



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Sak 19/203

A v/ advokat Christopher Hansteen

mot

X Universitetssykehus HF v/ B

Vedtak av 13. august 2020 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

Anniken Mellegaard Douglass (nemndleder)

Ingvild Mestad

Ingun Fornes

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmål om et sykehus handler i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse og alder, ved at en ansatt ikke får tilstrekkelig tilrettelegging i sin stilling som overlege ved sykehuset etter fylte 67 år.

Sakens bakgrunn

A er født i august 1951. Hun jobber som overlege ved X Universitetssykehus HF (forkortelse x), ved [aktuell avdeling, arbeidssted]. A har jobbet i ulike stillinger ved sykehuset siden 1989.

A er avhengig av rullestol etter at hun [omtale av bakgrunnen for dette]. Etter at hun kom tilbake på jobb i [tidspunkt] har hun, med tilrettelegging, kunnet fortsette i full stilling som overlege.

Frem til høsten 2016 hadde hun tilretteleggingstiltak i form av tilpassede arbeidsoppgaver, fritak fra vakt, eget kontor med plass til spesialstol, ståstativ og hev/senk-skrivebord og fysioterapi i arbeidstiden. I perioden 1. april 2012 til 31. desember 2016 hadde A funksjonsassistanse som innebar at hun fikk bistand til praktiske oppgaver et visst antall timer per uke. Det ble tilrettelagt for at A kunne fortsette i full stilling som overlege ved at hun fikk hovedansvaret for håndtering av henvisninger, dokumenter og prøvesvar, i tillegg til å drive med forskning, undervisning og noe poliklinisk virksomhet.

X og A inngikk avtale om midlertidig tilrettelegging i form av hjemmekontor to ganger i uken fra 2. mai til 29. juni 2017. Ordningen ble videreført etter møter mellom partene og opphørte 28. september 2018.

I november 2017 startet A med pasientkonsultasjoner en halv dag i uken ved [arbeidssted]. Etter oppfølgingssamtale 6. februar 2018 økte omfanget pasientkonsultasjoner til tre halve dager i uken. I referat fra oppfølgingssamtalen fremgår det videre:

"HR-leder tar opp spørsmål om veien videre. Dette er en midl. tilrettelegging. Hva er målet? Skal A «tilbake» med 100% tilstedeværelse på [arbeidsteder]?"

A blir 67 i august. Noen tanker om arbeid etter dette? Fortsette i 100% jobb? Tanker rundt noe reduksjon?"

Fra forsommeren 2018 oppstod det uenighet mellom partene knyttet til videre tilrettelegging for A, samt vurderingen av hennes arbeidsevne.

I brev fra X av 23. april 2018 fremgår følgende:

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

"Det blir stilt spørsmål til A på møte 6. februar 2018 om hva målet med midlertidig tilrettelegging er. Skal hun fortsette i 100% stilling? Har hun tanker om å redusere sin stilling? Det tas opp at hun i sommer 2018 fyller 67 år. A orienterer på møte at hun ønsker å fortsette som nå og har ingen tanker om reduksjon."

Brevet avsluttes med følgende forslag til konklusjon fra arbeidsgiver:

"Arbeidstaker fyller ikke sin overlegestilling 100%. Arbeidsgiver mener restarbeidsevne er maks 50% og med tilrettelagte oppgaver som i dag er pasientsamtaler og [omtale av verv] 3 dager pr uke. Arbeidsgiver anbefales at ansatt tar ut gradert tjenestepensjon 50% og kan fortsette i avdelingen med de oppgaver som i dag er planlagt i 50% stilling."

I møte 5. juni 2018 ble A foreholdt arbeidsgivers forslag til konklusjon om restarbeidsevne på 50 %, og hun fikk til tilbud om 50 % stilling.

