



Sak nr. 25/2014

Vedtak av 30. september 2014

Sakens parter:

A - B

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Sverre Erik Jebens (møteleder)

Johans Tveit Sandvin

Upendo Gloria Masika

Saken gjelder

Klage fra A over Likestillings- og diskrimineringsombudets (heretter ombudet) uttalelse av 6. februar 2014. Spørsmålet er om A handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging overfor B etter hun ble sykmeldt 7. februar 2011, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 (lov nr. 42/2008).

Sakens faktiske forhold

B lider av fibromyalgi og hun har kroniske nakke- og ryggplager. Dette medfører at hun har behov for tilrettelegging i arbeidet.

B ble ansatt som kursinstruktør i 100 % stilling i bedriften A 1. august 2010. A var da kjent med hennes helseplager og behov for tilrettelegging. Bs arbeidsoppgaver var å holde kurs for personer som skulle tilbake i jobb, samt å følge opp kursdeltakerne i forbindelse med arbeidspraksis. C fungerte som avdelingsleder i avdelingen der B ble ansatt. D ble ansatt som daglig leder 1. februar 2011.

Ved oppstart i jobben ble Bs arbeidsplass delvis fysisk tilrettelagt med tilpasset stol og hev/senk-bord. Det ble avtalt at tilrettelegging skulle følges opp. A har avtale med bedriftshelsetjenesten HMS gruppen, som er rådgiver innenfor HMS-spørsmål. HMS gruppen kartla i november 2010 det fysiske arbeidsmiljøet på Bs arbeidsstasjon. Ifølge B avtalte hun ytterligere tilrettelegging med C i form av nytt bord, men fikk ikke dette som avtalt. B har opplyst at hun i forbindelse med jobbtilbudet ba om hjemmekontor en dag i uken. C ga uttrykk for at det var vanskelig.

B ble 100 % sykmeldt på grunn av sine kroniske helseplager 7. februar 2011. Siste halvdel av mars var B en periode 50 % sykmeldt, men i all hovedsak var hun 100 % sykmeldt frem til juli 2011.

Det ble avholdt tre dialogmøter med henblikk på tilrettelegging av arbeidsplassen. Den 10. mai 2011 ble det avholdt dialogmøte 1. Det fremgår av referat fra møtet at arbeidsgiver på dette tidspunktet hadde tilrettelagt kontorplassen med hev/senk-bord og at B benyttet privat stol fra Hjelpemiddelsentralen til kontorstol. Videre fremgår det at B i en periode hadde hjemmekontor for den del av jobben som det var mulig å utføre hjemmefra (primært rapportskriving). Mulige tilretteleggingstiltak ble drøftet i form av blant annet organisatoriske endringer i arbeidshverdagen. Grunnet uklarerheter knyttet til Bs funksjonsgrad og når hun ville kunne være i stand til å komme tilbake i arbeid, fant A det vanskelig å finne egnede tilretteleggingstiltak. Fastlege anbefalte 100 % sykemelding videre, slik at B kunne gjennomføre behandlingsplanen.

Dialogmøte 2 ble avholdt 27. juni 2011. De samme tilretteleggingstiltak som ble tatt opp i møtet 10. mai 2011 ble diskutert. A ønsket ikke at B skulle arbeide som kursleder mens hun var delvis sykmeldt. Det ville innebære praktiske problemer for virksomheten.

Partene hadde dialog omkring sykemelding og tilbakekomst til jobb våren 2011. Fra 25. juli 2011 var B 50 % sykmeldt og arbeidet 50 % med individuell oppfølging av deltakere i bedriften.

Dialogen rundt tilretteleggingstiltak og arbeidsoppgaver mellom B og arbeidsgiveren ble etter hvert dårligere. Fra 3. desember 2011 ble B igjen sykmeldt 100 %.

