



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

Deres ref.:

Dato:

12/1943

23.10.2013

## Uttalelse i klagesak - spørsmål om manglende individuell tilrettelegging for arbeidstaker

---

Ombudet fant at arbeidsgiver i denne saken hadde gjort tilstrekkelig for å sikre at klager holdt seg i arbeid. Arbeidsgiver hadde gjennomført en rekke tiltak, herunder ny skjerm, hodetelefoner, nytt datasystem og fleksibel arbeidstidsordning.



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

**Saksnummer: 12/1943**

**Lov: Dtl § 12.**

**Dato: 23. oktober 2013.**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 11. oktober 2012 fra deg.

Du hevder at din arbeidsgiver, B B-Oslo (B), ikke har gitt deg nødvendig tilrettelegging slik at du kan utføre dine arbeidsoppgaver. I tillegg mener du at du er blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse som følge av din klage til LDO.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at B ikke har handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (dtl) § 12 eller § 8.

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

Vennlig hilsen

Margrethe Søbstad, seniorrådgiver.

Marte Bauge, rådgiver.

## **OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

A har nedsatt syn etter flere blødninger i synsnerven, både på venstre og høyre øye. A var tidligere ansatt på C, hvor han arbeidet med saksbehandling. Fra 1. januar 2012 ble han overflyttet fra C til ny enhet i B, B B i Oslo, hvor han skulle jobbe på uføreområdet. Han hadde da med seg en 60 % sykemelding for de to første ukene av det nye året. I midten av januar 2012 leverte A en ny sykemelding til avdelingsleder. Det fremkommer av sykefraværnotat av 16. januar 2012 at han ville være sykemeldt i to uker med 50 % grad. Av legeerklæring datert 24. februar 2012 fremkommer det at han har behov for en stor skjerm for å ikke anstrenge synet.

Side 2



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Etter dette og frem til i dag har A vært sykemeldt fra B i ulik grad og i ulike perioder.

A hevder at B ikke har tilrettelagt godt nok for ham. Han viser til at da han begynte å jobbe der ble han lovet bedre tilrettelegging, men dette skjedde ikke på en god nok måte, ifølge ham. Han viser til at han ikke ble tildelt større skjerm for PC, samt at arbeidsgiver brukte arbeidstiden som negativ forskjellsbehandling av ham, og at avtalen om tilpasset arbeidstid, som han hadde hatt på C, ble tatt fra ham. Dette var en avtale han hadde hatt i to år på C, og han skjønner ikke hvorfor denne tilretteleggingen ble tatt fra ham.

Han viser til at de få tilretteleggingsforsøk som ble prøvd ut ble iverksatt i en kort periode på bakgrunn av klagen til LDO, men ble avsluttet uten nærmere begrunnelse eller vurdering rett etter at arbeidsgiver hadde svart LDO. Han mener også at flere tilretteleggingstiltak ble iverksatt sent, herunder større skjerm, hodetelefoner og datasystemet Magic. Han mener dette burde vært på plass tidligere. Han viser til at et av formålene med å flytte ham fra C til B var at dette ville gi ham bedre tilrettelegging på arbeidsplassen.

Videre viser han til at det stemmer at han fikk eget datasystem og 27 tommer skjerm, men at datasystemet Magic er et veldig ustabil system. Han mangler også en kontaktperson for å melde fra om tekniske problemer.

Han mener videre at det ikke er blitt tilrettelagt tilstrekkelig når det gjelder tildeling av telefonvakter. Det vises til at han fikk noe skjerming fra telefon

vaktene etter at fastlegen anbefalte at han ble skjermet, men han mener at han burde vært skjermet ytterligere fra telefonvaktene.

A hevder også at arbeidsgiver har utsatt ham for ulovlig gjengjeldelse som følge av hans nedsatte funksjonsevne. Han mener at arbeidsgiver forsøker å dokumentere en alvorlig psykiatrisk lidelse hos ham i den hensikt å diskriminere ham. Det vises til at arbeidsgiver i et notat mente at han hadde kommet med alvorlige anklager mot sine arbeidskollegaer ved B, og at han i den forbindelse ble invitert til et møte med arbeidsgiver for å få klarhet i hans syn på de aktuelle anklagene. Her skal arbeidsgiver også ha uttalt at dette ville kunne få betydning for hans ansettelsesforhold. Han mener bakgrunnen for at dette skjer er hans klage til LDO, og oppfatter dette som gjengjeldelse.

B anfører at A ble innvilget skjerming fra telefoner frem til og med 31. august 2013. Hodetelefoner ble utlevert i oktober 2012, disse ble også byttet ut i en nyere utgave på et senere tidspunkt. Tilrettelegging av arbeidstid ble også innvilget fra november 2012 og



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

foreløpig frem til og med 31. august 2013. Arbeidsgiver har også tatt opp A ønske om kontaktperson hos B brukerstøtte for bistand til hans datasystem. Rutinen er slik at feil meldes til B Brukerstøtte generelt, og henvendelser blir ekspedert fortløpende.

Arbeidsgiver viser også at det finnes et system for varsling som gjelder trusselsituasjoner i vanskelige telefonsamtaler med brukere. Arbeidsgiver skriver til at de ikke visste om A tilretteleggingsbehov før han kom til B, fra C. I forbindelse med at det skulle gjøres organisatoriske grep i B på utføreområdet ble det bestemt at 4 medarbeidere fra lokalkontorene skulle overføres til B. Det vises til at avtale om ytterligere utstyr til A må ha vært en avtale med C, da de ikke kjenner til en slik avtale. Det finnes ikke dokumentert at det finnes en slik avtale.

B uttaler videre at en vurdering om individuell tilrettelegging må gjøres grundig, da det er mange hensyn å ta for en avdelingsleder. Avdelingsleder C har ved flere anledninger hatt samtaler med A og mottatt sykemeldinger for de periodene han har vært sykemeldt/legeerklæringer.

Arbeidsgiver mener A har fått de tilretteleggingstiltak som han har bedt om, og viser til at samtlige møtereferat viser dette. Oppsummert har han fått følgende tilretteleggingstiltak:

- Datasystemet Magic
  - 27 tommers skjerm
  - Hodetelefoner
  - Tilpasset arbeidstid
- Tilpassede arbeidsoppgaver i form av skjerming for telefoner og utvalgte arbeidsoppgaver.

Arbeidsgiver avviser at avdelingsleder C oppførte seg truende og på en uakseptabel måte, og stiller seg uforstående til denne påstanden. All tilrettelegging A har i dag er basert på dokumentasjon fra lege. Videre har arbeidsgiver ved flere anledninger ytret ønske om deltakelse fra legen på oppfølgingssamtale sammen med arbeidsgiver og A.

B var ukjent med at overføring av A skulle ha til formål å få en bedre tilrettelegging og en bedre arbeidshverdag for ham, og hevder de ikke visste om hans tilretteleggingsbehov før han begynte i jobben. Det vises til at A ble overflyttet sammen med tre andre medarbeidere fra



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

lokalkontorene. Dette var i forbindelse med organisatoriske grep i organisasjonen, og hadde ikke noe med A konkret å gjøre.

Arbeidsgiver har ikke ønsket å kommentere utsagn som gjelder andre medarbeidere.

Når det gjelder anførslene om gjengjeldelse viser arbeidsgiver til at de ikke kjenner seg igjen i dette. Det har aldri blitt sendt ut invitasjon til drøftingsmøte, og A har ikke fått varsel om oppsigelse. Arbeidsgiver forstår derfor ikke disse anklagene. A har nektet å skrive under på møtereferat som handlet om anklagene om gjengjeldelse. Arbeidsgiver ser imidlertid at A tolker dette på en annen måte.

### **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskriminerings- og

tilgjengelighetsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 3.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 forbyr direkte og indirekte

diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Med direkte diskriminering

menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet.

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

Plikten til individuell tilrettelegging reguleres av diskriminerings- og

tilgjengelighetsloven § 12. Arbeidsgiver er pålagt å foreta rimelig individuell

tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

og annen kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

Plikten til individuell tilrettelegging omfatter ikke tilrettelegging som innebærer en uforholdsmessig byrde. Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en

uforholdsmessig byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmede barrierer, de nødvendige kostnadene ved

tilretteleggingen og virksomhetens ressurser, jf. § 12 femte ledd.

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

Det følger av dtl § 8 at det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor noen som har fremmet klage om brudd på bestemmelsene i §§ 4, 6, 7, 9 eller 12, eller som har gitt uttrykk for at klage kan bli fremmet.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i dtl §§ 4, 6, 7, 8, 9 eller 12, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlattelsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd, jf. dtl § 13.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om arbeidsgiver, B, har unnlatt å foreta individuell tilrettelegging for A i tård med dtl § 12, og om han er blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse som følge av sin klage til LDO.

Innledningsvis vil ombudet vurdere om A helseplager er omfattet av

diskrimineringsvernet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. A har nedsatt syn som følge av flere blødninger i synsnerven.

Nedsatt funksjonsevne er ikke definert i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ifølge forarbeidene omfattes nedsatte fysiske, psykiske og kognitive funksjoner, jf. ot.prp.nr. 44 (2007-2008) side 90 flg. Det er ikke stilt krav til varighet, men det er avgrenset mot forbigående og bagatellmessige forhold, side 251.



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

I forarbeidenes drøfting av avgrensing av diskrimineringsvernet er det lagt til grunn at diskrimineringsvernet skal være vidt og at hovedfokus skal ligge på om det foreligger diskriminering eller ikke, jf. NOU 2005:8, pkt. 10.4.3.

Ombudet ser det som dokumentert at årsaken til at A har økte tilretteleggingsbehov på jobb er hans nedsatte syn. Ombudet finner således at A helseplager er å anse som nedsatt funksjonsevne og omfattes av lovens diskrimineringsvern.

A har kommet med en rekke påstander i sin korrespondanse med ombudet, som ombudet mener det er utenfor ombudets mandat å ta stilling til. Han viser blant annet til at arbeidsgiver har handlet i strid med arbeidsmiljøloven §§ 2-4 og 2-5. Ombudet håndhever ikke denne delen av arbeidsmiljøloven, og vil derfor ikke gå nærmere inn på dette i uttalelsen. A har også bedt ombudet innhente en utredning fra B om det kan være diskriminering i saksbehandlingen av uføresøknader av personer med psykiatriske lidelser eller rusmisbrukere hos uføreavdelingen i Oslo. Ombudet har ikke funnet grunnlag for å gå inn i en slik vurdering på bakgrunn av A konkrete tvist med arbeidsgiver.

A har også anført at arbeidsgiver har brutt sin taushetsplikt i forbindelse med helseopplysninger. Ombudet har ikke mandat til å gå videre inn i dette.

### **Spørsmål om manglende individuell tilrettelegging:**

Ombudet vil først vurdere påstanden om manglende individuell tilrettelegging.

Spørsmålet blir om arbeidsgiver har overholdt sin plikt til å tilrettelegge arbeidet for A etter at arbeidsgiver fikk kjennskap til hans helseplager.

Ombudet vil innledningsvis i vurderingen knytte noen kommentarer til spørsmålet om tidsfrister for tilretteleggingsplaner og oppfølgingsmøter fordi A mener de fysiske tilretteleggingstiltakene ble gjennomført sent. Han har vist til at et av formålene med at han ble overflyttet til B var hans behov for tilrettelegging

Fristene for tilretteleggingstiltak og oppfølgingsmøter følger av arbeidsmiljøloven § 4-6. Ombudet håndhever ikke denne bestemmelsen. Manglende overholdelse av disse fristene kan imidlertid virke inn på tilretteleggingen arbeidstakeren får, og ombudet kan dermed som et ledd i vurderingen av manglende individuell tilrettelegging se på hvilke konsekvenser manglende overholdelse av tidsfristene medfører. Ombudet mener imidlertid at det at



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

arbeidsgiver ikke holder seg innenfor de oppgitte frister i seg selv ikke er tilstrekkelig til å konstatere manglende individuell tilrettelegging.

Når det gjelder arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, har Likestillings- og diskrimineringsnemnda uttalt seg om innholdet i denne i sak 21/2007. Nemnda uttalte blant annet:

*”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.”*

Forarbeidene til loven presiserer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt forutsetter et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren det skal tilrettelegges for.

Arbeidstakeren skal bidra ved å opplyse om, og bistå i kartleggingen av sine behov.

#### **Fysiske tilretteleggingstiltak:**

Ombudet har fått informasjon om at det ble gjennomført en rekke oppfølgingsmøter mellom A og arbeidsgiver, herunder avdelingsleder hos B, C. Ombudet ser av den innsendte dokumentasjonen at arbeidsgiver flere ganger har drøftet spørsmålet om tilrettelegging med A og hans lege. I tillegg til arbeidsgiver og A har relevante fagpersoner og eksterne aktører som lege deltatt på møtene og samtalene (herunder notat fra arbeidsgiver til dr. Anne Karin Lindahl fra Klinikk for alle på Sandaker av 12. november 2012.) I denne prosessen har det også vært gjennomført flere møter med anledning til å peke på konkrete tiltak det har vært behov for. I tillegg fremkommer det at det har vært løpende e-postkorrespondanse mellom C og A om ulike tilretteleggingstiltak. Av e-post av 6. august 2012 fra avdelingsleder C følger det at det var tatt grep for å få bestilt datasystemet Magic. Ombudet har videre fått opplyst at A fikk 27





Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

tommers skjerm og hodetelefoner. Samtlige av disse tiltakene skulle avhjelpe hans situasjon på arbeidsplassen.

Ombudet konstaterer at det er uenighet mellom partene om tidspunktet for når disse tiltakene var på plass. Ombudet vil bemerke at hensikten med individuell tilrettelegging er at arbeidstakeren skal kunne fortsette i arbeid. Samtlige av de tiltakene som er gjennomført må sies å være tiltak som var gjennomført for at A skulle kunne utføre sitt arbeid. E-postkorrespondansen mellom partene viser også at A fikk mulighet til å komme med innspill om hvilke tilretteleggingstiltak han trengte underveis i saken.

#### **Tilpasset arbeidstid og redusert telefonvakter:**

Når det gjelder spørsmålet om tilpasset arbeidstid og telefonvaktene til A ser ombudet at det er uenighet mellom partene om dette. A mener arbeidsgiver fratok ham avtalen om tilpasset arbeidstid, og at dette ble brukt mot ham. Han erkjenner imidlertid at han fikk innvilget redusert betjening av telefonvakter, men at dette kun var for en kort periode. Arbeidsgiver viser til at A fikk tilpasset arbeidstid og ble skjermet fra telefonvakter flere ganger.

Det fremgår av saksdokumentene at arbeidsgiver hadde flere samtaler (herunder notat fra samtale av 16. oktober 2012 med A som handlet om hans tilrettelegging og behov for skjerming fra telefonvakter). I tillegg viser saksdokument av 16. januar 2012 at han fikk innvilget fleksibel arbeidstid ved at han jobbet ca 5 timer mandag, tirsdag, onsdag og fredag. Av notat av tilretteleggingssamtale av 7. februar 2013 følger det at A fikk innvilget tilrettelagt arbeidstid fra 7. februar til og med 30. juni 2013.

Av møtenotat av 23. november 2012 følger det at A arbeidsoppgaver også ble tilrettelagt ved at han ble skjermet fra telefonvakter i den perioden han var gradert sykemeldt. Det ble også avtalt at A skulle gi avdelingsleder beskjed dersom det var andre tiltak som skulle gjennomføres for å tilrettelegge. Notat fra arbeidsgiver til B av 12. desember 2012 viser at et viktig tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver satset på var skjerming fra telefonvakter og at han innimellom kunne komme klokken 10 av helsemessige årsaker.

Det følger også av notat av 29. april 2013 at det ble inngått en ny tilretteleggingsavtale om skjerming av telefonvakter dette mellom partene, og at denne avtalen skulle gjelde ut august. Fortsatt tilrettelegging ble innvilget og han fikk full skjerming fra telefon og kun oppgaver i løsningsrollen.



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Partenes redegjørelser i saken kan tyde på at det har vært enkelte kommunikasjons- og samhandlingsproblemer mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i prosessen. Ombudet mener samarbeid i en slik prosess er svært viktig for å sikre god tilrettelegging for arbeidstaker, og ombudet oppfordrer partene til å ta dette med seg videre i prosessen. Ombudet mener imidlertid at saksdokumentene viser at arbeidsgiver har søkt å tilrettelegge for A, og at hans innspill ble hørt og tatt på alvor av arbeidsgiver.

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

#### **Spørsmål om gjengjeldelse:**

A hevder han er blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse som følge av hans klage til LDO. Han viser til at arbeidsgiver i et notat mente at han hadde kommet med alvorlige anklager mot sine arbeidskollegaer ved B, og at han i den forbindelse ble invitert til et møte med arbeidsgiver for å få klarhet i hans syn på de aktuelle anklagene. Her skal arbeidsgiver også ha uttalt at dette ville kunne få betydning for hans ansettelsesforhold.

Arbeidsgiver har avvist dette, og forklart at det aldri har blitt sendt ut invitasjon til drøftingsmøte, og A har ikke fått varsel om oppsigelse. Arbeidsgiver forstår derfor ikke disse anklagene. Ombudet ser her at det står påstand mot påstand om disse forholdene. En påstand er ikke nok til å konstatere at det har skjedd diskriminering eller gjengjeldelse. Slik ombudet ser det har ikke klager her pekt på opplysninger eller omstendigheter som gir grunn til å tro at gjengjeldelse har skjedd. Ombudet finner derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på dette. Ombudet finner at arbeidsgiver ikke har handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse i dtl § 8 slik A hevder.

#### **Konklusjon**

B har ikke handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 eller diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 8 overfor A.

Oslo, 23.10.2013

Side 10



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud