykemelding ble hun overført til arbeidsavklaringspenger.

Hun skulle så gjennom arbeidspraksis i samarbeid med NAV for å kartlegge hennes arbeidskapasitet, og det ble utarbeidet en opplæringsplan. Hun ba om tre tilretteleggingstiltak for å slippe å gå; arkivskap på kontoret, parkeringsplass samt opplæring i andre arbeidsoppgaver. Dette ble ikke innfridd. Hun gav så beskjed om at hun ønsket å komme tilbake i en annen type stilling enn familiekonsulent. Hun ble tilbudt en merkantil stilling fordelt på to ulike arbeidsteder, men takket nei til dette. Arbeidsgiver forslo å samle arbeidet på ett sted, men hun ønsket likevel ikke dette og viste til at arbeidet innebar mye gåing, som var vanskelig for henne på krykker.

### **Ombudets vurdering**

#### **Tilrettelegging i arbeidstrening**

Ombudet vurderer først om tilretteleggingsplikten er oppfylt innenfor arbeidstreningen. Ombudet legger vekt på at opplæringsplanens tiltak ble fulgt opp. Ombudet uttaler at det ikke kan stilles like strenge krav til tilrettelegging i et tidsavgrenset tiltak som i permanente stillinger, men at det likevel er viktig at oppgaver og tiltak tilpasses arbeidstakerens behov for opplæring. Ombudet understreker nødvendigheten av løpende dialog, og kommer til at arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt.

#### **Tilrettelegging ved overføring til annen stilling**

Ombudet viser til at virksomheten i utgangspunktet kan velge mellom ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, i samråd med arbeidstakeren. Det er heller ikke plikt til å sørge for opplæring av ansatte for å kvalifisere dem til annen stilling. Ombudet mener det heller ikke følger av plikten at arbeidsgiver må opprette en ny stilling eller ta arbeid fra andre arbeidstakere for å lage en tilpasset stilling. Arbeidstakerens medvirkningsplikt understrekes.

## **Konklusjon**

Arbeidsgiver har ikke handlet i strid med tilretteleggingsplikten etter § 12.

### **Merknad:**

Denne saken viser at det kreves samarbeid mellom arbeidsgiver og NAV, og de ulike tiltak som arbeidstrening/arbeidsavklaring. Ombudet slår fast at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ikke nødvendigvis er den samme innenfor *midlertidige* tiltak med arbeidstrening som innen en arbeidstakers alminnelige stilling. Ombudet understreker også at det ikke er plikt til å drive opplæring som kvalifiserer en arbeidstaker til en ny stilling.

## **LDO 12/726 Bussjåfør – arbeidsgiver ikke pliktig å endre eksisterende skiftordning på grunn av én arbeidstakers tilretteleggingsbehov – arbeidsgiver hadde imidlertid mulighet til å tilrettelegge da de skulle rekruttere en ny medarbeider – delvis lovbrudd – NB: klagefrist for nemnda ikke utløpt**

### **Sakens bakgrunn**

En mann jobbet i 50 prosent stilling som bussjåfør i et busselskap som hadde fastsatt, lik skiftplan for alle de ansatte. Skiftplanen var lik for alle de ansatte og avtalt med de tillitsvalgte, og et viktig hensyn var å fordele byrden mellom alle ansatte. Mannen hadde nedsatt funksjonsevne i form av kronisk betennelse i albuen og slitasjegikt i hoften. Han ønsket tilrettelagt stillingen slik at han slapp å jobbe mer enn to dager i strekk. Dette medførte at skiftplanen måtte endres for andre ansatte. I en periode gikk en kollega med på å bytte skiftplan, men da denne kollegaen sluttet i selskapet måtte mannen gå inn i vanlig skiftplan igjen, noe som medførte fire vakter fire dager på rad. Den nye medarbeideren som ble tilsatt i stedet for kollegaen mannen tidligere hadde byttet med gikk også inn i vanlig skiftplan. Arbeidsgiver hevdet at det ikke ville la seg gjøre å tilrettelegge på en slik måte mannen ønsket, dette ville være i strid med hensynene bak skiftplanen slik den var utarbeidet. Busselskapet ble så solgt til ny eier. Heller ikke denne arbeidsgiveren tilrettela skiftplanen slik mannen ønsket.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet delte vurderingen i to fordi den faktiske situasjonen var ulik for arbeidsgiveren før og etter virksomhetsoverdragelsen.