A mottok e-post fra avdelingsleder C 7. september 2018, hvor det blant annet fremgår at "midlertidig tilrettelegging av dine arbeidsoppgaver og arbeidsplass er avsluttet. Dette betyr at du ikke kan benytte hjemmekontor videre, og jeg må derfor be deg om å være tilgjengelig på sykehuset i hele arbeidstiden."

Det ble etter dette avholdt et nytt personalmøte 28. september 2018. I et notat til møtereferatet begrunner X sin vurdering av As restarbeidsevne. A er uenig i denne vurderingen og har kommentert notatet.

X innkalte til drøftingsmøte for å vurdere delvis oppsigelse av A 28. januar 2019. Møtet ble holdt 15. februar 2019. X har ikke fulgt opp varselet om delvis oppsigelse.

A fikk sommeren 2019 kontorplass på [arbeidssted]. Hun var 100 % sykemeldt fra 19. august 2019 til og med 22. mars 2020 og har ikke mottatt sykepenger fra arbeidsgiver eller NAV etter 25. november 2019, fordi hennes sykelønnsrettigheter etter Folketrygdloven da opphørte.

A ble friskmeldt 23. mars 2020 av sin fastlege, som i friskmeldingen uttaler at A må kunne jobbe hjemmefra for å bidra i koronapandemien, men uten å utsette seg selv for smitte.

I telefonmøtet med X 14. mai 2020 ble muligheten for hel eller delvis bruk av hjemmekontor diskutert. I brev fra X av 4. juni 2020 foreslår arbeidsgiver en midlertidig tilrettelegging ved at A kan utføre administrative oppgaver fra hjemmekontor i inntil 50 % stilling. Den midlertidige tilretteleggingen knyttes til koronapandemien.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Advokat Christopher Hansteen klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 27. juni 2019 på vegne av A. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 23. juni 2020. Møtet ble holdt som videokonferanse. Saken ble behandlet av Anniken Mellegaard Douglass, Ingvild Mestad og Ingun Fornes. Sekretariatet var representert ved Birte Lill Christiansen, Ingelin Gammersvik, Kristian Skjeldal, Kristine Fleten Sandven og Ruth J. Øijordsbakken.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

X har diskriminert henne på grunn av funksjonsnedsettelse og alder i strid med diskrimineringsregelverket.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 gir A rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at hun kan beholde arbeidet.

X har ikke oppfylt denne plikten. Fra og med 28. september 2018 har X nektet å fortsette med egnede tilretteleggingstiltak. Arbeidsgiver har vanskeliggjort As arbeidssituasjon ved å frata henne muligheten til å utføre administrativt arbeid hjemmefra, pålegge henne stadig nye oppgaver og ekstra byrder, og ved å frata henne kontoret på [arbeidssted]. Det viktigste tilretteleggingstiltaket med hjemmekontor to dager i uken ble avvirket med umiddelbar virkning i september 2018, måneden etter at A fylte 67 år. Avviklingen ble kombinert med at A fikk økt omfanget av arbeid ved poliklinikk fra tre til fem dager i uken, uten at hennes administrative arbeidsoppgaver ble redusert i omfang. Kontoret ved [arbeidssted] som A fikk tildelt sommeren 2019, er dårligere tilrettelagt for henne, blant annet når det gjelder toalett- og parkeringsfasiliteter. Over tid ble arbeidssituasjonen så belastende at A ble 100 % sykemeldt fra august 2019.

A har hele tiden hatt tett dialog med sine ledere om hvilke begrensninger funksjonsnedsettelsen gir, og hvilke arbeidsoppgaver hun kan mestre.

Tilretteleggingen er ikke uforholdsmessig byrdefull for X. Det dreier seg om tilrettelegging som har hatt og vil ha effekt for å fjerne yrkesbarrierene som A har på grunn av funksjonsnedsettelsen. Kostnadene ved tilrettelegging er små. X er videre en stor virksomhet med betydelige ressurser. Den aktuelle tilretteleggingen har vært meget vellykket i prøveperioden og er samtidig helt nødvendig for at A skal kunne beholde arbeidet sitt. Sykemeldingen hennes fra august 2019 er et tydelig uttrykk for dette.

