



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 20/202

A

mot

Coop Nord SA

**Vedtak av 4. februar 2021 fra Diskrimineringsnemnda,
sammensatt av følgende medlemmer:**

Jon Østensvig (nemndleder)
Usman Ivar Shakar
Møyfrid Eggebø

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

Saken gjelder spørsmål om en tilkallingsvikar ved en dagligvarebutikk ble diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at arbeidsgiver ikke overholdt plikten til individuell tilrettelegging.

Bakgrunn for saken

A søkte på en ledig stilling som tilkallingsvikar ved C [dato] 2020. Hun ble innkalt til intervju. Under intervjuet opplyste hun om at hun hadde [beskrivelse av diagnose]. Daglig leder ved C, D, som var den som intervjuet A, kontaktet etter intervjuet oppgitte referanser. A hadde tidligere arbeidserfaring fra [navn på butikk] og [navn på butikk].

A ble tilbudt stilling som tilkallingsvikar og signerte ansettelseskontrakt den [dato] 2020. På vegne av arbeidsgiver, Coop Nord SA, signerte D ansettelseskontrakten. Ansettelseskontrakten inneholder ingen opplysninger om stillingsprosent.

C er én av 54 dagligvarebutikker som Coop Nord driver i Troms og Finnmark fylke (og Lofoten og Ofoten). Coop Nord har ca. 1300 ansatte. Butikkenes størrelse varierer fra de små lokale Prix-forretningene til de store OBS-butikkene.

C er én av Coop Nord sine små butikker i bydelen X på [beskrivelse av geografisk plassering] av Y. Butikken har et salgsareal på [antall kvadratmeter] og betjener i hovedsak de som bor i nærområdet. Det er en nokså travel nærbutikk med om lag 700 kundebesøk per dag innenfor åpningstiden som er mandag til lørdag fra klokken 07.00 til 23.00. Årsomsetningen ligger på rundt 25 millioner kroner.

Butikken har totalt [antall] faste ansatte, hvorav [antall] ansatte er i 100 % stilling, [antall] i 35 % stilling og de resterende har stillingsprosent ned til 18 %. De minste stillingsbrøkene er besatt av studenter som har faste vakter i løpet av uken. I tillegg har butikken som regel knyttet til seg tre til fire tilkallingsvakter som det inngås avtaler med ved behov, enten det er sykefravær, feriefravær eller for å bistå om det skulle komme særlige «topper» som må tas unna.

På dagtid er det tre butikkmedarbeidere på jobb og to på kveldstid. Det er også etablert en fast arbeidsrullering på de som er på vakt med [beskrivelse av arbeidsordning]. Dette er en arbeidsordning som fungerer godt og som sørger for at de ansatte får nødvendig variasjon i oppgavene i løpet av en arbeidsdag. Denne rulleringen av arbeidsoppgaver er av de ansatte trukket frem som en viktig faktor for at de trives godt i jobben.

A ble etter hun hadde signert ansettelseskontrakten, tilbudt å arbeide opplæringsvakter [dato] 2020, og [dato] og [dato] samme år.

Etter at A hadde arbeidet vekten [dato] 2020, sendte butikksjef D en e-post til henne. E-posten var datert [dato] 2020 og hadde følgende innhold:

«Heia. Æ har tenkt litt etter du ringte i dag, æ liker å være ærlig og jeg tror dessverre ikke at det kommer til å gå bra å jobbe hos oss. Grunnen til det er at vi er bare 2 stk på jobb på kvelden og mye trøkk og mye å gjøre. Begge som er på jobb må delta like mye hvis ikke blir det veldig mye på den andre og siden du bare kan bruke 1 arm så tror jeg det kommer til å bli vanskelig å jobbe hos oss. Jeg er veldig positiv til at folk må få prøve seg ut i jobb og jeg fikk veldig godt inntrykk av deg som person på intervjuet og jeg fikk inntrykk av at armen ikke hæfta dæ så mye. Så jeg bestemte meg for å gi deg en sjanse, men på fredag så jeg en mye større utfordring en det jeg trodde med armen. Det være seg stabling av varer og ekspedering i kasse. Det vil bli tungt for både deg og den du jobber ilag med og det kan fort bli ett problem siden du selvsagt ikke klarer å gjøre like mye som dem.

Jeg har hatt ansatte før som ikke har bidratt like mye og personen ble veldig fort «stemplet» og det ble en byrde for de andre å jobbe ilag med den personen. For å unngå at dette skal skje med deg så er det kanskje best at du finner deg en større butikk der man ikke er så avhengig av hverandre.

Håper du forstår!

Du kan selvsagt jobbe vakta di som du har fått [dato], men etter det så kan jeg kunne love deg ekstravakter i ny og ned. Så siden du sa du måtte finne deg noe mer så vil jeg faktiske anbefale deg å søke flere steder.»