#### Arbeidsgiver nummer én

Ombudet var enig i at tilretteleggingsplikten ikke kan strekkes så langt som at andre arbeidstakere som har innrettet seg i en avtalt skiftplan kan pålegges å endre denne for å imøtekomme en kollegas tilretteleggingsbehov. Ombudet viser blant annet til Rt 1995.227, som gjelder arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 (tilsvarende gjeldende arbeidsmiljølov § 4-6).

For perioden før virksomhetsoverdragelsen mente ombudet imidlertid at situasjonen var annerledes. Da det skulle ansettes en ny person for den kollegaen som hadde vært villig til å bytte skift, kunne arbeidsgiver valgt å utlyse stillingen med et skiftoppsett som var tilpasset tilretteleggingsbehovet, slik byttet tidligere hadde vært. At skiftplanen var satt opp for å fordele byrdene mellom de ansatte kunne ikke være avgjørende, i og med at arbeidsgiver tidligere hadde gått med på byttet mellom arbeidstakerne. Ombudet viste også til arbeidstakerens særlige kombinasjon av helseplager og alder som et forhold i interesseavveiningen, og kom til at arbeidsgiver ikke hadde overholdt sin tilretteleggingsplikt.

### Arbeidsgiver nummer to

Etter virksomhetsoverdragelsen fastholdt ombudet at det ville være uforholdsmessig byrdefullt å kreve at arbeidsgiver skulle endre den fastsatte skiftplanen for å tilrettelegge for arbeidstakeren. En varig tilrettelegging for mannen, nå uten utlysning av stilling, ville kreve oppsett av en ny skiftplan, med mindre noen ønsket et frivillig bytte. Dette kunne ikke pålegges arbeidsgiver ut fra tilretteleggingsplikten.

Ombudet mente likevel at arbeidsgiver i fremtiden aktivt måtte forsøke å finne praktiske løsninger for arbeidstakeren, herunder ved nyansettelser eller ved å tilrettelegge for bytter mellom ansatte. Ombudet tilføyde at dette særlig måtte gjelde i en virksomhet som dette busselskapet, hvor det var begrensede muligheter for tilrettelegging ved avlastning av oppgaver.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver nummer én oppfylte ikke sin plikt til individuell tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd overfor arbeidstaker.

Arbeidsgiver nummer to overholdt sin plikt til individuell tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 overfor arbeidstakeren.

### **Merknad:**

Partene er fortsatt i forhandlinger om en minnelig løsning i denne saken, og klagefristen er derfor ikke utløpt. Ombudet avventer fortsatt tilbakemelding fra partene per 15. mars 2014.

## **LDO 12/858 Krav om full stilling ikke i strid med diskrimineringsforbudet – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

Det ble utlyst en stilling som prosjektleder for et regionalt kompetansehevingsprosjekt med ti kommuner som deltakere. En mann som hadde vært deltaker i plangruppen for prosjektet søkte på stillingen som prosjektleder. Han opplyste at han på grunn av en nakkeskade hadde behov for redusert stilling, og foreslo at stillingen kunne deles mellom ham selv og en annen navngitt søker. Han ble ikke innkalt til intervju, og arbeidsgiver skrev til ham i brev at hans søknad ikke ble vurdert fordi det var behov for en person som kunne jobbe i full stilling, av hensyn til stillingens karakter, som koordinator for et regionalt prosjekt med samarbeid mellom flere kommuner.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet vurderte saken som et spørsmål om indirekte diskriminering etter § 4, men kom inn på tilretteleggingsspørsmålet i unntaksvurderingen.

Ombudet fant at kravet om ansettelse i full stilling virket indirekte diskriminerende overfor søkeren, som har behov for redusert stilling på grunn av nedsatt funksjonsevne. Spørsmålet er om forskjellsbehandlingen likevel er tillatt. Arbeidsgiver anførte at det er nødvendig at stillingen utføres av en person, ut fra stillingens karakter som koordinator for et regionalt prosjekt med samarbeid mellom flere kommuner. Ombudet fant ikke grunn til å overprøve arbeidsgiver vurdering av dette, og mente forskjellsbehandlingen tjener et saklig formål og heller ikke er uforholdsmessig overfor søkeren. Forskjellsbehandlingen er derfor ikke brudd på loven. Ombudet pekte deretter på at tilretteleggingsvurderingen etter § 12 vil være sammenfallende med nødvendighetsvurderingen som

allerede er gjort etter § 4, jf. LDN 33/2012. Det er dermed heller ikke brudd på tilretteleggingsbestemmelsen.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver handlet ikke i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 4 første og tredje ledd eller § 12 første ledd da søkeren ikke ble innkalt til intervju til stiling som prosjektleder.

