



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

Sak 21/253

A v/ advokat Jan Arild Vikan i Landsorganisasjonen i Norge (LO)

mot

B HF v/C

Uttalelse og vedtak av 3. februar 2022 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:

**Elisabeth Deinboll (nemndleder)
Møyfrid Eggebø
Jens Kristian Johansen**

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

Saken gjelder spørsmål om et helseforetak handler i strid med forbudet mot diskriminering og/eller trakassering på grunn av funksjonsnedsettelse som følge av manglende individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver for en ansatt. Saken gjelder videre spørsmål om oppreisning for ikke-økonomisk skade.

Bakgrunn for saken

A har vært ansatt som assistent ved [avdeling på sykehuset] i B HF siden desember 1999. Enheten dekker [sykehus] sitt behov for renhold, i tillegg til å levere tjenester som [nærmere beskrivelse av oppgaver].

A har vært plaget av [sykdom] fra 2004. Denne tilstanden medfører at han får sure oppstøt når han bøyer seg. Det fremgår av legeattester av henholdsvis 18. november 2004, 21. juni 2005 og 16. januar 2006 at A har helseplager som medfører problemer med å bøye seg fremover. Han har bedt arbeidsgiver om fritak fra å vaske toaletter fordi han da må bøye seg.

A ble sagt opp 6. mars 2007, blant annet som følge av ordrenekt knyttet til vask av toaletter. Oppsigelsen ble kjent ugyldig i D lagmannsretts dom av [dato – referanse]. Det fremkommer av dommen (side 6):

”Slik lagmannsretten ser det har B i realiteten nå godtatt at A har fremskaffet en funksjonsvurdering og på denne bakgrunn godtatt at A av helsemessige årsaker ikke skal rengjøre toaletter”.

På denne bakgrunn mente lagmannsretten at det ikke var relevant å dra inn som del av oppsigelsesgrunnlaget at A har begått ordrenekt som følge av motstand mot å vaske toaletter.

A fortsatte i stillingen sin etter lagmannsrettens dom. Partene er uenige om hvilken betydning dommen i lagmannsretten har for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

A har lagt frem legeattester av 20. september 2016 og 28. november 2016. Det fremgår av legeattestene at:

«Han er plaget av halsbrann og sure oppstøt ved bøyning fremover, blir kvalm og uvel. Arbeidsgiver bør derfor tilrettelegge for å unngå slikt arbeid.»

Partene er uenige om omfanget av gjennomført tilrettelegging i form av fritak fra å vaske toaletter, i hvilken grad B i perioden fra 2016 har forsøkt å tilrettelegge for A innenfor rammene av likestillings- og diskrimineringsloven § 22, og i hvilken grad A har medvirket til dette. A har ikke vært i arbeid ved B siden 28. januar 2019 på grunn av sykemeldinger.

Saken ble klaget inn for Diskrimineringsnemnda 3. mai 2021. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 20. januar 2022. Møtet ble holdt som videokonferanse. I behandlingen deltok Elisabeth Deinboll (møteleder), Møyfrid Eggebø og Jens Kristian Johansen. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Silje Vevle Nordtvedt og Ruth J. Øijordsbakken.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført:

Han blir diskriminert og trakassert på grunn av funksjonsnedsettelse, ved at arbeidsgiver ikke vil tilrettelegge hans arbeidsoppgaver i form av fritak fra å vaske toaletter.

1. Anførsel om diskriminering

A sin [sykdom] innebærer at han har en varig funksjonsnedsettelse. Han har krav på tilrettelegging etter likestilling- og diskrimineringsloven § 22. Arbeidsgiver har ikke tilrettelagt. Arbeidsgiver ble orientert om A sine helseproblem og behov for tilrettelegging i begynnelsen av 2005.