Dialogmøte 3 ble avholdt 5. januar 2012. Arbeidsgiver mente det ikke var mulig med hjemmekontor på grunn av taushetsplikt og praktiske forhold knyttet til datasystemet. Det var også vanskelig av hensynet til brukerne. Arbeidsgiver ønsket ikke ansatte i deltidsstilling, fordi det vanskeliggjorde organiseringen av arbeidet og tilgjengeligheten for brukerne. B ble derfor ikke satt opp som instruktør på kursplanen. Arbeidsgiver ønsket ikke å dekke opp hennes fravær med vikar. Det var blant annet vanskelig å få inn vikar i halv stilling.

B var 100 % sykmeldt frem til 6. februar 2012. Hun hadde da vært sykmeldt ett år, og fikk innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV i seks måneder.

B kontaktet Arbeidstilsynet og klaget på manglende tilrettelegging. I brev av 20. april 2012 ble A varslet om pålegg.

HMS Gruppen gjennomførte en ergonomisk arbeidsplassvurdering 14. mai 2012 av Bs arbeidsplass og ga konkrete anbefalinger.

I vedtak av 22. mai 2012 la Arbeidstilsynet til grunn at A ikke hadde gjort tilstrekkelig for å oppfylle lovens krav om tilrettelegging og oppfølging. Det var ikke fremlagt noen funksjonsvurdering av B eller fremlagt en helhetlig vurdering av aktuelle tilretteleggingstiltak med utgangspunkt i en konkret funksjonsvurdering. A ble gitt frist til 1. juli 2012 med å tilrettelegge for B. Videre ble A pålagt å utarbeide en oppfølgingsplan i samråd med B, bedriftshelsetjeneste og verneombud for tilbakeføring til arbeid, samt å evaluere tilretteleggingen i samråd med B, bedriftshelsetjeneste og verneombud. Arbeidstilsynet ga A utsatt frist til 31. august 2012.

I mai/juni 2012 ble daglig leder D sykmeldt fra sin stilling.

Oppfølgingen etter at Arbeidstilsynet ble involvert, ble deretter overtatt av styreleder E, som tiltrådte som styreleder i mai 2012. E hadde møter med B 2. august, 9. august og 24. oktober 2012. Det ble i første møte enighet om at nye tilretteleggingstiltak skulle forsøkes. Det ble utarbeidet en oppfølgingsplan, og gjort forsøk med tilpassede arbeidsoppgaver og hjemmekontor en gang i uken. Planens varighet var i første omgang seks måneder (1. september 2012 til 28. februar 2013), med etterfølgende evaluering. Det fremgår av planen at det skulle iverksettes:

- organisasjonsmessige tiltak i form en person som skulle arbeide med henne
- færrest mulig skift i teamsammensettingen for å skape trygge rammer og en oversiktlig arbeidshverdag
- HMS gruppen skulle bistå med veiledning og oppfølging av hele personalgruppen, herunder samarbeid med NAV arbeidslivssenter
- fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen i form av tilpasset stol og headsett til telefon, hev-senk bord, eget kontor i så stor grad som mulig, eventuelt et kontorfellesskap med annen person som trives i et rom som ikke er for kaldt
- mindre krav til oppmøte på arbeidsplassen og mulighet til å arbeide fra eget hjemsted i en prøveperiode på seks måneder
- styreleder E skulle være aktiv i møter ved behov for å sette inn nye tiltak i oppfølgingsplanen

Planen ble godkjent av Arbeidstilsynet.

B kom tilbake i 100 % stilling som kursinstruktør i september 2012. Hun hadde da fått tilrettelegging i form av ny stol og hjemmekontor en dag i uken. B har opplyst at hun ikke hadde fravær grunnet sin kroniske sykdom frem til hun sluttet i stillingen 31. desember 2012, da hun byttet jobb.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang:

B klaget til ombudet ved e-post datert 16. november 2012.

I uttalelse av 6. februar 2014 konkluderte ombudet med at:

«A har ikke har oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven av 20. juni 2008 § 12 første ledd overfor B.»

A klaget på ombudets uttalelse 27. februar 2014. Klagen er rettidig fremsatt. Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Saken ble oversendt Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved ombudets brev datert 8. april 2014.