A og butikksjef D kommuniserte også per e-post [dato] 2020 der D ga uttrykk for at hun kunne få arbeide vekten hun var satt opp på den [dato] 2020.

A har ved klage av 17. juni 2020 bedt om å få saken sin vurdert av Diskrimineringsnemnda. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 21. januar 2021. Det ble gjennomført muntlig forhandling. Linda Chruickshank fra Coop Nord og D fra C møtte. A møtte ikke. Møtet ble gjennomført som videokonferanse. I behandlingen deltok Jon Østensvig, Møyfrid Eggebø og Usman Ivar Shakar. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven, Robert Haukeland og Ruth Johanne Øijordsbakken.

Partenes anførsler

A har i hovedsak anført:

A ble diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at Coop Nord brøt plikten til egnet individuell tilrettelegging.

A har [beskrivelse av diagnose]. Hun har tidligere arbeidet både hos [navn på butikk] og [navn på butikk] der hennes fysiske utfordringer ikke var et problem.

Hos [navn på butikk] og [navn på butikk] var alle opplyst om A sine utfordringer, og det ble foretatt hensiktsmessig tilrettelegging.

A opplyste under intervjuet om sin fysiske helse og hvilke utfordringer funksjonsnedsettelsen kunne medføre i en dagligvarebutikk. Hun opplyste også om referanser hos sine tidligere arbeidsgivere som D kunne kontakte.

A ble ansatt som tilkallingsvakt basert på de opplysningene hun hadde gitt, samtalen under intervjuet og referansesjekken som ble foretatt på vegne av Coop Nord. Arbeidsgiver var derfor godt kjent med hvilke utfordringer A hadde.

Etter åtte timer på jobb den første dagen, mottok A noen dager senere en e-post fra D om at hun ikke egnet seg som tilkallingsvikar hos C på grunn av hennes fysiske utfordringer. Tilbakemeldingen fra D kom etter så kort tid at A ikke hadde noen mulighet til å vise hva hun var god for og hva hun kunne bidra med. Dette var diskriminerende og ulovlig.

Coop Nord har i hovedsak anført:

Coop Nord har ikke diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse, eller ved å ha brutt plikten til individuell tilrettelegging.

Generelt ønsker Coop Nord å opplyse om at Coop Nord har en aktiv tilnærming til inkludering og tilrettelegging for mennesker med ulike behov og som kan falle utenfor arbeidslivet. Coop Nord har flere eksempler på at deres større butikker med gode muligheter for deling på de ulike arbeidsoppgavene har ansatte med ulike funksjonsnedsettelser.

Nemnda må vurdere forholdet opp mot at C er en av de minste butikkene til Coop Nord. I en liten butikk med lang åpningstid og få ansatte på jobb samtidig er det viktig å sikre en god ressursutnyttelse slik at arbeidsoppgavene fordeles jevnt utover dagen.

En vesentlig del av jobben i butikken dreier seg om vareplassering og rydding i hyller. Konkret innebærer vareutplassering at man må hente kasser med varer fra pall, åpne kasser, frakte varene ut i butikken og plassere dem på rett sted i lokalene. Dette er en oppgave som håndteres av én ansatt om gangen. Butikken mottar varer tre dager i uken og for å få god arbeidsflyt og ressursutnyttelse spres vareutplasseringen utover hele dagen og uken. En god del av utplasseringen skjer på kveldstid.

Det er korrekt som A har opplyst, at hennes fysiske handikap var et tema under intervjuet. Likevel fikk butikksjef D forståelsen for at hennes funksjonsnedsettelse ikke var et veldig stort hinder. Han hadde det samme inntrykket også etter at han hadde snakket med A sine referanser. A ga også under intervjuet uttrykk for at hun tidligere utelukkende hadde sittet i kassen da

hun arbeidet hos [navn på butikk] og [navn på butikk] og at det var noe hun ikke ønsket videre.

Da A hadde gjennomført sine to opplæringsvakter, ble det klart for D at de hadde snakket forbi hverandre når det gjaldt arbeidsoppgavene hos C og A sine fysiske utfordringer. Det viste seg tidlig at A ikke på egenhånd kunne håndtere den delen av jobben som dreide seg om vareplassering.

Som et moment i C sitt syn på at det ikke har funnet sted ulovlig diskriminering, er at det også er viktig for butikken å hensynta alle ansatte sitt arbeidsmiljø med tanke på å opprettholde den rulleringen man har i dag mellom kasse og vareplassering. Det var altså ved denne erkjennelsen og ut fra en forståelse av at A kunne tenke seg en god del jobbing gjennom sommeren 2020, at D sendte e-posten til A [dato] 2020.

Nemndas vurdering

Nemnda har kommet til at Coop Nord SA handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse, ved å ha brutt plikten til individuell tilrettelegging overfor A.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven (lov nr. 51/2017) § 6 at diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt. Retten til individuell tilrettelegging i arbeidsforhold følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Brudd på arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging regnes som diskriminering, jf. lovens § 12.