## **LDO 12/1334 Arbeidstaker skulle omplasseres i virksomheten – uenighet mellom partene om hvilke tiltak som er tilbudt – arbeidsgiver nærmest til å dokumentere hva som er tilbudt – ikke lovbrudd**

### **Sakens bakgrunn**

En kvinne hadde arbeidet som lagerfunksjonær siden 1989, i flere ulike stillinger i en stor virksomhet. Hun var sykemeldt i perioder fra forsommeren 2008, og fullt sykemeldt fra februar 2009. I 2010 fikk hun påvist sykdommen lupus, som er en revmatisk lidelse. Hun hadde rygg smerter, og problemer med de manuelle oppgavene i stillingen, men ønsket å komme tilbake i arbeid. Partene var enige i at det var uaktuelt å komme tilbake til samme stilling, da tilrettelegging i form av avlastning ville medføre økte belastninger på de andre arbeidstakerne. I sykemeldingsperioden gikk hun på et regnskapskurs i regi av NAV.

Arbeidsgiver samarbeidet med en kontaktperson hos Jobzone for å forsøke å finne praksisplass for arbeidstakeren. Arbeidstakeren hevdet at arbeidsgiver ikke gjorde nok for å finne alternativt arbeid til henne, selv om hun holdt kontakt med dem på e-post. Arbeidsgiveren viste til at de samarbeidet med NAV som IA-bedrift, med bedriftshelsetjeneste og Jobzone bemanningsbyrå, og de hevdet at kvinnen ikke oppfylte sin medvirkningsplikt.

Kvinnen søkte også på flere stillinger som var utlyst i virksomheten, relevant for klagen til ombudet er stilling som vareforsyner og kontorfunksjonær. Hun fikk ingen av stillingene, begrunnet i at hun ikke hadde tilstrekkelig gode norskkunnskaper.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet vurderte både om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd og om arbeidsgiver opptrådte i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk ved tilsetting i stillingene i diskrimineringsloven § 4. Ombudet kom til at arbeidsgiver ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk, fordi kravene til norskkunnskaper var saklige og nødvendige i stillingene hun søkte på. Kun tilretteleggingsspørsmålet oppsummeres videre i detalj her.

Ombudet viser til at det er virksomheten som kan velge mellom ulike effektive tiltak i samråd med arbeidstakeren, og peker på at det ikke i plikten ligger å sørge for opplæring av en arbeidstaker for å gi ny kompetanse for en ny stilling. Arbeidsgiver er heller ikke pliktig å opprette ny stilling, eller ta arbeid fra andre arbeidstakere for å lage en ny stilling, og arbeidstaker er pliktig å medvirke slik at tilrettelegging kan komme i stand. I dette tilfellet er det stor grad av uenighet mellom partene om hvilke tilbud som er gitt og i hvilken grad arbeidstaker har medvirket til tilrettelegging. Ombudet peker på at det fordi det er arbeidsgiver som tillagt tilretteleggingsplikt, er arbeidsgiver også nærmest til å dokumentere hva som er gjort for å oppfylle plikten. I denne saken var det lagt frem lite dokumentasjon fra arbeidsgiver for ombudet, og ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke

hadde overholdt sin tilretteleggingsplikt. Når dokumentasjon ikke foreligger må arbeidsgiver bære risikoen for dette.

Arbeidsgiver klaget imidlertid på ombudets avgjørelse, og la i klageomgangen frem ytterligere dokumentasjon. Her fremgikk det at arbeidstakeren hadde fått tilbud om flere ulike tiltak som hun hadde avslått. På bakgrunn av den nye dokumentasjonen endret ombudet sin konklusjon. Ombudet understreket arbeidstakers medvirkningsplikt.

### **Konklusjon**

Arbeidsgiver oppfylte sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 overfor arbeidstakeren

(Arbeidsgiver handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk.)

Denne saken er påklaget til nemnda, jf. LDN 42/2013. Endelig resultat foreligger ikke per 15. mars 2014.