Saken ble behandlet i nemndas møte 17. september 2014 og ble holdt for lukkede dører, ettersom saken inneholder helseopplysninger. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Sverre Erik Jebens (møteleder), Johans Tveit Sandvin og Upendo Gloria Masika. På vegne av A deltok verneombud per telefon. B deltok også per telefon. Fra ombudet møtte Kristel Jüriloo som observatør. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes og Anette Klem Funderud.

Partenes argumenter

A har i hovedsak gjort gjeldende:

A har oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging overfor B.

Dokumentasjonen i saken viser at daglig leder D oppriktig ønsket å tilrettelegge for B, men at dialogen mellom D og B utviklet seg i uheldig retning. Allerede i en tidlig fase i oppfølgingen av Bs sykefravær nektet B å kommunisere med D, trolig som følge av manglende innfrielse av Bs lønnskrav.

Saksdokumentene viser likevel at daglig leder D ønsket å følge opp B, men den vanskelige dialogen gjorde at tilretteleggingsarbeidet ble krevende. Ved oppfølging av sykmeldte har begge parter et ansvar for å delta for å finne løsninger. B har opptrådt på en måte slik at kommunikasjonen med nærmeste leder var vanskelig. B har anført at andre ansatte ved A fikk hjemmekontor etter beinbrudd og i forbindelse med studier. A stiller seg undrende til dette da hjemmekontor ikke var aktuelt for noen av bedriftens ansatte.

Da styreleder E kom inn i saken krevde B at D måtte fjernes som hennes nærmeste overordnede, dersom hun skulle komme tilbake i jobb. Dette låste situasjonen ytterligere.

Så sent som i møte med E 24. oktober 2012 krevde B høyere lønn, fleksitid og uttak av opparbeidet «feriefri». Dette viser at B ikke anerkjenner nærmeste leders autoritet.

Også kommunikasjonen mellom B og rådgiver ved NAV, har vært vanskelig. B har avvist at NAV Arbeidslivssenter skulle følge opp saken hennes videre. Hun avviste

således også hjelp fra NAV. Dette viser at B ikke aksepterer å ha dialog med personer som ikke støtter henne i hennes virkelighetsoppfatning.

Ønsket om hjemmekontor var vanskelig å innfri av hensyn til sikkerhet, kvalitet og drift generelt. Det ble lagt til rette for noe arbeid hjemmefra, som arbeid med rapporter, samt planlegging og telefoner, som muliggjorde fleksibel arbeidstid. Bs ønske om mer forutsigbar arbeidsplan var av hensyn til andre kolleger vanskelig å legge til rette for, når B ikke kunne oppgi når eller hvor mye hun kunne jobbe. Når det gjaldt ergonomisk tilrettelegging, var det ikke noe problem å søke om utstyret B hadde behov for. Førsøket med hjemmekontor, ble iverksatt etter sterkt press fra B i august 2012. A ønsket da å få løse en fastlåst situasjon.

Ombudet har i sin uttalelse lagt til grunn at det kunne være praktisk gjennomførbart for A å tilrettelegge for hjemmekontor for B. Tanken var å prøve hjemmekontor i en periode på seks måneder og deretter konkludere. B sluttet imidlertid før seksmånedersperioden var utløpt og det ble derfor ikke konkludert. På lang sikt fremsto imidlertid løsningen med hjemmekontor som lite tilfredsstillende, på grunn av manglende fleksibilitet for bedriften i sin helhet.

B har i hovedsak gjort gjeldende:

A har ikke oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging overfor henne.

Hun ble utsatt for manglende tilrettelegging av A etter at hun ble sykmeldt 7. februar 2011. Hun har gitt arbeidsgiver full informasjon om sin helsesituasjon for å trygge dialogen og et tillitsfullt samarbeid videre.

Lønnsjusteringen var en forespørsel ved overgang fra engasjement til fast ansettelse i november 2011. Dette har ikke noe med hennes fravær å gjøre.