Det skal legges til grunn at diskriminering har skjedd hvis det er fremlagt opplysninger som gir «grunn til å tro» at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke «sannsynliggjør» at diskriminering likevel ikke har funnet sted. jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

Nemnda mener at det i saken her er omstendigheter som gir grunn til å tro at A har blitt diskriminert på grunn av funksjonsnedsettelsen ved at det ikke ble tilrettelagt. Nemnda viser til at hun bare kort tid etter hennes første opplæringsvakt den [dato] 2020, ble meddelt at hun ikke ville få flere vakter i fremtiden, utenom vekten den [dato] 2020, på grunn av den ene armen hennes.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 kommer til anvendelse i saken. Loven gjelder for «arbeidstakere og arbeidssøkere» som har en «funksjonsnedsettelse». Dette innebærer at en arbeidsgivers plikt til å vurdere spørsmålet om individuell tilrettelegging overfor en arbeidssøker med funksjonsnedsettelse, gjelder allerede fra det tidspunkt dette blir kjent for arbeidsgiveren (f.eks. gjennom en søknad eller under et intervju). Begge parter har opplyst at A kom inn på funksjonsnedsettelsen under

intervjuet. D har videre opplyst at han ikke forsto rekkevidden av A sine fysiske utfordringer, og at hennes fysiske utfordringer ble for store til at hun kunne fortsette som tilkallingsvikar. Nemnda tilføyer her at selv om A bare var tilbudt en ansettelseskontrakt som *tilkallingsvikar*, var hun ved en slik arbeidskontrakt å anse som arbeidstaker i likestillings- og diskrimineringslovens forstand.

Det avgjørende spørsmålet for nemnda blir etter dette om Coop Nord har sannsynliggjort at tilretteleggingsplikten likevel er overholdt.

Om en virksomhet har foretatt en egnet individuell tilrettelegging i henhold til lovens krav, må vurderes ut fra en *helhetsvurdering* av blant annet virksomhetens økonomi, ulemper, hensynet til andre ansatte og hva som er praktisk mulig. Tilretteleggingsplikten gjelder ikke tilrettelegging som innebærer en «uforholdsmessig byrde» for virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22 andre ledd.

I vurderingen etter andre ledd, skal det *særlig legges* vekt på tilrettelegningens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser. Formålet med tilretteleggingsplikten er ikke å gi særlige rettigheter til arbeidssøkere eller arbeidstakere, men å sikre like muligheter for personer med funksjonsnedsettelse.

Nemnda har kommet til at Coop Nord ikke har sannsynliggjort at tilretteleggingsplikten er overholdt. Nemnda har forståelse for at det kunne blitt utfordrende å tilrettelegge individuelt ved forretningen C. Dette er en liten butikk, med tre ansatte på jobb dagtid, og bare to personer på jobb kveldstid. I tillegg var det innført en rulleringsordning som nevnt ovenfor. I saken her er det imidlertid ikke dokumentert at det – når ansettelsen hadde skjedd – faktisk ble vurdert om det var mulig med kompenserende tiltak, for eksempel bruk av hjelpemidler, eller ved å bruke den ansatte på vakter der det kunne være en annen rullering av arbeidsoppgaver enn det vanlige. Nemnda har heller ingen informasjon om at det fra Coop Nord side i denne situasjonen ble konkret vurdert og eventuelt tilbudt mer egnet arbeid som tilkallingsvikar i andre forretninger i arbeidsgivers virksomhet. Nemnda oppfatter det for øvrig også slik at D ikke gikk i nærmere dialog med A om utfordringene og om eventuelle mulige løsninger, før han traff sin beslutning og sendte ovennevnte e-post. Ledelsen i Coop Nord synes heller ikke å ha blitt kontaktet om situasjonen, med sikte på å finne en eventuell løsning i den aktuelle forretningen eller annet sted i virksomheten.

Når nemnda har konkludert med at Coop Nord har brutt tilretteleggingsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 22, er det fordi det var Coop Nord som var arbeidsgiveren til A. Tilretteleggingsspørsmålet skal derfor vurderes med utgangspunkt i hva må anses som uforholdsmessig byrde for virksomheten i

Coop Nord. Siden Coop Nord ikke ble involvert i spørsmålet om individuell tilrettelegging for A, på grunn av hennes funksjonsnedsettelse, må det legges til grunn at Coop Nord verken har vurdert, eller hatt muligheten til å foreta konkrete tiltak som kunne sikret A videre arbeid på grunn av hennes behov.

A har ikke fremsatt krav om oppreisning eller erstatning.

Vedtaket er enstemmig.

20/202

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

Coop Nord SA har diskriminert A på grunn av funksjonsnedsettelse, ved å ha brutt plikten til tilrettelegging.

Jon Østensvig
nemndleder

Møyfrid Eggebø

Usman Ivar Shakar

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur