



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/306- 22

Dato:

06.08.2012

Spørsmål om manglende tilrettelegging på arbeidsplassen på grunn av støysensitivitet og parfymeallergi

En kvinnelig ansatt ved et kontor klaget på støy og kollegaenes bruk av parfyme. Klager hadde blant annet lagt frem legeattest på at hun ikke tålte å bli eksponert for parfyme. Arbeidsgiver hadde på bakgrunn av dette forsøkt en rekke tiltak for å tilrettelegge for klager, både med tanke på støy og parfymebruk.

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver hadde oppfylt sin plikt til rimelig individuell tilrettelegging, og dermed ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Saksnummer: 11/306

Lovanvendelse: Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 4 og 12

Hele uttalelsen: datert 02.08.2012

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A har intoleranse for parfyme og støy, og har på bakgrunn av dette bedt sin arbeidsgiver, X, om å tilrettelegge arbeidssituasjonen for henne. Hun har på bakgrunn også fremlagt legeerklæring for sin parfymeallergi.

A har vært ansatt ved X siden 1977. Fra høsten 2005 startet den uønskede eksponeringen for støy og parfyme. Denne uønskede eksponeringen har medført en rekke konflikter og utfordringer for arbeidsmiljøet, herunder mobbing og verbale angrep. A har vært i dialog med arbeidsgiver og flyttet rundt på de forskjellige avdelingene ved kemnerkontoret, men uten at dette har gitt de ønskede resultater.

Den 7. oktober 2011 fikk A varsel om tjenestepåtale (advarsel). Dette ble gitt på grunnlag av følgende to forhold:

- Fraværsreglementet er ikke fulgt.
- Klager fra kollegaer, blant annet om bruk av oppvaskmaskin, anklager mot kollegaer om trakassering/ sjikanering, irettesettelser av kollegaer med en ufin tone.

Arbeidsgiver ønsket et møte med ombudet for å få råd om videre tilretteleggingstiltak for A, samt muligheten til å kunne gi en nærmere redegjørelse i saken. Den 25. januar 2012 ble det avholdt et slikt møte. Fra arbeidsgiver møtte; B (personalsjef), C (fungerende personalsjef), D

(direktør), E (avdelingsleder) og F (verneombud). Saksbehandler Arshad Khan møtte på vegne av ombudet.

A fikk tilsendt kopi av dette møtereferatet til orientering. På bakgrunn av møtet skulle arbeidsgiver innkalle A til et nytt møte for å komme frem til en minnelig løsning.

Etter møtet hos Likestillings- og diskrimineringsombudet den 25. januar 2012, viser arbeidsgiver til at det ble det avholdt dialogmøte med A den 14. februar 2012. På dette møtet ble det diskutert ytterligere tilretteleggingstiltak for A, som blant annet høreklodder og lys som varsel på telefon. Partene oppnådde ingen enighet om tilretteleggingstiltak for A, særlig på bakgrunn av at A opplever sykdommen sin som årsak til arbeidsforholdene og den gamle konflikten som har pågått siden 2008. Dette resulterte i en enighet om at A skulle kontakte NAV og at fastlege og arbeidsgiver skulle bli med på et samarbeidsmøte for å finne nye muligheter. A har imidlertid ikke tatt initiativ til dette møtet per dags dato.

Sakens dokumenter inneholder mange anførsler fra begge parter. Ombudet ser det imidlertid ikke som hensiktsmessig å gjengi de forhold som ikke har sammenheng med As nedsatte funksjonsevne eller arbeidsgivers tilretteleggingsansvar for henne.

Partenes syn på saken

A:

A anfører at hun er støysensitiv og har parfymeintoleranse. A har i perioder vært sykmeldt på grunn av dette. A mener at hun får lite forståelse for sin nedsatte funksjonsevne hos sin arbeidsgiver og kollegaer. Hun opplever også mobbing og trakassering på grunn av hennes nedsatte funksjonsevne.