Dommen i lagmannsretten fra [år] innebærer at det må legges til grunn at B HF på dette tidspunktet aksepterte A sin funksjonsnedsettelse og tilrettelegging i form av at han ikke vasket toalett. A ble heller ikke satt til å vaske toaletter før 2017. Han har kun jobbet kveldsvakter, hvor han har hatt oversyn med toalettene, men i forbindelse med ny arbeidsplan fra 2017 inngikk også vask av flere toaletter. Både A og foretakstillitsvalgte protesterte mot dette. Til tross for fremlagte legeattester av 20. september 2016 og 28. november 2016, samt påpeking overfor arbeidsgiver om at manglende tilrettelegging var i strid med dommen fra lagmannsretten, valgte B å sette A til å vaske toaletter i 2017.

A har hele tiden samarbeidet med arbeidsgiver for å komme frem til en egnet tilrettelegging. Han gikk i [år] ned fra en 100 % stilling til en 97,2 % stilling for at han ikke skulle gjennomføre toalettvaske. Han har også prøvd å få til en omplassering og søkt på andre stillinger ved sykehuset, uten at dette har lyktes.

Påstanden fra arbeidsgiver om at tilrettelegging i form av fritak fra å vaske toaletter vil føre til merbelastninger for andre medarbeidere og behov for mer ressurser, er ikke underbygget. Når arbeidsgiver skal vurdere hvilken merbelastning varig tilrettelegging vil påføre andre arbeidstakere kreves det en grundig saksbehandling. Nødvendige vurderinger er ikke dokumentert i det materialet arbeidsgiver har fremlagt i saken.

2. Anførsel om trakassering

Manglende tilrettelegging har vært en stor plage for A og han har følt sterkt på at hans verdighet har blitt krenket når arbeidsgiver har satt han til å vaske toaletter, til tross for dokumentert tilretteleggingsbehov.

Det er flere andre forhold som gjør at A har tolket arbeidsgivers adferd som et ønske om å påføre ham et onde, og på den måten gjøre hverdagen hans så uutholdelig at han faller ut av arbeid.

Det ene forholdet er at arbeidsgiver tidligere har forsøkt å si ham opp fordi han ikke vasket toaletter. Slik A opplevde det viste det en vilje hos arbeidsgiver til å bli kvitt han i strid med regelverket. Faren for oppsigelse var også bakgrunnen for at han ikke orket å nekte å vaske toaletter da han ble pålagt dette i forbindelse med den nye arbeidsplanen i 2017. Rettsprosessen innebar en betydelig belastning for ham.

I tillegg inngår arbeidsgivers handlemåte i det A opplever som forfølgelse av ham. Sykehuset feilbehandlet sønnen hans, og en ansatt sendte varsel til barnevernet som resulterte i en barnevernssak. Barnevernssaken endte med frifinnelse i Fylkesnemnda. Den ansatte som feilbehandlet sønnen gikk urettmessig inn på A sin journal for å hente personalia for å anmelde ham for trusler. A ble frifunnet for dette forholdet i D lagmannsrett.

A fikk i begynnelsen av [år] et hjerteinfarkt og han setter det i sammenheng med den behandlingen han har vært utsatt for av sin arbeidsgiver.

Når arbeidsgiver, tross tidligere erkjennelse av en tilretteleggingsplikt har valgt å ikke tilrettelegge, er dette en handling som i alle fall har til virkning å være ydmykende. Det er skjerpene at dette skjer i etterkant av en domfellelse og at det fortsetter, til tross for legeattester på at det skal tilrettelegges.

3. Krav om oppreisning

A krever oppreisning for ikke-økonomisk skade. Man står i denne saken overfor et graverende forhold av trakassering som har hatt som mål å tvinge A ut av arbeidsforholdet. De faktiske forhold i saken viser en klar vilje hos arbeidsgiver til å ydmyke A, noe som tilsier en særlig høy oppreisningserstatning. I fastsettelsen av oppreisningens størrelse er det nærliggende å se hen til D lagmannsretts dom [referanse], der oppreisningen ble satt til kr 150 000.

B HF har i hovedsak anført:

B diskriminerer og trakasserer ikke A på grunn av funksjonsnedsettelse, ved manglende individuell tilrettelegging av hans arbeidsoppgaver.