Hun fikk ingen tilbud om ergonomisk kartlegging eller ergonomiske hjelpemidler i perioden fra 7. februar 2011 til 6. februar 2012 fra A. Hun hadde ingen dialog med daglig leder etter juni 2011 og frem til januar 2012. Hun hadde riktignok samtaler med avdelingsleder C, men han hadde ikke myndighet til å tilby henne tilrettelegging.

I perioden august 2011 til august 2012 hadde hun behov for bistand fra utenforstående parter, da daglig leder ikke ville ta kontakt. Hun hadde ingen oppfølgingsplan.

Bedriftshelsetjenesten, NAV lokalt eller NAV Arbeidslivssenter kunne ikke hjelpe henne. Først i august 2012 ble det avtalt oppfølging av arbeidslivssenteret, men forslagene hun bar frem ble bryskt avslått. Hun formidlet dette til styreleder.

Hun opplevde å bli utstøtt fra arbeidsplassen grunnet manglende tilrettelegging. Selv om akseptabel tilrettelegging kom på plass etter at Arbeidstilsynet ble involvert, tok det for lang tid. Hun har foreslått flere tiltak for å bidra til tilbakekomst etter sykefravær. Hun har forsøkt å ha dialog med daglig leder og avdelingsleder, men det var uklare ansvarsforhold mellom dem.

HMS gruppen anbefalte ergonomisk tilrettelegging. Dette ble bare delvis fulgt opp. Hun ba om mer forutsigbar arbeidsplan, definerte oppgaver og klarhet i hvem samarbeidet skulle skje med. Dette var ikke arbeidsgiver villig til. Det ble ikke brakt klarhet i om det var mulig å

holde kurs i redusert stilling. Forutsigbarhet ville bidratt til å forenkle tilbakekomst til arbeid etter sykefravær.

Det ble bedt om mulighet for periodevis hjemmekontor for å minske stress, kunne ta pauser ved behov og forenkle deltakelse i behandlingsopplegg. Fastlege støttet tiltaket. Hjemmekontor var mulig. Andre fikk hjemmekontor ved sykdom etter benbrudd og i forbindelse med studier. At hun fikk innvilget hjemmekontor fra høsten 2012, tilsier at dette praktisk kunne vært gjennomført tidligere.

Hun ba om at det skulle utarbeides en konkret plan for oppfølging ved gradert tilbakekomst, men dette ble ikke gjennomført. Daglig leder D gikk ikke i dialog med henne, og var ikke villig til å samarbeide med NAV eller bedriftshelsetjenesten. Hun har hele tiden hatt et klart og uttalt ønske om å stå i 100 % stilling.

Som følge av hele situasjonen ble helsetilstanden forverret med depresjon og angst. Fordi arbeidsgiver ikke var villig til å tilrettelegge, ble ikke arbeidssituasjonen avklart. Det har ikke vært mulig for henne eller hennes fastlege å angi en prognose for arbeidsevne slik arbeidsgiver har bedt om.

Etter pålegg fra Arbeidstilsynet fikk hun ergonomisk kartlegging utført av HMS gruppen 14. mai 2014. Forslagene ble gjennomført ved oppstart i september 2012. Hun kom da tilbake i 100 % stilling som kursinstruktør med tilbud om hjemmekontor en dag per uke. Hun fikk ny stol med nakkestøtte og regulerbare armlener, samt avlastningsstol til undervisningstimer. I tillegg fikk hun en forutsigbar arbeidsplan og en teamkollega.

Tilretteleggingen og dialogen var god etter august 2012, da styreleder E overtok saken.

Hun har ikke utøvet et press overfor arbeidsgiver om hjemmekontor. Uten et pålegg fra Arbeidstilsynet ville ikke A ha imøtekommet hennes forslag om tilrettelegging.

Konsekvensene av manglende tilrettelegging er lengre sykmelding og overgang til arbeidsavklaringspenger. Hun har hatt et økonomisk tap. Manglende tilrettelegging har videre ført til tapt arbeidserfaring, tap av anseelse i bedriften og karrieremuligheter i organisasjonen. Hun har mistet tillit til ledelse og kolleger, og har fått dårligere psykisk helse som følge av arbeidskonflikten.

Arbeidsforholdet ble avsluttet fordi det dukket opp en ny jobbmulighet. Dette er ikke problematisk. Ettersom de aktuelle tilretteleggingstiltakene var midlertidige, i tråd med oppfølgingsplanen, var det ønskelig å starte med blanke ark hos en ny arbeidsgiver da tilbudet kom.

Nemndas vurdering

Nemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette følger av lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 3 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005), jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven nr. 42/2008 § 16.

Per 1. januar 2014 er det trådt i kraft en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov (lov nr. 61/2013). Ettersom foreliggende sak gjelder forhold før den nye loven trådte i kraft, er det den

tidligere diskriminerings- og tilgjengelighetsloven nr. 42/2008 som skal legges til grunn for nemndas vurdering.

Nemnda har kompetanse til å fatte vedtak i saken, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd. Nemnda kan ikke fastsette oppreisning eller erstatning ved brudd på diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Den individuelle tilretteleggingsplikten for arbeidsgiver er hjemlet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd:

«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.»

Individuell tilrettelegging skal vurderes på alle stadier i arbeidsforholdet. Brudd på plikten til individuell tilrettelegging representerer brudd på forbudet mot diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4, jf. § 12 sjette ledd.

Det er begrensninger i tilretteleggingsplikten, dels i form av at arbeidsgiver skal foreta *rimelig* individuell tilrettelegging, jf. § 12 første ledd, og dels ved at bestemmelsens femte ledd innebærer en generell uforholdsmessighetsbegrensning:

«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.»

I følge lovens forarbeider, Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 182, skal uforholdsmessighetsbegrensningen ses på som en sikkerhetsventil. Individuell tilrettelegging vil kunne påvirke arbeidsrutinene i en virksomhet, men andre ansatte må tåle mindre endringer i arbeidsrutiner og oppgaver. Negative konsekvenser for andre ansatte vil imidlertid være et moment som inngår i en helhetsvurdering.

I vurderingen av spørsmålet om en virksomheten har foretatt en rimelig individuell tilrettelegging må det foretas en helhetsvurdering på grunnlag av blant annet virksomhetens økonomi, ulemper, hensynet til andre ansatte og hva som er praktisk mulig. Formålet med tilretteleggingsplikten er ikke å gi særlige rettigheter, men å sikre like muligheter for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. For å oppnå likebehandling kreves det at arbeidsgiver iverksetter konkrete tiltak tilpasset arbeidstakers behov. Slike betraktninger er tidligere lagt til grunn av nemnda, jf. sakene 22/2011, 3/2012 og 50/2012.

Om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt har nemnda i flere saker uttalt at når en ansatt informerer arbeidsgiver om at vedkommende har fått stilt en diagnose som kan influere på utførelsen av arbeidet, har arbeidsgiver plikt til å sette seg inn i hva denne diagnosen innebærer. Arbeidsgiver må da, i samråd med arbeidstakeren, vurdere hva som konkret

kan gjøres for å tilrettelegge for vedkommende arbeidstaker, jf. nemndas saker nr. 21/2007, 40/2009, 22/2011 og 3/2012.

Arbeidstakeren har et eget ansvar for å medvirke til egen tilrettelegging. Hensiktsmessig individuell tilrettelegging forutsetter at det er et nært samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 181. Det er den som har behov for tilrettelegging, og dermed har kjennskap til og kunnskap om hva som vil tilfredsstille behovet for individuell tilrettelegging, som har et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger. Dersom den enkelte ikke bidrar til å avklare behov og heller ikke ønsker å være i dialog om egnede løsninger, er det den enkelte som må bære konsekvensene av manglende tilrettelegging. Offentlig tjenestetilbud fra NAV vil kunne bistå dersom det er uklart hva som vil være hensiktsmessige løsninger.

B lider av fibromyalgi og hun har kroniske nakke- og ryggplager. Nemnda legger til grunn at B har nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forstand og at hun har behov for tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.