Aldersdiskrimineringen består i at X stanset egnede tilretteleggingstiltak ut fra en begrunnelse om at den individuelle tilretteleggingsplikten bortfaller ved fylte 67

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

år. Det er ikke rettslige holdepunkter for en slik aldersmessig avgrensning av tilretteleggingsplikten, og begrunnelsen utgjør direkte aldersdiskriminering. Det dreier seg uansett om ulovlig aldersdiskriminering fordi avslutningen av egnede tilretteleggingstiltak faktisk har sammenheng med at A fylte 67 år måneden før.

Det foreligger ikke lovlig forskjellsbehandling etter arbeidsmiljøloven § 13-3. X har ikke gitt en tilfredsstillende begrunnelse for opphør av tilretteleggingstiltakene, herunder begrunnelse for hvorfor den individuelle avtalen om hjemmekontor ikke kunne videreføres etter at hun fylte 67 år. A har hatt hovedansvar for henvisninger også etter endringene i pasient- og brukerrettighetsloven og prioriteringsforskriften i 2015 og endringene i avdelingens arbeid med henvisninger.

A krever oppreisning fastsatt etter nemndas skjønn. Oppreisningserstatningen bør ligge i det øvre sjikt av intervallet på 20 000 til 80 000 kroner som fremgår av forarbeidene.

X har i hovedsak anført:

X har ikke diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse og alder i strid med diskrimineringsregelverket.

X har sannsynliggjort at A ikke er forskjellsbehandlet som følge av funksjonsnedsettelse eller alder ved at hun ikke har fått hjemmekontor på permanent basis.

D avdeling ved X tilrettela for hjemmekontor i en midlertidig periode, men på grunn av endringer i driften av avdelingen kunne ikke ordningen videreføres ytterligere. As egen situasjon var også endret sammenlignet med situasjonen da avtalen om hjemmekontor ble inngått. As alder var ikke avgjørende for opphør av ordningen.

X har hele tiden understreket at tilretteleggingen med hjemmekontor har vært en midlertidig ordning som fortløpende skal evalueres og som kan avsluttes av begge parter. Arbeidsgiver har videre understreket at målet med den midlertidige tilretteleggingen har vært at A skal komme tilbake til en 100 % tilstedeværelse på jobb. Beslutningen om å avslutte tilretteleggingen med hjemmekontor var begrunnet i endrede krav til behandling av henvisninger, som gjorde at det ikke var mulig å videreføre ordningen av hensyn til driften av avdelingen.

X har vist vilje til å tilrettelegge for A på andre måter enn ved hjemmekontor. Dette har ikke kommet i stand da hun ikke har fremlagt utfyllende funksjonsvurdering. Arbeidsgiver mottok først funksjonsvurdering i henhold til

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

stillingsbeskrivelsen fra A selv, etter møte 2. mai 2019. På bakgrunn av As funksjonsvurdering ble det utarbeidet forslag om tilrettelegging innenfor en 100 % stilling. Her har man tatt utgangspunkt i arbeidstakers egen vurdering av hvilke arbeidsoppgaver hun kan og ikke kan utføre.

D avdeling har aktivitet både ved [arbeidssteder]. Arbeidsgiver kan derfor innenfor rammen av arbeidsavtalen flytte en arbeidstaker fra en lokalisasjon til en annen. En endring av tjenestested skal være saklig begrunnet i arbeidsgivers behov, og må ikke være unødvendig tyngende. A sitt polikliniske arbeid utføres på [arbeidssted]. Flytting av kontor fra [arbeidssted] til [arbeidssted] er derfor saklig begrunnet. Det første forslaget om kontor i 8. etasje ble forkastet etter befaring. X er enig med A i at dette kontoret ikke var tilrettelagt for hennes behov. Etter ny befaring ble det imidlertid funnet et egnet kontor i 1. etasje i [avdelingens lokaler på arbeidssted]. X mener at A sitt behov for tilrettelegging ivaretas med dette kontoret.

Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om X handler i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse og alder ved at A ikke får tilstrekkelig tilrettelegging i sin stilling som overlege ved sykehuset etter fylte 67 år.

1. Spørsmål om diskriminering ved brudd på tilretteleggingsplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven (lov nr. 51/2017) forbyr diskriminering på grunn av blant annet funksjonsnedsettelse, jf. § 6 første ledd.

Retten til individuell tilrettelegging i arbeidsforhold følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde», jf. At ledd.

Brudd på bestemmelsen om individuell tilrettelegging regnes som diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 12.

Bevisbyrdereglene følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 37. Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det foreligger omstendigheter som gir «grunn til å tro» at det har skjedd og den ansvarlige ikke «sannsynliggjør» at diskriminering likevel ikke har funnet sted. I vilkåret om «grunn til å tro» ligger det at klageren må vise til konkrete holdepunkter eller indikasjoner for at diskriminering har skjedd, utover en ren påstand om dette. Dersom det foreligger slik grunn til å tro, må den innklagede sannsynliggjøre, med alminnelig sannsynlighetsovervekt, at diskriminering ikke har funnet sted.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

A er [omtale av skade/sykdom] og er avhengig av rullestol. Hun har med dette en funksjonsnedsettelse i lovens forstand. Partene er enige om at A har behov for individuell tilrettelegging i sin stilling som overlege.

Nemnda vurderer først om A har fremlagt opplysninger eller vist til omstendigheter som gir «grunn til å tro» at tilretteleggingsplikten er brutt. Vurderingen gjelder tilrettelegging i form av hjemmekontor.

A har fremlagt spesialisterklæring fra oktober 2016, hvor det fremgår at det av medisinske grunner på det sterkeste anbefales at hun minst to ganger i uken får ha hjemmekontor. Tilretteleggingen har fungert godt og ordningen med hjemmekontor ble derfor videreført ved flere anledninger, fra opprinnelig to måneder til ett år og fem måneder. Når X i september 2018 valgte å avslutte dette tilretteleggingstiltaket, er det etter nemndas vurdering «grunn til å tro» at arbeidsgiver bryter tilretteleggingsplikten.

Nemnda må dermed vurdere om X har sannsynliggjort at tilretteleggingsplikten likevel er overholdt, slik at det ikke foreligger diskriminering.

Om en virksomhet har foretatt en egnet individuell tilrettelegging, må vurderes ut fra en helhetsvurdering av blant annet virksomhetens økonomi, ulemper, hensynet til andre ansatte og hva som er praktisk mulig, jf. blant annet Diskrimineringsnemndas sak 144/2018.

Tilretteleggingsplikten gjelder ikke tilrettelegging som innebærer en «uforholdsmessig byrde» for virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22 andre ledd. Det følger av forarbeidene at dette er ment å være en sikkerhetsventil som ikke må tolkes for vidt, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 326.

I vurderingen etter annet ledd skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser.

Etter nemndas vurdering har ikke X sannsynliggjort at det fra september 2018 ikke lenger var mulig å videreføre hjemmekontorordningen av hensyn til driften av avdelingen. A utførte oppgaver med henvisninger fra hjemmekontor etter lov- og forskriftendringene i 2015. Som følge av innføringen av elektronisk journal fra 2014 er det ikke behov for å ta papirjournaler med hjem i forbindelse med dette arbeidet. X har ikke sannsynliggjort at deler av arbeidet med henvisninger faktisk ble overført fra A til andre leger på avdelingen etter dette tidspunktet, eller bestridt at hun fortsatt har hatt hovedansvaret for dette arbeidet. I X sitt forslag om midlertidig tilrettelegging i forbindelse med koronapandemien er det dessuten lagt opp til at A nå kan utføre disse oppgavene hjemmefra. Nemnda kan videre ikke se at bedringen i As helsetilstand forut for opphør av ordningen

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

tilsier at tilretteleggingen ikke lenger er nødvendig. Nemnda viser i denne sammenheng til As langvarige sykemelding fra august 2019.