Det som er beskrevet i klagen om arbeidsgivers handlinger og holdninger til tilrettelegging medfører ikke riktighet. Tvert imot viste ikke A i perioden 2009 - 2016 til utfordringer med å bøye seg som ga behov for tilrettelegging. B har forsøkt å finne midlertidig tilrettelegging i samsvar med regelverket og foretakets rutiner. Det er også forsøkt å initiere dialog rundt alternative tiltak ved behov for varig tilrettelegging. Arbeidsgiver har imidlertid ikke oppfattet A dithen at det var ønskelig å gå inn på dialog om foretakets virkemidler ved varig tilrettelegging.

1. Anførsel om diskriminering

Tilrettelegging grunnet funksjonsnedsettelse har ikke vært et tema før 2016. Deretter har A hatt en del helseplager, men da knyttet til ulike yrkesskader som [nærmere beskrivelse av yrkesskader]. Han er også hjerteoperert og har vært under rehabilitering for dette.

For perioden A har hatt helseplager, fra 2016 — d.d., har arbeidsgiver forsøkt få til en god dialog med ham om hvordan man midlertidig kan tilrettelegge med den helsetilstanden han har, i samsvar med regelverk og foretakets rutiner for oppfølging.

Kjerneoppgaven i [avdeling på sykehuset] er å levere tjenestene daglig renhold, smittevask og utvask til [sykehus]. Renhold av sanitærrum/toaletter er en sentral del av arbeidsoppgavene, som må utføres med høy frekvens på grunn av smittevern og pasientsikkerhet. Renhold av toalett skjer derfor flere ganger daglig. Arbeidsgiver har ikke vært kjent med at A faktisk ikke har vasket toaletter i perioden 2009-2016. Denne oppgaven har vært en del av arbeidsplanen hans disse årene.

Dommen fra D lagmannsrett omhandlet grunnlag for oppsigelse, ikke spørsmål om A kunne få en evigvarende rett til fritak fra renhold av toalett. Slik arbeidsgiver har erfart det, har A i realiteten akseptert dette, da han har utført renhold av toaletter i lange perioder, uten å vise til behov for tilrettelegging grunnet funksjonsevne.

B har ikke stillinger for renholdsassistenter der renhold av toalett ikke inngår i arbeidsplanene, noe arbeidsgiver har hatt mange samtaler med A om. Ved varige funksjonsnedsettelser som innebærer at en medarbeider ikke kan utføre sentrale arbeidsoppgaver, vil arbeidsgiver, i samsvar med regelverk og interne rutiner, heller søke å finne andre ledige stillinger i foretaket, forenlig med vedkommendes helse og kompetanse. B har tatt opp spørsmål om omplassering eller utprøving i andre arbeidsoppgaver med A i juni 2017. Etter at A 28. november 2016 la frem legeattest med en funksjonsvurdering ba arbeidsgiver om dialogmøte med fastlegen for å avklare muligheten for tilrettelegging. I dialogmøtet, som ble avholdt i februar 2017, stilte arbeidsgiver spørsmål ved muligheten for å gå ned i stilling, skifte til annet arbeid, samt arbeidskartlegging

ved bedriftshelsetjenesten. På grunn av langvarig sykefravær for A i 2017 ble ikke en slik kartlegging gjennomført.

Et fritak fra oppgaven med å rengjøre toaletter vil innebære at oppgavene tillagt stillingens art og karakter ikke blir utført. Tilretteleggingsplikten omfatter ikke opprettelse av nye stillinger. Et eventuelt *permanent* fritak fra å rengjøre toaletter er slik B vurderer det, i strid med gjeldende rett og praksis. Et slikt tilretteleggingstiltak vil uansett være uforholdsmessig byrdefullt, blant annet for utførelse av daglig renhold, øvrig drift og hensynet til andre ansatte. Det er flere ansatte ved [avdeling på sykehuset] som har behov for tilrettelegging. En tilrettelegging for A vil innebære mer tidspress og økt belastning for andre medarbeidere, mer risiko for smitteassosierte infeksjoner som følge av mer «trakk» på avdelingene, en ineffektiv arbeidsflyt og økte løpende kostnader på grunn av behov for økt bemanning. B understreker at alternativet har vært å finne mulige *midlertidige* tilretteleggingstiltak, eventuelt komme i dialog om realistiske varige løsninger. Arbeidstaker har imidlertid ikke medvirket til å finne andre løsninger, tross gjentatte oppfordringer, både om dialog og om å knytte en medisinskfaglig funksjonsvurdering til mulige tiltak for tilrettelegging.