Støy

A mener at lydsjeneringen startet høsten 2005, da en kollega begynte å bruke sko som støyer ved tråkking. A klager også på støy fra sko som brukes i etasjen over, særlig i området i gangen over kontoret hennes. Til tross for at hun sa fra både til vedkommende som brukte skoene og på avdelingsmøte, ble dette et vedvarende problem. Hun sendte også ut en generell e-post til alle ansatte, hvor hun ba om at det skulle vises hensyn ved valg av skotøy. Hun opplever støy

fra fottøy som bevisst sjenering blant annet fra en kollega i nabokontoret. A har foreslått at det blir lagt ut matter i begge etasjer. Hun har imidlertid fått tilbakemelding om at arbeidsgiver verken vil eller kan gjennomføre et slikt tiltak.

A har også påpekt overfor avdelingsleder at tidsbruk på lunsj og pauseaktivitet i avdelingen er til sjenanse, da møtepunkt og kjøkken ligger nærmest i midten av kontorlokalene og at dette medfører mye støy. Våren 2006 ble dette innskjerpet.

Mer konkret til dagens situasjon i forbindelse med støy mener A at Xs lokaler gir lite skjerming for aktiviteter som medfører støy. Dette gjelder også etasjen over X. Lunsjavvikling, bruk av halvfull oppvaskmaskin i midten av en arbeidsdag, samt visse typer fottøy skaper støy og hindrer henne i å opprettholde konsentrasjonen. Tilsvarende gjelder også for skrivere som er plassert nær kontoret hennes.

Miljøallergi

A er også svært sensitiv overfor lukter. Kollegaen hennes som bruker skotøy som skaper støy begynte å bruke mye parfyme i midten av 2006. A tok opp dette med sin avdelingsleder. Da dette ikke resulterte i noe, tok hun forholdet opp med kollegaen forholdet gjaldt. Kollegaen sluttet å bruke parfyme. Etter en stund fortsatte imidlertid vedkommende sitt parfymebruk.

Den 7. oktober 2011 ble A kontaktet av personalsjef B og innkalt til et møte uten noen forvarsel. Her ble hun orientert om at arbeidsgiver hadde mottatt klager om henne. A ble presentert et varsel om tjenestepåtale. Hun fikk verken kjennskap til hvem som hadde klaget på henne eller hva klagene konkret omhandlet. Hun avviser imidlertid flere av de påpekte forhold, herunder påstanden om at hun skal ha snakket i en ufin tone til en kollega som snakket høyt i telefonen.

A ble etter møtet med arbeidsgiver tilbudt et nytt kontor i 4. etasje, fordi arbeidsgiver vurderte det som hensiktsmessig at hun flyttet ut av avdelingen for en periode. A opplevde den nye kontorplassering av henne som uthenging og at hun ble isolert.

Lønnsutvikling

A anfører også at hun har hatt en negativ lønnsutvikling. A har siden 1984/1988 jobbet som saksbehandler og har i dag (jfr. brev av 3. februar 2011) ca. 345. 000 kroner i lønn per år. Etter innføringen av lokale lønnsforhandlinger har hun ikke oppnådd den samme lønnsutviklingen som sine kollegaer. Da hun spurte arbeidsgiver om forholdene i avdelingen har påvirket hennes lønnsutvikling negativt, ble hun fortalt at hun medvirket til avdelingens dårlige resultater. A mener hun er den lavest lønnede fast ansatte i avdelingen.

X

Arbeidsgiver, X, har redegjort for saken både skriftlig og muntlig i et møte hos ombudet 25. januar 2012.

Det har vært gjennomført flere tiltak for å tilrettelegge for A, slik at hun ikke blir overeksponert for parfyme på arbeidsplassen. Bruk av parfyme har blant annet vært tema på avdelingsmøter, hvor de ansatte er blitt oppfordret til å ta hensyn i anledning saken. Dette har også vært tema i attføringsutvalget på generelt basis, og på bakgrunn av dette ble det satt opp oppslag på alle toaletter og ved heis i 2. etasje med oppfordring om å bruke minst mulig parfyme av hensyn til allergikere.