## **6.2 Tallmateriale – oversikt over saker**

### **6.2.1 Innledning**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007-2013 mottatt om lag 1 550 klagesaker. De tre største kategoriene av klagesaker er saker som gjelder diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne (38 prosent), kjønn (27 prosent) og etnisitet (21 prosent). Arbeidsliv er det samfunnsområdet LDO mottar aller fleste klagesaker på, nesten halvparten (46 prosent) av klagesakene ombudet har mottatt gjelder arbeidsliv.

Se mer av ombudets statistikk her: <http://www.ldo.no/no/Tema/Statistikk-og-analyse/>

Tallene som presenteres i dette delkapitlet gir en oversikt over de klagesakene ombudet har behandlet i perioden 2007 til 2013, som gjelder individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne innenfor arbeidslivet. Det gis en oversikt over trekk ved klagere og innklagede, hvilke bestemmelser og diskrimineringsgrunnlag som er vurdert i uttalelsene, og ombudets og nemndas utfall og konklusjon.

### **6.2.2 Klagesaker behandlet av Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i perioden 2007 til 2013 gitt en uttalelse i 27 saker som gjelder individuell tilrettelegging. I 17 av disse sakene er innklaget en «offentlig virksomhet», i ni saker er innklaget et «foretak, firma eller næringsdrivende», og i én av sakene er innklaget en «organisasjon eller forening». 14 av klagerne er menn og 13 klagere er kvinner.

Ombudet har konkludert med «brudd på loven» i ni av de 27 sakene.<sup>59</sup>

### **6.2.3 Saker behandlet av Likestilling- og diskrimineringsnemnda**

I alt er 10 av de 27 sakene ombudet har gitt uttalelse i bragt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Ni av disse sakene er ferdigbehandlet av nemnda per 15. mars 2014.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> I to av de ni sakene har ombudet konkludert med delvis brudd.

<sup>60</sup> Én sak er ikke ferdigbehandlet i nemnda per 15. mars 2014.

I to av de sakene nemnda har ferdigbehandlet, omgjorde nemnda ombudets konklusjon fra «brudd på loven» til «ikke brudd på loven». I syv av de sakene nemnda har ferdigbehandlet opprettholdt nemnda ombudets konklusjon. I to av disse var konklusjonen « brudd på loven», og i syv av disse var konklusjonen «ikke brudd på loven».

Tabellen under viser utfall og konklusjon i saker behandlet av nemnda.

**Tabell 1. Saker behandlet i Likestillings- og diskrimineringsnemnda 2007-2013. Nemndas konklusjon og utfall.**

Nemndas konklusjon	Omgjort	Opprettholdt	Total
Brudd på loven	0	2	2
Ikke brudd på loven	2	5	7
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

## 7. Oppsummering av noen aktuelle problemstillinger i tilretteleggingsaker etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

### 7.1 Innledning

I dette kapittelet er det trukket ut noen problemstillinger som etter ombudets erfaring er tilbakevendende i saker om tilrettelegging. Problemstillingene er kort belyst her, med henvisning til relevante saker fra forvaltningspraksis. For å se mer inngående hvordan ulike momenter er vektet av ombud og nemnd vises det til kapittel 6, samt avgjørelsene på ombudets og nemndas nettsider<sup>61</sup>.

### 7.2 Hvilken betydning har klagers medvirkningsplikt?

Forarbeidene er klare, arbeidstaker må medvirke til tilretteleggingen:

«En hensiktsmessig individuell tilrettelegging forutsetter etter departementets vurdering at det er et nært samarbeid mellom den som tilrettelegger og den det tilrettelegges for. Dersom den det tilrettelegges for har kjennskap til og kunnskap om hva som vil tilfredsstillende behovet for individuell tilrettelegging, har vedkommende en plikt til å bidra med dette, slik at behovene kartlegges og løsninger kan finnes. Det kan også være aktuelt å innhente bistand fra andre for å finne fram til en god individuell tilrettelegging.

Departementet mener i likhet med utvalget at den som har behov for tilrettelegging, også har et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger. Departementet viser til at dersom den enkelte ikke bidrar til å avklare behov og ønsker å være i dialog om egnede løsninger, er det den enkelte som må bære konsekvensene ved manglende tilrettelegging. Departementet legger videre til grunn at den som har ansvar for, og den som har behov for individuell tilrettelegging, kan benytte seg av offentlig tjenestetilbud, som for eksempel NAV når det gjelder arbeidslivet, til å bistå der det er uklart hva som vil være hensiktsmessige løsninger.»