2. Anførsel om trakassering

A viser i klagen til at han opplever arbeidsgivers handlemåte som forfølgelse av ham, og har vist til andre saker knyttet til sykehuset og ansatte der som arbeidsgiver ikke er kjent med. Opplysningene kan på ingen måte knyttes til arbeidsgivers oppfølging av A. Sakene er opp og avgjort, og ikke illustrerende for en generell handlemåte fra arbeidsgiver ovenfor A.

B har flere tiltak på systemnivå for kartlegging, forebygging og oppfølging for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og motvirke diskriminering og trakassering.

Den 6. november 2020 varslet A via Fagforbundet om at arbeidsgiver utsatte ham for trakassering. Varslet omhandlet flere forhold, i hovedsak fra perioden 2018 - d.d. Varselet gjaldt blant annet A sin oppfatning av at arbeidsgiver utsatte ham for trakassering ved sin forståelse av, og kommunikasjon rundt dommen i lagmannsrett. Arbeidsgiver har foretatt en grundig undersøkelse av varselet som omfatter intervju, dokumentgjennomgang, rettskildesøk og vurdering av dokumenterte fakta i forhold til foretakets rutiner for oppfølging av sykefravær og tilretteleggingsplikten. Arbeidsgiver har videre fulgt opp anbefalte tiltak for bedring av kommunikasjonen mellom partene. A har imidlertid avvist dette.

3. Krav om oppreisning

Ettersom B ikke diskriminerer eller trakasserer A er det heller ikke grunnlag for kravet om oppreisning i saken.

Nemndas vurdering

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 22 første ledd at arbeidstakere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Tilretteleggingsplikten skal sikre at personer med funksjonsnedsettelse har et tilgjengelig miljø på arbeidsplassen, og at de kan delta i arbeid med like muligheter som andre. For å oppnå likebehandling kreves det at arbeidsgiveren gjør konkrete tiltak tilpasset arbeidstakerens behov. Brudd på plikten til individuell tilrettelegging regnes som diskriminering, jf. § 12 første ledd.

Den som har behov for tilrettelegging, og dermed har kjennskap til og kunnskap om hva som vil tilfredsstillende behøvet for individuell tilrettelegging, har et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger.

For å kunne vurdere om tilretteleggingen er «egnet» må det foretas en skjønnsmessig prøving av tiltaket. Det fremgår av forarbeidene at tilretteleggingen skal ta utgangspunkt i forutsetningene og behovene til arbeidstakeren. Det må foretas en konkret vurdering av hvilke tiltak som er hensiktsmessige for å imøtekomme individets konkrete behov, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 327.

Tilretteleggingsplikten gjelder ikke tilrettelegging som innebærer en «uforholdsmessig byrde» for virksomheten, jf. § 22 andre ledd. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetens ressurser, jf. andre ledd.

I saker om diskriminering og trakassering gjelder det alminnelige beviskravet i sivile saker jf. Høyesteretts dom HR-2020-2476-A avsnitt 74 og 75. Nemnda må legge til grunn det faktum som etter en samlet vurdering av bevisene er mest sannsynlig. Dersom det etter en slik bevisvurdering foreligger absolutt bevisvil, følger det av bevisbyrderegelen i § 37 at tvilen går utover den påstått ansvarlige.

1. Spørsmål om B diskriminerer A på grunn av funksjonsnedsettelse som følge av manglende individuell tilrettelegging av hans arbeidsoppgaver

På bakgrunn av fremlagte legeerklæringer og øvrige opplysninger i saken, legger nemnda til grunn at A har en varig funksjonsnedsettelse i form av [sykdom]. Han har dermed krav på egnet individuell tilrettelegging.

Partene er uenige om i hvilken grad B har tilrettelagt for denne funksjonsnedsettelsen, ved å frita A fra å vaske toaletter i perioden fra 2009-2016.

Det er på det rene at arbeidsgiver, ved den aktuelle seksjonslederen, i 2009 rent faktisk fritok A fra å vaske toaletter i en periode. B har verken dokumentert eller sannsynliggjort når dette fritaket opphørte. Arbeidsgiver har heller ikke kunnet gi en tydelig og konkret angivelse av varigheten av tiltaket og tidspunktet for opphør. Når dette sammenholdes med D lagmannsretts dom fra [år], det faktum at A har en varig funksjonsnedsettelse og hans egne opplysninger om at han faktisk ikke har utført dette arbeidet, er det etter nemndas syn sannsynliggjort at A i realiteten var fritatt fra å vaske toaletter i perioden fra 2009-2016. Det gjelder selv om fritaket eventuelt ikke var ment som en formell tilrettelegging for hans funksjonsnedsettelse fra arbeidsgivers side.

Partene er enige om at omleggingen av arbeidsplanen i slutten av 2016, innebar at A i alle fall fra 2017 igjen ble pålagt å vaske toaletter. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er om denne endringen medfører brudd på plikten til individuell tilrettelegging.

Ønsket om tilrettelegging i form av fritak fra vask av toaletter er etter det opplyste tatt opp med arbeidsgiver fra 2006. Av legeerklæringer fra 2005 og 2006 fremgår det at A har helseplager som medfører problemer med å bøye seg fremover. Av legeerklæringer fremlagt i 2016 fremgår det videre at «*Han er plaget av halsbrann og sure oppstøt ved bøyning fremover, blir kvalm og uvel. Arbeidsgiver bør derfor tilrettelegge for å unngå slikt arbeid.*» Selv om legeerklæringerne er knappe, tilsier disse at A har et vedvarende behov for tilrettelegging og at tilrettelegging i form av fritak fra å vaske toaletter er et egnet tiltak.

A har altså fremlagt flere legeerklæringer for arbeidsgiver, dels med en viss funksjonsvurdering. Han har også prøvd å få til en omplassering, både via arbeidsgiver og på egen hånd, men fått avslag. Slik nemnda vurderer opplysningene i saken, har A dermed initiert dialog om tilrettelegging med arbeidsgiver og har oppfylt medvirkningsplikten sin.

Når B velger ikke å videreføre et egnet tilretteleggingstiltak, som i realiteten har vært praktisert i syv år, taler dette for at arbeidsgiver har brutt tilretteleggingsplikten. Det sentrale spørsmålet blir da om en slik tilrettelegging vil være en «*uforholdsmessig byrde*» for arbeidsgiver, jf. § 22 andre ledd.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig byrde. Det følger av forarbeidene at denne begrensningen er ment å være en sikkerhetsventil som ikke må tolkes for vidt. Det presiseres også at opplistingen av relevante momenter i § 22 annet ledd ikke er uttømmende og det ikke skal foretas en tradisjonell kost-nytte vurdering. I utgangspunktet må man akseptere at individuell tilrettelegging medfører økte kostnader, jf. Prop. 81 L (2016-2017) side 326-327.

Arbeidsgiver har pekt på at et permanent fritak fra å rengjøre toaletter vil være uforholdsmessig byrdefullt, blant annet for utførelse av daglig renhold, øvrig drift og hensynet til andre ansatte. En tilrettelegging for A vil innebære mer tidspress og økt belastning for andre medarbeidere, mer risiko for smitteassosierte infeksjoner som følge av mer «trakk» på avdelingene, en ineffektiv arbeidsflyt og økte løpende kostnader på grunn av behov for økt bemanning. Arbeidsgiver har opplyst at det er vanskelig å estimere eksakt de aktuelle merkostnadene.

Nemnda har lagt til grunn at A i realiteten ikke har vasket toaletter mellom 2009 – 2016. Selv om man kan legge til grunn at vask av toaletter er en viktig del av stillingen som renholdsassistent, og hensynet til kollegaer er saklige hensyn å ta i vurderingen av hva som er mulig tilrettelegging, mener nemnda det er betenkelig at arbeidsgiver ikke kan konkretisere i større grad hva som har endret seg og som gjør at tilrettelegging nå vil være uforholdsmessig. Arbeidsgiver har ikke i særlig grad konkretisert hvordan tilretteleggingsbehovet medfører en økt belastning for de andre ansatte og de økte kostnadene for arbeidsgiver. Sett på bakgrunn av at dette er en snever unntaksregel er det nemndas vurdering at vilkåret for unntak ikke er oppfylt.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at B har brutt plikten til individuell tilrettelegging og dermed har diskriminert A, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 12.