Nemnda presiserer at tilretteleggingen må vurderes fortløpende, både med tanke på om tilretteleggingen er egnet for den det gjelder og med tanke på om tilretteleggingen innebærer en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver. Det er derfor ikke avgjørende hvorvidt X har en generell ordning med hjemmekontor eller at den individuelle avtalen med A ble inngått som en midlertidig avtale.

Tilretteleggingen med hjemmekontor hadde god effekt for A som med en slik tilrettelegging arbeidet i en 100 % stilling. Ordningen kan ventes å ha tilsvarende positiv effekt fremover. Bortsett fra bærbar PC med tilgang til nødvendige programmer, kan ikke nemnda se at tilrettelegging i form av hjemmekontor medfører kostnader for arbeidsgiver. X er dessuten en stor virksomhet med betydelige ressurser.

Diskrimineringsnemnda konkluderer etter dette med at X bryter den individuelle tilretteleggingsplikten overfor A, slik at det foreligger diskriminering.

Nemnda har merket seg X sitt forslag om ny midlertidig tilrettelegging i form av hjemmekontor. Det er noe uklart for nemnda om denne ordningen faktisk har trådt i kraft per i dag. Denne midlertidige ordningen synes dessuten å være knyttet til koronapandemien. Nemnda legger derfor til grunn at diskrimineringen er pågående på vedtakstidspunktet.

As kontor ble flyttet fra [arbeidssted] til [arbeidssted]. Nemnda mener at flyttingen, i seg selv, ikke tilsier at det er «grunn til å tro» at tilretteleggingsplikten er brutt. Flyttingen har sammenheng med effektivisering av driften. Kontoret i 1. etasje er godt tilrettelagt for A med nødvendig utstyr og nærhet til poliklinikken. Nemnda mener også at tilgangen til HC-toalett og parkering er tilfredsstillende. Flytting av kontoret utgjør derfor ikke brudd på tilretteleggingsplikten.

2. Spørsmål om diskriminering på grunn av alder

Arbeidsmiljøloven (lov 62/2005) § 13-1 første ledd forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet.

Med «direkte diskriminering» menes at en person på grunn av alder behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon.

Forbudet gjelder alle sider ved et arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd. Det er gitt visse unntak fra forbudet i § 13-3 første og annet ledd.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Det skal legges til grunn at diskriminering har skjedd hvis arbeidstakeren fremlegger opplysninger som gir «grunn til å tro» at diskriminering har skjedd og den ansvarlige ikke «sannsynliggjør» at diskriminering likevel ikke har skjedd, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Nemnda vurderer først om A har fremlagt opplysninger eller vist til omstendigheter som gir «grunn til å tro» at det foreligger diskriminering på grunn av alder.

Hjemmekontorordningen opphørte måneden etter at hun fylte 67 år. På bakgrunn av møtereferat og brev fra X våren 2018 fremgår det at X er opptatt av As alder samtidig som det stilles spørsmål ved videre tilrettelegging. Dialogen med A fra våren 2018 avviker fra den tidligere dialogen knyttet til tilrettelegging. Etter nemndas vurdering gir dette «grunn til å tro» at A diskrimineres på grunn av alder.

Nemnda må dermed vurdere om X har sannsynliggjort at det likevel ikke foreligger diskriminering på grunn av alder.

En arbeidsgiver kan ha et legitimt behov for å avklare arbeidstakers videre planer knyttet til arbeid etter fylte 67 år. At spørsmålet om As videre planer ble stilt, er derfor ikke i seg selv aldersdiskriminerende. Samtidig foreligger det ingen begrensninger i tilretteleggingsplikten som følge av alder, for eksempel ved at arbeidstakeren fyller 67 år.

Det er ikke avgjørende for nemndas vurdering hvorvidt det eventuelt beror på en misforståelse at HR-lederen overfor klinikktiltitsvalgt ga uttrykk for at tilretteleggingsplikten bortfaller når A fyller 67 år. Fokus på alder i kombinasjon med tilrettelegging fremgår tydelig av det skriftlige materialet i saken. Nemnda mener X ikke har sannsynliggjort at opphøret av ordningen skyldes andre forhold enn alder. X har heller ikke påberopt at det foreligger lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder.

At tilrettelegging fortsatt er et tema mellom partene etter at A fylte 67 år, endrer ikke nemndas vurdering. Denne dialogen skjer først og fremst på bakgrunn av påtrykk fra A og hennes advokat. Etter nemndas vurdering har X i denne dialogen ikke vist reell vilje til å imøtekomme ønsket og behovet for tilrettelegging i form av hjemmekontor.

Nemnda konkluderer etter dette med at X diskriminerer A på grunn av alder.

3. Krav om oppreisning

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Ved brudd på de aktuelle bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven, kan nemnda vurdere det fremsatte kravet om oppreisning etter likestillings- og diskrimineringsloven § 38, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9.

Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning i arbeidsforhold fremgår av diskrimineringsombudsloven (lov nr. 50/2017) § 12 første ledd.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 38 tredje ledd jf. arbeidsmiljøloven § 13-9 første ledd tredje punktum at oppreisningen fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Likestillings- og diskrimineringslovens forarbeider forutsetter at oppreisningsbeløpet vil ligge et sted mellom 20 000 og 80 000 kroner, men med mulighet for å gå høyere i særlig graverende tilfeller, jf. Prop. 80 L (2016-2017) side 94. Det fremgår videre av forarbeidene at det bør stilles krav til forholdsmessighet mellom oppreisningen og den krenkelsen den diskriminerte er påført. Ved vurderingen skal det blant annet legges vekt på utvist skyld, styrkeforholdet mellom partene og den diskriminerende parts økonomi.

Nemnda setter etter en konkret helhetsvurdering oppreisningsbeløpet til 60 000 kroner. Ved vurderingen av beløpets størrelse har nemnda sett hen til at det i dette tilfellet foreligger en kombinasjon av diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse og alder, og at den aktuelle diskrimineringen har pågått over lengre tid. Nemnda har videre sett hen til at As funksjonsnedsettelse skyldes [beskrivelse av årsak] . Når arbeidsgiver nå over en periode endrer holdningen sin til A og verdsettelsen av hennes kompetanse og arbeidsinnsats, i tillegg til å vise manglende reell vilje til å imøtekomme ønsket og behovet for tilrettelegging i form av hjemmekontor, fremstår det som krenkende. Diskrimineringen har medført en vesentlig belastning for A som har vært sykemeldt i lengre tid, dels uten rett til utbetaling av sykepenger. Nemnda har også lagt vekt på at det er en betydelig forskjell i styrkeforholdet mellom partene og legger til grunn at Xs økonomi ikke tilsier et lavere oppreisningsbeløp.

Konklusjon

A har fått medhold klagen. Nemndas vedtak er enstemmig.

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	post@diskrimineringsnemnda.no	www.diskrimineringsnemnda.no

Sak 19/203

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

X Universitetssykehus HF diskriminerer A på grunn av funksjonsnedsettelse og alder.

X Universitetssykehus HF betaler 60 000 (seksti tusen) kroner i oppreisning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

Anniken Mellegaard Douglass
nemndleder

Ingvild Mestad

Ingun Fornes

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ingen signatur