Arbeidstilsynet la til grunn at A ikke hadde gjort tilstrekkelig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging og oppfølging overfor B. I likhet med ombudet finner heller ikke nemnda det nødvendig å gå inn i vurderingen av om tilretteleggingspliktene etter arbeidsmiljøloven § 4-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd fullt ut er samsvarende. I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven fremgår det at tilretteleggingsplikten etter § 12 første ledd må sees i sammenheng med øvrige regler om forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) side 182. Slik nemnda ser det gir Arbeidstilsynets pålegg grunn til å tro at A ikke overholdt tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Nemnda legger til grunn at B har oppfylt sin medvirkningsplikt. Hun var klar på hvordan hennes nedsatte funksjonsevne påvirket arbeidssituasjonen. B kom med flere forslag til konkrete tilretteleggingstiltak og A innvilget noen av disse. Det at en arbeidstaker ikke får innvilget alle tiltak arbeidstakeren selv har bedt om er ikke i seg selv tilstrekkelig til å gi grunn til å tro at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin plikt. Den som er ansvarlig for tilretteleggingen kan velge mellom ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007 - 2008) side 181.

Av de tiltakene B foreslo, er det få, bortsett fra ergonomiske tiltak som faktisk synes å ha blitt gjennomført i den aktuelle perioden. At det utviklet seg et konfliktfylt forhold mellom B og daglig leder er det A som må bære ansvaret for. Plikten til å foreta individuell tilrettelegging er pålagt arbeidsgiver. Det er således arbeidsgiveren som har hovedansvaret for å komme ut av en konfliktfylt situasjon og som eventuelt må foreslå andre tiltak som kan bidra til å løse situasjonen dersom det er uenighet om egnede tiltak. Etter nemndas syn gjorde ikke A dette i tilstrekkelig grad.

Nemnda kan bare i begrenset grad overprøve de vurderinger en arbeidsgiver selv gjør av den praktiske organiseringen av arbeidet ved arbeidsplassen. Ifølge A var hjemmekontor ikke aktuelt for noen ansatte. Selv om Bs arbeidsutprøving med hjemmekontor var en prøveordning fra høsten 2012, legger nemnda til grunn at både utprøving av hjemmekontor og praktiske endringer i arbeidsoppgavene var mulig å iverksette på et tidligere tidspunkt.

Det var først etter styreleder ble involvert, og Arbeidstilsynet ga A pålegg, at arbeidsplassen og arbeidsoppgavene ble individuelt tilrettelagt for B høsten 2012. B hadde da vært sykmeldt siden 7. februar 2011. Fra 1. september 2012 fikk B etter nemndas syn tilstrekkelig tilrettelegging tilpasset hennes behov.

Nemnda vil understreke at tilretteleggingsplikten må vurderes ut fra en totalvurdering av hele perioden etter B ble sykmeldt 7. februar 2011. Nemnda legger til grunn at det må aksepteres at det tar en viss tid før rimelig individuell tilrettelegging kommer i stand, men i dette tilfelle tok det for lang tid. Nemnda har i denne sammenheng lagt vekt på at det grunnleggende formålet med tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne er at de skal kunne «*få eller beholde arbeid*», slik det fremgår av lovens ordlyd. I tillegg kommer at når en arbeidstaker slik som i dette tilfellet står i fare for å falle helt ut av arbeid, ved å gå over på arbeidsavklaringspenger, har arbeidsgiver en særlig oppfordring til å forsøke å iverksette individuelle tilretteleggingstiltak.

Etter nemndas syn har etter dette A ikke oppfylt sin tilretteleggingsplikt overfor B etter at hun ble sykmeldt 7. februar 2011.

Klagen fra A har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 25/2014

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

A handlet i strid med plikten til individuell tilrettelegging overfor B etter hun ble sykmeldt 7. februar 2011, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 (lov nr. 42/2008).

Sverre Erik Jebens
møteleder

Johans Tveit Sandvin

Upendo Gloria Masika