<sup>62</sup>

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i LDN 03/2012, 50/2012 og 11/2013 vist til at arbeidstaker ikke oppfylte sin medvirkningsplikt.

Ombudet har gjort tilsvarende vurdering i blant annet LDO 11/149, 11/306, 11/1096, 11/2335, 12/1334.

I disse sakene er det for eksempel vist til at arbeidstaker ikke bidro til å finne passende tilretteleggingstiltak for sin situasjon eller ikke bidro til å informere arbeidsgiver om sin nedsatte funksjonsevne, at arbeidstaker ikke var villig til å forsøke arbeid i en annen stilling, og at arbeidstaker avviste tiltak som arbeidsgiver foreslo, som fremsto som egnete i situasjonen.

---

<sup>61</sup> Se [www.LDO.no](http://www.LDO.no) og [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

<sup>62</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 181



### **7.3 Kan arbeidstakere velge hva slags tilretteleggingstiltak de ønsker iverksatt?**

Nei. Det følger av forarbeidene<sup>63</sup> at utgangspunktet er at den som er ansvarlig for tilretteleggingen kan velge blant ulike effektive tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet. Det er imidlertid en forutsetning at det skjer i samråd med den som skal nyttiggjøre seg tiltaket, og at vedkommendes synspunkter blir hørt. Den som tilrettelegger har imidlertid adgang til å velge det minst kostbare eller byrdefulle tiltaket, så lenge tiltaket faktisk dekker tilretteleggingsbehovet.

Se for eksempel LDO 11/149. Der var også arbeidstakeren under arbeidsutprøving, som er et midlertidig tiltak, og dette gjelder særskilt. I LDO 12/1334 ønsket arbeidstakeren andre stillinger som hun ikke var kvalifisert til.

### **7.4 Kan andre arbeidstakeres oppgaver eller forhold endres som del av tilretteleggingsplikten?**

Dette fremgår ikke direkte av loven, men er en del av ulempevurderingen som må gjøres konkret. Det presiseres heller ikke nærmere i lovens forarbeider hvordan dette skal vektlegges. Slik ombudet ser det kan det vurderes ulikt etter om tilretteleggingen medfører en direkte ulempe for andre arbeidstakere, eller om det er praktiske ulemper for arbeidsgiver i endringene. Det er uansett klart at hensynet til andre arbeidstakeres situasjon veier tungt, men at kolleger i noen tilfeller må finne seg i en viss grad av endring i sine arbeidsoppgaver.

Det kan blant annet være relevant i uforholdsmessighetsvurderingen om tilretteleggingen utgjør en større belastning for kolleger, eller om det kun er en faktisk endring.

Ombudet har vurdert noen av disse spørsmålene i blant annet LDO 10/710, 11/306 og 11/427.

Høyesterett uttaler seg om tilsvarende spørsmål i sak om tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens regler i Rt. 1995.227, se kapittel 5 ovenfor.

### **7.5 Kan tilretteleggingsansvaret overlates til NAV eller bedriftshelsetjeneste?**

Nei. Det kan være nødvendig å samarbeide tett med NAV og bruke deres kompetanse. I LDOs sak 10/175 anså imidlertid arbeidsgiver at de ikke lenger hadde kompetanse eller ressurser til å følge opp arbeidstakeren, og ba NAV om å overta ansvaret for oppfølgingen. Ombudet mente dette var i strid med ordlyden i § 12, og pekte på at arbeidsforholdet fortsatt besto. Arbeidsgiver hadde fortsatt plikt til tilrettelegging selv om arbeidstakeren også delvis mottok stønad fra NAV. Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

I LDN 22/2011 slår nemnda på generelt grunnlag fast at arbeidsgiver ikke kan overlate ansvaret for oppfølging av en ansatt til bedriftshelsetjenesten.

---

<sup>63</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 181

## 7.6 Har det betydning om arbeidsgivers frister overfor NAV er overholdt?

Det kan ha betydning, men er ikke avgjørende. Det kan si noe om hvor tett dialogen mellom partene har vært, men det må vurderes konkret. I LDO 11/237 uttalte ombudet direkte at det at manglende overholdelse av tidsfrister etter arbeidsmiljøloven i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere brudd på tilretteleggingsplikten.

## 7.7 Har IA-avtalen betydning for tilretteleggingspliktens rekkevidde?

I LG-2006-100708, som gjaldt tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven (1977)§ 13 nr. 2, uttaler retten at IA-avtalen skjerper arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven.

Ombudet eller nemnda har i sin praksis så langt ikke lagt vekt på IA-avtalen ved vurdering av tilretteleggingspliktens rekkevidde.

## 7.8 Erstatning og oppreisning i klagesaker om manglende tilrettelegging

Brudd på loven gir grunnlag for erstatning etter alminnelige erstatningsregler samt oppreisning etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 17. I saker hvor ombudet kommer til brudd på loven bes partene å gi tilbakemelding på hvordan de kommer til «frivillig ordning», jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. Ombudet kan imidlertid ikke kreve å få slike opplysninger. Etter det ombudet kjenner er det foreløpig ingen eksempler på utbetalt erstatning eller oppreisning etter uttalelse om brudd på diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

## 7.9 Medfører tilretteleggingsplikten en plikt til å ansette en søker med nedsatt funksjonsevne?

Nei. Hovedregelen er at personer med nedsatt funksjonsevne er søkere på lik linje med andre. Ved tilsetting innebærer tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven for arbeidssøkere at en søker ikke kan avvises på grunn av et behov for tilrettelegging. Arbeidsgivere må, dersom søkeren ellers er kvalifisert for jobben, vurdere tilrettelegging for søkeren. Tilretteleggingsplikten er også her avgrenset mot det som er uforholdsmessig byrdefullt.

Her må det skilles mellom tiltak for individuell tilrettelegging, og tiltak som utgjør såkalt positiv særbehandling, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2013 § 7. Positiv særbehandling er bare tillatt overfor grupper eller enkeltindivider som ville hatt dårligere reelle muligheter enn andre i samfunnet dersom særordningene ikke fantes. Formålet med positiv særbehandling er å unngå reell ulikhet mellom gruppene eller å utjevne forskjeller mellom gruppene, ikke å gi den særbehandlede gruppen reelt sett bedre muligheter enn andre grupper i samfunnet. Det skal som hovedregel være av begrenset varighet, og opphøre når formålet er oppnådd. Det må alltid vurderes om tiltak som utgjør positiv særbehandling, er tillatt etter loven ved at vilkårene er oppfylt.

Det er viktig å merke seg at arbeidsgivere i utgangspunktet ikke har noen plikt til positiv særbehandling. Dette er heller ingen rettighet for arbeidssøkere eller arbeidstakere. Problemstillingen var oppe i LDO 11/1272 og LDN 33/2012.

### 7.9.1 Særlig om statlige stillinger – positiv særbehandling

Ved tilsetning i statlige stillinger er det i noen tilfeller anledning til på nærmere vilkår å foretrekke en lavere kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne, jf. forskrift til tjenestemannsloven<sup>64</sup> § 9. Dette gjelder ved innkalling til intervju, jf. første ledd, og ved tilsetning, jf. annet ledd. Dette er altså ikke å anse som individuell tilrettelegging, men som positiv særbehandling.

I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 2008 er forskriften omtalt slik:

«Departementet antar i utgangspunktet at forskriften til tjenestemannsloven § 9 (omtalt under punkt 9.12.2) vil ligge innenfor rammene av det som er legitimt etter den nye bestemmelsen om positiv særbehandling. Spørsmålet om hvilken positiv forskjellsbehandling som kan aksepteres må imidlertid vurderes konkret og eventuelt avklares gjennom rettspraksis.»<sup>65</sup>

Ombudet har ikke hatt klagesaker om lovlighet av positiv særbehandling etter denne forskriften.

### 7.10 Rekker arbeidsgivers tilretteleggingsplikt like langt ved arbeidspraksis/arbeidstrening/arbeidsevneavklaring som ved alminnelige tilsetninger?

Når en person er i arbeidspraksis eller liknende tiltak er situasjonen en annen enn i tilfeller der en arbeidstaker er delvis sykemeldt fra egen stilling. Ombudet har lagt til grunn at tilretteleggingsplikten gjelder, men rekkevidden må vurderes konkret ut fra blant annet arbeidsforholdets varighet. Spørsmålet tas opp i LDO 11/149, LDO 11/2335 og 12/1334. I LDO 12/2335 sak legger ombudet til grunn at det ikke kan stilles like strenge krav til tilrettelegging i et tidsavgrenset tiltak som i permanente stillinger, men at oppgaver og tiltak likevel må tilpasses arbeidstakerens behov for opplæring.

I slike situasjoner kan det være sammensatte situasjoner og vurderinger. En person kan for eksempel være i arbeidstrening for avklaring av arbeidskapasitet hos arbeidsgiveren de egentlig er sykemeldt fra, eller på tiltaksplass gjennom NAV hos en ny virksomhet hvor de ikke har hatt noe arbeidsforhold tidligere. Det er viktig konkret å kartlegge hvilke instanser som er relevante for å kunne plassere ansvaret.

---

<sup>64</sup> FOR-1983-11-11-1608

<sup>65</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 124-125. Se også NOU 2005:8 pkt. 10.10.

## 8. Kilder

### 8.1 Myndighetsdokumenter: proposisjoner, offentlige utredninger og stortingsmeldinger

[Prop. 88 L \(2012–2013\)](#) Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

[NOU 2009: 14](#) Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsværn og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK.

[Ot.prp. nr. 44 \(2007-2008\)](#) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

[NOU 2005: 8](#) Likeverd og tilgjengelighet.

[Ot.prp. nr. 49 \(2004-2005\)](#) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

[NOU 2004: 5](#) Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

[Ot.prp. nr. 104 \(2002-2003\)](#) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m. (Innføring av kapittel X A om likebehandling i arbeidslivet. Gjennomføring av Rådsdirektiv 2000/78/EF.).

[St.meld. nr. 40 \(2002-2003\)](#) Nedbygging av funksjonshemmende barrierer.

[Ot.prp. nr. 34 \(2000-2001\)](#) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (Innføring av forbud mot forskjellsbehandling ved ansettelse på grunn av nedsatt funksjonsevne i § 55A).

### 8.2 Juridisk litteratur

Eidsvaag, Tine. Handlaus Gjæte. «Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse». Avhandling for graden PhD ved Universitetet i Bergen. 2. september 2008

Hedlund, Mary-Ann, Semner, Brit Djupvik. «Likestillings- og diskrimineringslovene Bind 1 – Med kommentarer». Oslo, 2008.

Kokkvold, Lars. «Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt». Arbeidsrett nr. 1/2005

Jakhelln, Henning. «Oversikt over arbeidsretten». Oslo, 2007. Se s. 64 flg.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda. «Erfaringer etter 2 år. Juridiske vurderinger». Oslo, 28. april 2008. Tilgang: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Syse, Aslak, Helgeland, Geir. Reglene om 'delt bevisbyrde' i norsk diskrimineringsrett. I: «Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag». Aune, Helga, Fauchald, Ole Kristian, Lilleholt, Kåre og Michaelsen, Dag (red.). Oslo, 2009

Waddington, Lisa: «HK Danmark (Ring and Skouboe Werge) Interpreting EU Equality Law in Light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities», European Anti-Discrimination Law Review, Issue 17, November 2013

[www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no) (tilgang september 2013): «Kommentarer til arbeidsmiljøloven», Katrine Rygh Mosen om § 9-3, Aili Stenseth Vatvedt om § 4-6

### 8.3 Rapporter mv.

Likestillings- og diskrimineringsombudet. «Praksis 2006». Tilgang:  
[http://www.ldo.no/Global/Praksis\\_2006\\_enkelt sider\\_web.pdf](http://www.ldo.no/Global/Praksis_2006_enkelt sider_web.pdf)

Likestillings- og diskrimineringsombudet. «Praksis 2007». Tilgang:  
<http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/PRAKSIS-2007---en-presentasjon-av-ombudets-diskrimineringsklager/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. «Praksis 2008». Tilgang:  
<http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/Praksis-2008/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. «Praksis 2009». Tilgang:  
<http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/praksis/Praksis-2009/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. «LDOs klagesaker 2007-2010 for utvalgte diskrimineringsgrunnlag og områder». Tilgang:  
<http://www.ldo.no/no/ombudet/publikasjoner/rapporter/LDOs-klagesaker-2007-2010/>

### 8.4 Nyttige nettsider

Arbeidstilsynet: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

Om tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6:  
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78249#Tilrettelegging>

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>

EU-rett: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

Om IA-avtalen på regjeringen.no:  
[http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-dokumenter/Ny-IA-avtale-og-protokoll.html?id=594043](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/ia-dokumenter/Ny-IA-avtale-og-protokoll.html?id=594043)

Likestillings- og diskrimineringsnemnda: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Likestillings- og diskrimineringsombudet: [www.ldo.no](http://www.ldo.no)