



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

## Sak 34/2018

**A**

**mot**

**B**

**Vedtak og uttalelse av 19.06.2018 fra Diskrimineringsnemndas medlemmer:**

**Jon Østensvig (møteleder)  
Kirsti Coward  
Tine Eidsvaag**

---

**Postadresse**

Postboks 208 Sentrum  
5804 Bergen

**Telefon:**

(+47) 90933125

**E-post**

[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Hjemmeside:**

[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

## Saken gjelder

Saken gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne på en arbeidsplass, i form av mangelfull tilrettelegging og manglende tilbud om kompetansehevingstiltak.

## Sakens faktum og saksgang

A har nedsatt funksjonsevne som følge av en lammelse i venstre lår etter en operasjon i 2015.

A har vært ansatt ved B siden juni 2016. B er merkeverksted for [bilmerker]. A startet i kundemottaket, men endret stilling til fakturerings- og garantiansvarlig høsten 2016, med en lavere stillingsprosent fordi belastningen på beinet hans ble for stor på kundemottaket. Etter en tid ble det aktuelt for A å gå tilbake til kundemottaket, og han ba da om tilretteleggingstiltak i form av en heve- og senkepult. Det er omstridt når spørsmålet om tilrettelegging ble tatt opp. I oktober 2017 var tilrettelegging tema i et møte. Det ble ikke skrevet referat fra møtet og partene er uenige om hva som der ble sagt og avklart. Heve- og senkepult har ikke kommet på plass i kundemottaket.

A brakte saken inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet ved klage av 07.11.2017.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kommet med uttalelse i saken. Saken ble oversendt til Diskrimineringsnemnda ved brev av 31.12.2017.

Saken ble behandlet av nemnda i møte den 05.06.2018. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Jon Østensvig (møteleder), Kirsti Coward og Tine Eidsvaag. Nemndas sekretariat var representert ved Tone Sørensen, Ruth Øijordsbakken og Laila Pedersen Kaland. Birthe Lill Christiansen og Ingelin Gammersvik deltok som observatører.

## Partenes syn på saken

### A har i hovedsak anført:

Han har blitt diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne av B ved at det ikke ble iverksatt tilstrekkelige tilretteleggingstiltak, og ved å ikke få tilbud om kompetanseheving.

Han bruker ortrose/skinne og/eller krykker på grunn av lammelsen i låret. Belastningen ble for stor ved 100 % jobb i kundemottaket. Han begynte derfor å jobbe 50 % som fakturerings- og garantiansvarlig høsten 2016. I starten av 2017 ble det aktuelt å flytte tilbake til kundemottaket. Han ba da B om å få tilpasset en pult/disk for at han skulle klare å jobbe 66-70 %, men dette har ikke kommet på plass. Han vil kunne få en tilpasset stol, men først når pulten er på plass.

Han har ønsket kurs for garantisystemet på [bilmerke] og har etterspurt dette siden 2016. En nytilsatt fikk dette kurset i hans sykemeldingsperiode, noe som innebærer at A er diskriminert.

### B har i hovedsak anført:

---

Postadresse	Telefon:	E-post	Hjemmeside:
Postboks 208 Sentrum 5804 Bergen	(+47) 90933125	<a href="mailto:post@diskrimineringsnemnda.no">post@diskrimineringsnemnda.no</a>	<a href="http://www.diskrimineringsnemnda.no">www.diskrimineringsnemnda.no</a>

B har ikke diskriminert A på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Tre måneder etter at A startet ved kundemottaket viste det seg at belastningen på foten ble for stor. Han ga da tilbakemelding om at han ikke fikk til å jobbe som kundemottaker. A ble deretter ansatt i en annen stilling med ansvar for inn og utgående fakturaer og internfakturering til Bs samarbeidende merker.

A ba om ny pult i forbindelse med at han måtte ha en annen stol enn den han har i dag. Forespørselen kom ikke i januar. A startet ikke i kundemottaket før i mars 2017. Det fremgår ikke av sykemeldingene at manglende pult er årsaken til sykemeldingene. Det var først et tema i sykemeldingen datert 05.10.2017.

B AS har fått nye eiere som ønsker å ha personer i kundemottaket som kan jobbe 100%. A fikk da tilbud om en 50% stilling på delelageret. På delelageret er det plass til stol, og det er også heve- og senkepult tilgjengelig. Tilbudet ble avslått av A.

A ble sendt til Oslo for kurs, men på grunn av misforståelser ble ikke dette noe av. A har deltatt på et to-dagers kurs i København om [bilmerke] sine garantier. En nyansatt har gjennomført et web-kurs i claim. Dette kurset har også A fått tilbud om. Den nyansatte har også deltatt på et møte i Helsingborg med praktisk innleggelse av claims.

### **Nemndas vurdering**

Spørsmålet for nemnda er om B handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne ved ikke å tilrettelegge arbeidsplassen for A, og ved de tilbud om kompetanseheving som bedriften har gitt.

Likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 01.01.2018. Fordi denne saken gjelder forhold før ikrafttredelsen, anvender nemnda den tidligere diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (nr. 61/2013) i saken her.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5 første ledd første setning forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. I § 26 første ledd gis det en rett for arbeidstakere til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. I andre ledd spesifiseres det at retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. Det følger av lovens § 12 første ledd at brudd på plikten til tilrettelegging regnes som diskriminering.

Det skal legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 30.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at nemnda 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.

Nemnda vurderer først om det er «grunn til å tro» at B ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

Det er ikke omstridt at A fremsatte ønske om tilrettelegging av arbeidsplassen på et tidspunkt vinteren 2017, og at slik tilrettelegging ikke er gjennomført. As forklaring støttes av vitner. Det foreligger derfor omstendigheter som gir «grunn til å tro» at diskriminering har skjedd, og B må sannsynliggjøre at A likevel ikke ble diskriminert.

Nemndas vurdering er at selv om arbeidstakeren i rimelig utstrekning må medvirke i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, så har arbeidsgiveren en selvstendig plikt til å sette seg inn i et rapportert behov for tilrettelegging og relativt raskt vurdere hvordan slik tilrettelegging kan gjennomføres. Tilrettelegging i form av en heve- og senkepult kan ikke sies å være et kostbart eller komplisert tiltak og er derfor ikke «en uforholdsmessig byrde», jf. lovens unntaksbestemmelse i § 26 andre ledd. B har ikke vist til noen dokumentasjon som viser at tilrettelegging er gjennomført eller forsøkt gjennomført. Bs opplysning om at man ventet på en avklaring fra NAV og A knyttet til en stol, mener nemnda i denne sammenheng ikke kan forklare at dette ikke ble fulgt opp. Nemnda kan dermed ikke se at B har sannsynliggjort at diskriminering, i form av manglende tilrettelegging, ikke har skjedd. Nemnda konkluderer etter dette med at B har diskriminert A som følge av hans nedsatte funksjonsevne, ved å ikke tilrettelegge tilstrekkelig.

Nemnda vurderer så om A har blitt behandlet dårligere enn andre ved tilbud om kurs, og om dette skyldtes nedsatt funksjonsevne, jf. § 5 andre ledd.

A har gjennomført et kurs hos [bilmerke]. I tillegg ble det forsøkt gjennomført et kurs i Oslo. Om A skulle fått tilbud om ytterligere kursing og i tilfelle hvilke kurs, fremstår ut fra sakens dokumenter som uklart for nemnda. Nemnda kan uansett ikke se at det er lagt frem opplysninger som støtter påstanden om at eventuelt manglende kurs skyldes As nedsatte funksjonsevne. Nemndas konklusjon er at det på dette punktet ikke er grunn til å tro at diskriminering har funnet sted.

### **Konklusjon:**

B har diskriminert A på grunn av nedsatt funksjonsevne ved manglende tilbud om tilrettelegging.

B har ikke diskriminert A på grunn av nedsatt funksjonsevne ved tilbud om kompetanseheving.

Avgjørelsen er enstemmig.

Sak 34/2018

**Diskrimineringsnemnda har truffet følgende vedtak:**

B har diskriminert A på grunn av nedsatt funksjonsevne ved manglende tilrettelegging.

**Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

B har ikke diskriminert A på grunn av nedsatt funksjonsevne i forbindelse med tilbud om kompetanseheving.

Jon Østenvig  
møteleder

Kirsti Coward

Tine Eidsvaag