Det har ikke vært ønskelig å nedlegge et forbud mot parfyme i avdelingen. Følgende tiltak er imidlertid blitt gjennomført:

- ventilasjonen i gangen og på avdelingen har vært kontrollert,
- bruk av parfyme som luftrensere er blitt forbudt
- såpe på toalettene er blitt byttet ut med parfymefrie varianter

A har vært enig i at disse tiltakene har hjulpet. Med hensyn til støy er en rekke forskjellige tiltak vært prøvd. Virksomheten har romslige celle-kontorer med vegger som delvis går til taket. Lydisolering av kontorene ble vurdert i forbindelse med innflyttingen i januar 2003, men dette ble vurdert som uforholdsmessig kostnadskrevenende. Kontorene ligger langs begge sider av lokalet, i begge endene er det utgang, og i området i mellom er det arkiv, møterom og et kjøkkenhjørne. Foruten dette er følgende tiltak gjennomført:

Det er strammet inn på uvanlig lange lunsj og kaffe pauser etter at de ble gjort oppmerksom på dette. Selv om noe snakking må påregnes da jobben går ut på å snakke med kunder/brukere i telefon, er de ansatte blitt oppfordret til å unngå unødvendig høyløst snakking.

I forbindelse med støy fra oppvaskmaskinen mener både medarbeidere og arbeidsgiver at det ikke er hygienisk forsvarlig at maskinen blir slått av før hele vaskeprogrammet er fullført. Her er det imidlertid innført rutine om at den første som kommer på kontoret om morgenen setter på maskinen, slik at den er ferdig før kl. 09.00, da A vanligvis kommer på jobb. Videre er printermaskinen i fellesområdet plassert lenger bort fra klagers kontor.

Når det gjelder fottøy som skaper støy har Kemnerkontoret valgt å ikke imøtekomme As krav. Det ønskes ikke å gi pålegg til de ansatte som begrenser deres skotøyvalg, og anser det for å ligge godt innenfor rammene av hva som må godtas i et kontormiljø, særlig med tanke på at medarbeiderne må til og fra arkivet for å hente dokumenter i løpet av arbeidsdagen.

Ved kontorrombygging er også bruk av tepper blitt vurdert. Dette ble imidlertid ikke gjennomført av hensyn til allergikere og inneklimate generelt. Også bedriftsfysioterapeuten har frarådet bruk av tepper.

A er blitt tilbudt å bytte kontor både internt på avdelingen og eksternt til et annet kontor på huset. Internt har A det kontoret som er minst utsatt for støy. Hun ønsker ikke selv å bidra til å redusere støyplagene fordi hun ikke ønsker å lukke døren til kontoret i perioder med litt mer støy. Dette fordi hun da føler seg isolert fra avdelingen. Omplussing til det eksterne kontoret vil gjøre at A unngår å bli utsatt for støy fra de støykildene hun mener er skadelig for henne. Det eksterne kontoret er i atriumsdelen i fjerde etasje. Kontoret er isolert fra øvrige avdelinger. Også arbeidstilsynet har signalisert at dette er en mulig løsning da det vil være eneste måte å unngå støyproblemene på i en ren kontorbedrift. Likevel har ikke dette tilbudet vært ansett som tilfredsstillende for A.

Andre tiltak som har vært vurdert er blant annet flytting til en annen avdeling, men dette ble ikke ansett som hensiktsmessig, da dette har vært forsøkt tidligere uten at det har ført frem.

Allerede i 2008 ble det tatt kontakt med bedriftspsykologen for å få kartlagt de psykososiale forholdene i avdelingen. Resultatet av kartleggingen var at avdelingen er preget av åpenhet, hjelpsomhet og trivsel. Man har kultur for å dele kompetanse og de nytilsatte blir tatt godt i mot. De ansatte har gitt uttrykk for at miljøet er uformelt med mange vennskapelige forhold, men at mange av de ansatte beskrev en vanskelig kollega-relasjon til A, som ble opplevd som kilde til anspenhet og utrygghet.

Lønnsutvikling

Forholdene rundt klagers lønnsutvikling er sammensatt. Frem til 2008 har hun hatt en «normal» lønnsutvikling som er sammenlignbar med andre i samme stilling. Etter høsten 2008 har arbeidstaker kun fått lønnsøkning via sentrale oppgjør, da A påvirket arbeidsmiljøet og produksjonen i negativ retning. Dette gav ikke grunnlag for personlig tillegg. Høsten 2010 ble ikke hun ikke gitt personlig tillegg da arbeidsgiver hadde en oppfatning av at hun ikke ønsket å komme tilbake i arbeid ved X etter permisjon.

A har fått redusert portefølje i forhold til sin stilling på 100 %. Høsten 2011 var porteføljen redusert med 30 %. Andre saksbehandlere i divisjon Innfordring, Regnskap og Kontroll ligger på lønnstrinn 24 til 26. Noen saksbehandlere har høyere lønnstrinn, men disse utfører i tillegg andre arbeidsoppgaver. Tingelholm gjør en god jobb og er på bakgrunn av dette blitt gitt lønnstrinn 26 fra 1. november 2011.

Det er iverksatt tiltak for å tilrettelegge for A som går ut over det arbeidsgiver er forpliktet til, noe som også har gått ut over avdelingen som helhet og de andre ansattes trivsel på arbeidsplassen.

Rettslig grunnlag

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

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

Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven har ingen likelønnsbestemmelse, men spørsmål om manglende lønnsutvikling på grunn av nedsatt funksjonsevne vil imidlertid kunne reise spørsmål om indirekte diskriminering. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av funksjonshemming/nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Trakassering grunnet nedsatt funksjonsevne er også forbudt, jf. lovens § 6. Med dette menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

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

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

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

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

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

Det er etter lovens § 8 forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på bestemmelsene i §§ 4, 6 og 12, med mindre klageren har opptrådt grovt uaktsomt.

Ombudets vurdering

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til i denne saken, er om X har diskriminert A ved ikke å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen når det gjelder miljøallergi og støysensitivitet, og om tjenestepåtalen og hennes lønnsutvikling skyldes hennes nedsatte funksjonsevne.

Det er ikke omstridt at A har nedsatt funksjonsevne på grunn av sin allergi, og at hun er svært følsom for støy. A har også fremlagt legeerklæring fra G om bekreftelse på at hun får allergiske reaksjoner ved eksponering for parfyme.

Det er heller ikke omstridt av partene at A, på grunn av sin allergi og støyfølsomhet, stilles dårligere enn andre kolleger når hun utsettes for blant annet parfymelukt og støy.

Ombudet vil innledningsvis presisere at parfyme er et lovlig salgsprodukt, og det er i utgangspunktet ikke noe generelt forbud mot å bruke parfyme i offentlige rom eller på arbeidsplasser. Etter bestemmelsene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven kan det reises spørsmål om manglende individuell tilrettelegging i dtl § 12, dersom noen får allergiske reaksjoner på grunn av parfymebruk, og arbeidsgiver ikke tilrettelegger for den allergiske

arbeidstakeren. Tilsvarende vil det kunne reises spørsmål om manglende individuell tilrettelegging i forbindelse med eksponering for støy, dersom dette påvirker arbeidstakers konsentrasjonsevne, arbeidsutførelse eller fysiske helse.

Ombudet legger derfor til grunn at A har behov for, og krav på rimelig tilrettelegging av arbeidsforholdet sitt, etter dtl § 12. Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge i rimelig grad, det betyr at graden av tilrettelegging må veies opp mot de ulempene tilretteleggingen medfører. Ombudet vil i det følgende vurdere nærmere om arbeidsgiver har tilrettelagt i rimelig grad for parfymeallergi og støysensitivitet.

Tilrettelegging for miljøallergi (parfymeallergi)

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

”Tilretteleggingsplikten innebærer at arbeidsgiver, når de blir informert om at en arbeidstaker har fått stilt en diagnose som kan influere på utførelsen av arbeidet, setter seg inn i hva denne diagnosen innebærer. Arbeidsgiver må da, i samråd med arbeidstakeren, vurdere hva som kan gjøres for konkret å tilrettelegge for vedkommende arbeidstaker. Dette gjelder både arbeidstakere med stort fravær, og ansatte som er tilstede på arbeidsplassen, men hvor funksjonsnedsettelsen gir andre utslag enn sykefravær.”

A har ved flere anledninger opplyst at hun på grunn av sin nedsatte funksjonsevne er sensitiv mot parfyme, både i felles avdelingsmøter og i samtaler med arbeidsgiver. Arbeidsgiver har på bakgrunn av dette iverksatt en rekke tiltak. A erkjenner at disse tiltakene har vært til hjelp og forholdene har bedret seg når det gjelder parfymebruk. Ombudet finner derfor at arbeidsgiver

Side 10 av 15

har gjennomført tilstrekkelig tiltak for å sikre en rimelig individuell tilrettelegging for parfymeallergi etter dtl. § 12.

Tilrettelegging for støysensitivitet

A har ved flere anledninger fortalt både kollegaer og sin arbeidsgiver om hennes sensitivitet for støy og konsekvensene dette medfører.

Spørsmålet som ombudet må ta stilling til er om arbeidsgiver har gjennomført tilstrekkelige tiltak for å sikre tilrettelegging for støysensitivitet. Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge i rimelig grad, det betyr at det må foretas en helhetsvurdering på grunnlag av blant annet virksomhetens økonomi, ulemper, hensynet til andre ansatte og hva som er praktisk mulig.

X har gjennomført en rekke tiltak, som til dels har vært vellykkede. Hovedverneombud, bedriftsfysioterapeuten og bedriftspsykologen er blitt kontaktet i anledning saken. Dette har resultert i en prosess som har pågått over flere år og partene har hatt løpende dialog. Arbeidstilsynet har også vært involvert i prosessen men ikke funnet grunnlag for å rette pålegg mot arbeidsgiver.

For det første har A blitt forsøkt flyttet til andre avdelinger. Hun har også blitt tilbudt kontor både innenfor og utenfor etasjen som avdelingen hennes holder til. Arbeidsgiver har også anbefalt henne å lukke døren til kontoret i perioder med mye støy. Dette har ikke A ønsket fordi hun da føler seg isolert.

For det andre har arbeidsgiver iverksatt tiltak for å regulere kilder til støy slik at de i minst mulig grad er til sjenanse for A. Printerens nær kontoret til A er blitt flyttet og det er etablert rutiner for bruk av oppvaskmaskinen. I tillegg har arbeidsgiver også skjerpet inn på lunsj- og kaffepauser, herunder høylytt prating blant de ansatte.

Videre har også arbeidsgiver vært i kontakt med ombudet for få råd om ytterligere tilretteleggingstiltak som kan iverksettes. Her ble det blant annet diskutert anskaffelse av

Øreklokker kombinert med lys som blinker ved innkommende samtaler på telefon og eventuelt bruk av matter utenfor kontoret hennes.

I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 21/2007 angir nemnda nærmere hva som må til for at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt skal anses oppfylt. Nemnda presiserer at:

«Begrepene så langt det er mulig og nødvendige tiltak taler for at arbeidsgiver har en utstrakt plikt til å sørge for at tiltak iverksettes. Forarbeidene støtter dette synet. I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327 og 328 uttales:

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.

Dette kan være for eksempel tilrettelegging av arbeidstid, endring av arbeidsoppgaver etc. Tilrettelegging kan ... også dreie seg om organisatoriske løsninger.»

Arbeidsgiver har tatt opp forhold rundt støy med de ansatte. X har redegjort for de tiltak som er iverksatt for å fjerne eller redusere støykildene. Arbeidsgiver har også vist til at de har vurdert lydisolering av cellekontorene, men at dette ble for dyrt. Virksomheten har videre vurdert bruk av heldekkende teppe, men gikk bort fra dette etter fraråding fra bedriftsfysioterapeuten.

Ombudet ser at det i en kontorbedrift hvor hovedarbeidsoppgaver er kundebehandling på telefon og henting/ arkivering av dokumenter, er vanskelig å unngå at lyd og støy forekommer. For å oppnå en rimelig tilrettelegging har den enkelte arbeidstaker en medvirknings ansvar, selv om dette kan innebære noen ulemper. For eksempel vil bytting av kontor være et hensiktsmessig tiltak på en slik arbeidsplass, selv om det nødvendigvis vil gi den enkelte arbeidsgiver en følelse av isolering fra resten av avdelingen.

Ombudet mener at virksomheten har sannsynliggjort for at det er blitt iverksatt konkrete tiltak for å tilrettelegge med hensyn til As nedsatte funksjonsevne. Dette er også blitt erkjent av A i møte med arbeidsgiver 14. februar 2012. Hun ga i dette møtet uttrykk for at ytterligere tilretteleggingstiltak, som blant annet lys og øreklokker ikke vil være til hjelp på grunn av konflikt på arbeidsplassen og arbeidsmiljøet generelt. I tillegg til at Arbeidstilsynet har vært

Side 12 av 15

involvert, har X blant annet søkt veiledning hos ombudet. Arbeidsgiver og A ble enige om at omplassering vil være et hensiktsmessig tiltak. På bakgrunn av de tiltak som arbeidsgiver har iverksatt overfor A mener ombudet at plikten til individuell tilrettelegging etter dtl. § 12 første ledd er oppfylt.