2. Spørsmål om B trakasserer A på grunn av funksjonsnedsettelse som følge av manglende individuell tilrettelegging av hans arbeidsoppgaver.

Det fremgår av likestillings- og diskrimineringsloven § 13 at trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd, herunder funksjonsnedsettelse, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende, jf. § 13 annet ledd. Trakasseringsforbudet er absolutt.

Nemnda har kommet til at anførselen om trakassering ikke kan føre frem. D lagmannsretts dom fra [år] gjelder ikke direkte B sin tilretteleggingsplikt. Som det fremgår overfor har nemnda lagt til grunn at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at tilrettelegging for A, i form av fortsatt fritak fra å vaske toaletter, innebærer en uforholdsmessig byrde. Selv om arbeidsgiver med fordel kunne håndtert spørsmålet om tilrettelegging på en ryddigere måte, er det ikke med dette holdepunkter for at A blir trakassert på grunn av sin funksjonsnedsettelse.

Nemnda kan ikke se at det er konkretisert noen forhold som når opp til terskelen for trakassering. Kommunikasjonen mellom partene bærer preg av en langvarig,

underliggende arbeidskonflikt. Arbeidsgiver har som oppfølging av varselet fra A invitert til dialog for å snakke om deres ulike syn på dommen i lagmannsretten, og for å diskutere tiltak for bedring av kommunikasjonen mellom partene. Dette har ikke A ønsket å delta på.

De øvrige sakene A viser til kan ikke knyttes til arbeidsgivers oppfølging av ham som arbeidstaker og manglende individuell tilrettelegging for hans funksjonsnedsettelse. Det er derfor ikke nødvendig årsakssammenheng mellom disse sakene og A sin funksjonsnedsettelse. Sakene er derfor ikke relevante for nemndas vurdering av spørsmålet om trakassering.

Etter en samlet vurdering har Diskrimineringsnemnda konkludert med at B ikke trakasserer A på grunn av funksjonsnedsettelse.

3. Spørsmål om oppreisning

Ettersom det foreligger brudd på bestemmelsen i likestillings- og diskrimineringsloven § 6, må nemnda vurdere det fremsatte kravet om oppreisning etter likestillings- og diskrimineringsloven § 38 første ledd. Nemndas myndighet til å tilkjenne oppreisning i arbeidsforhold fremgår av diskrimineringsombudsloven § 12 første ledd.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 38 annet ledd at arbeidsgivers ansvar gjelder uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides. Oppreisningen fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens art og omfang, partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jf. § 38 tredje ledd.

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.

Etter en konkret helhetsvurdering fastsetter nemnda oppreisningsbeløpet til 30 000 kroner. Ved vurderingen av beløpets størrelse er det lagt vekt på at nemnda i denne saken har kommet til at det foreligger diskriminering, men ikke trakassering. Nemnda har også sett hen til det skjeve styrkeforholdet mellom partene, og til at B er en profesjonell aktør. Det er ikke forhold ved arbeidsgivers økonomiske stilling som tilsier at oppreisningsbeløpet skal settes lavere.

Nemndas uttalelse og vedtak er enstemmig.

Sak 21/253

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

B HF trakasserer ikke A på grunn av funksjonsnedsettelse.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

B HF diskriminerer A på grunn av funksjonsnedsettelse, ved å bryte plikten til individuell tilrettelegging.

B HF betaler 30.000 (trettitusen) kroner i oppreisning til A, innen 2 (to) uker fra forkynnelsen av dette vedtaket.

Dersom betaling ikke skjer innen fastsatt frist påløper forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven inntil betaling skjer.

Elisabeth Deinboll
nemndleder

Møyfrid Eggebø

Jens Kristian Johansen

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.