Tjenestepåtale og spørsmål om gjengjeldelse

A er uenig i de forhold som er anført i tjenestepåtalen. Hun opplever tjenestepåtalen som en gjengjeldelse for å ha fremmet krav om tilrettelegging.

Ombudet ser at tjenestepåtalen viser til konkrete forhold, herunder manglende beskjed ved fravær, at hun ikke har vært tilstede i kontorets kjernetid, samt at hun har sendt e-poster til medarbeidere med irettesettelser i en ufin tone. Arbeidsgiver har også lagt fram dokumentasjon på at fraværsreglementet ikke er fulgt. Det er videre vist til e-post som A har sendt ut, til tross for at hun uttrykkelig ble bedt om ikke å ta opp dette temaet på nytt.

På bakgrunn av dette mener ombudet at det ikke er noen momenter i saken som taler for at tjenestepåtalen ble gitt på grunn av As krav om individuell tilrettelegging. Ombudet finner derfor ikke at det foreligger omstendigheter som tilsier at A har blitt utsatt for gjengjeldelse jf. dtl. § 8 første ledd.

Lønns plassering

A viser til at hun er den lavest lønnede blant konsulentene i avdelingen og at dette skyldes konflikten på jobben, samt hennes behov for tilrettelegging på grunn av støysensitivitet og miljøallergi. Arbeidsgiver har ikke imøtegått As anførsler i denne forbindelse. I tiden etter at A brakte saken inn for ombudet til behandling, er hun imidlertid blitt gitt en lønnsøkning med etterbetaling for noen måneder. Arbeidsgiver har også vist til at lønsspørsmålet er sammensatt. A fikk ikke personlig tillegg i en periode hun var ute i permisjon, da arbeidsgiver hadde det inntrykk at hun ikke ønsket å komme tilbake på jobb hos X, derfor har hun blitt liggende noe lønnsmessig lavere enn de andre konsulentene.

Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om det er grunn til å tro at A på grunn av sin nedsatte funksjonsevne, samt behov for individuell tilrettelegging, er blitt stilt dårligere, lønnsmessig, sammenlignet med andre konsulenter i sin avdeling, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 andre ledd.

Ombudet viser i denne forbindelse til Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 12/2008, som gjaldt lønn og aldersdiskriminering. I denne saken uttalte nemnda blant annet at:

”Det forholdet at A har hatt svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere, og at han er 64 år gammel, er ikke i seg selv tilstrekkelig til at det foreligger diskriminering. Det må foreligge omstendigheter i saken som viser at det er alder og ikke andre forhold som er årsaken til den dårlige lønnsutviklingen.”

A har ikke vist til omstendigheter som knytter lønns plasseringen av henne til hennes nedsatte funksjonsevne eller de tilretteleggingskrav hun har fremstilt for arbeidsgiver. Det at hun er den lavest lønnede konsulenten er i seg selv ikke tilstrekkelig for å legge til grunn at lønns plasseringen av henne har sammenheng med verken hennes nedsatte funksjonsevne eller behov for individuell tilrettelegging. Lønnsspørsmål er utgangspunktet basert på en arbeidsgivers konkrete vurdering av de ansattes prestasjoner. Det er legitimt at arbeidsgiver legger vekt på disse vurderingene i lønnsspørsmål. Dette er ikke vurderinger som ombudet kan overprøve.

Ombudet kan derfor ikke se at det er forhold i denne saken som gir grunn til å tro at As lønns plassering og lønnsutvikling, har sammenheng med hennes nedsatte funksjonsevne og/eller behov for individuell tilrettelegging.

Konklusjon

X har ikke brutt diskriminerings- og tilgjengelighetslovens bestemmelse om individuell tilrettelegging for A, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd. Videre har ombudet kommet til at ikke er grunn til å tro at tjenestepåtalet innebærer en gjengjeldelse overfor A fordi hun fremmet klage om påstand om manglende tilrettelegging etter § 12. Ombudet har også kommet til at det ikke foreligger momenter som gir grunn til å tro at lønns plasseringen av A har sammenheng med lønns plasseringen av henne.

Oslo, 06.08.2012

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud