



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

**Sak 206/2018**

**A**  
**v/Advokat Bjørn Inge Waage**

**mot**

**B kommune**

**Uttalelse av 27. mai 2019 fra Diskrimineringsnemnda, sammensatt av følgende medlemmer:**

**Susann Funderud Skogvang (nemndleder)**  
**Ingvild Mestad**  
**Ingun Fornes**

Saken gjelder spørsmål om diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse ved manglende individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.

## **Sakens bakgrunn**

A er 50 % ufør og har funksjonsnedsettelse på grunn av medfødt dysmeli. Dette medfører at det ene benet hennes er uten lår, og at hun til daglig går med protese.

A er ansatt i en 50 % stilling som hjelpepleier ved C-enheten i B kommune. Hun har jobbet i kommunen siden mars 2004 og har vært tilordnet X bofellesskap siden 2010. Dette er et bofellesskap for personer med psykiske lidelser. På grunn av funksjonsnedsettelsen har hun vært fritatt fra å utføre enkelte arbeidsoppgaver ved bofellesskapet. Dette gjelder kjøring av tjenestebil, samt å gi tjenester/praktisk bistand til noen av brukerne grunnet utageringsproblematikk, der kommunen sammen med A har vurdert at dette ikke var sikkerhetsmessig forsvarlig.

Den 20. januar 2017 ble A sykmeldt på grunn av et brudd i benet. Det er i sykmeldingsperioden avholdt flere dialogmøter mellom kommunen og A i tillegg til at det er laget en oppfølgingsplan. A var sykmeldt frem til maksdato for utbetaling av sykepenger 19. februar 2018. Hun har per i dag permisjon fra stillingen sin i B kommune og er innvilget arbeids-avklaringspenger fra NAV.

A ønsker å komme tilbake til arbeidsplassen sin ved X bofellesskap. Partene er uenige om hvorvidt det er mulig å tilrettelegge for at hun fortsatt kan arbeide der.

Kommunen har i 2018 tilbudt A arbeidsutprøving på to andre arbeidsplasser i kommunen; ved Y botiltak for utviklingshemmede og på SFO ved Z skole.

Saken ble brakt inn for Diskrimineringsnemnda ved klage fra advokat Bjørn Inge Waage 19. juni 2018. Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 7. mai 2019 i Statens Hus i Bergen. I behandlingen deltok Susann Funderud Skogvang, Ingvild Mestad og Ingun Fornes. Sekretariatet var representert ved Monica Hox, Ingrid Teistung, Birthe Lill Christiansen og Laila Pedersen Kaland.

## **Partenes anførsler**

*A har i hovedsak anført:*

Hun blir utsatt for diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse ved at hun ikke får komme tilbake til stillingen sin ved X bofellesskap. Hun fungerte fint i stillingen med de tilretteleggingstiltakene som arbeidsgiver innførte fram til

---

<b>Postadresse</b>	<b>Telefon</b>	<b>E-post</b>	<b>Hjemmeside</b>
Diskrimineringsnemnda 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>

sykmeldingen 20. januar 2017. Hun har ikke behov for mer tilrettelegging nå. Når A ikke får returnere til stillingen har det utelukkende sammenheng med hennes funksjonsnedsettelse.

A har vært konstruktiv i sine innspill til tilbakekomst, men opplever å bli totalt overkjørt av arbeidsgiver. Hun sitter igjen med en oppfattelse av at hun ikke blir hørt, og at arbeidsgiver ikke ønsker henne tilbake i stillingen. A er uenig i kommunens svært generaliserende vurdering av hennes arbeidsevne i notatet av 24. august 2018, og mener hun er frisk nok til å komme tilbake til sin opprinnelige stilling ved X bofelleskap.

Fastlegen har ikke gitt uttrykk for noen form for enighet med arbeidsgiver om at arbeidsoppgavene som lå til stillingen ved X bofelleskap var for krevende. Legen har heller ikke uttalt seg om hun kan returnere til stillingen. A har også sagt seg villig til å ta en annen stilling innen samme bofelleskap, alternativt en annen stilling i C-enheten.

Siden arbeidsgiver har ment at hun ikke vil klare å utføre sine arbeidsoppgaver, har A nådd maksdato for utbetaling av sykepenger og er nå innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV. På grunn av situasjonen har hun sett seg nødt til å søke om permisjon fra stillingen.

Som følge av diskrimineringen har A lidt et direkte økonomisk tap. Hun krever erstattet differansen mellom lønnen i stillingen ved X bofelleskap og mottatte arbeidsavklaringspenger. I tillegg krever hun erstattet framtidig økonomisk tap i seks måneder, da det vil være vanskelig for henne å finne en tilsvarende stilling og inntekt.

A har opplevd prosessen med arbeidsgiver som svært belastende og krever også oppreisning for ikke-økonomisk tap.

*B kommune har i hovedsak anført:*

B kommune diskriminerer ikke A på grunn av hennes funksjonsnedsettelse. Kommunen har tilrettelagt så langt det har vært mulig og forsøkt å finne en løsning når det ikke lenger var mulig å tilrettelegge for videre arbeid i X bofelleskap. Som arbeidskontrakten viser, er A ansatt i B kommune, for tiden i C-enheten.

I sykmeldingsperioden ble det holdt dialogmøter som, sammen med annen kontakt med A, er loggført i oppfølgingsplanen. Oppfølgingsplanen viser at det er gjort grundige vurderinger av hvilke arbeidsoppgaver A kan og ikke kan gjennomføre, at hun er blitt spurt og hørt når det gjelder hva hun kunne tenke seg å arbeide med videre og at det er jobbet aktivt med å finne en annen stilling til henne i kommunen.

---

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda 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>

Fra 2015 til 2018 skjedde det en endring i brukersammensetning ved X bofelleskap ved at flere brukere med mer alvorlige helseplager flyttet inn. Denne endringen medførte et gradvis økende behov for tilrettelegging for A. Mot slutten av 2016 begynte disse tilretteleggingstiltakene å bli vanskeligere å gjennomføre, fordi arbeidsoppgavene A kunne gjennomføre var lite ressurskrevende og ble færre, mens de arbeidsoppgavene hun ikke kunne utføre var mer ressurskrevende. Dette var også en belastning for kollegaene hennes. I situasjoner med utagering hos brukerne, brann eller andre akutte situasjoner var det én mindre ansatt til å løse de potensielt farlige situasjonene når A var på jobb, i tillegg til at personalet i flere tilfeller også måtte skjerme henne fra situasjonen.

Kommunens konklusjon om at det ikke er mulig å tilrettelegge for videre arbeid i X bofelleskap bygger på en grundig helhetsvurdering. Oppgavene det er vurdert at A ikke kan gjennomføre medfører for stor sikkerhetsrisiko for enten brukere, kollegaer eller A selv. Disse oppgavene utgjør en stor del av arbeidsdagen. Både fastlegen, NAV og fagforeningsrepresentanten fra Delta har i dialogmøte 15. desember 2017 uttrykt enighet om at arbeidsoppgavene som ligger til stillingen er for krevende for A. Sosionom ved proteseposten på Æ Universitetssykehus har uttalt til kommunen at hun er usikker på om det er hensiktsmessig å prøve A ut i denne stillingen når hun friskmeldes. I vurderingen er det også tatt hensyn til opplysninger fra A selv i sykmeldingsperioden.

Kommunen har undersøkt muligheten for arbeidsutprøving ved andre avdelinger i C-enheten. De fleste avdelingene krever imidlertid høyskoleutdanning eller erfaring fra administrativt arbeid. De stillingene som finnes for helsepleiere/helsefagarbeidere medfører en del pleie og praktiske oppgaver som renhold mm. Dette ble vurdert å være for tungt for A. Da C-enheten ikke hadde stillinger som samsvarte med As kompetanse og behov for tilrettelagte arbeidsoppgaver, ble det gitt arbeidsutprøving i to andre enheter; Y botiltak for utviklingshemmede og SFO ved Z skole. Begge disse arbeidsutprøvingene ble avsluttet etter kort tid og kommunen har ikke funnet annet passende arbeid til A.

Alle lovpålagte plikter når det gjelder sykefraværsoppfølging og tilrettelegging er overholdt. Ettersom A ikke har vært utsatt for diskriminering fra kommunens side, er det heller ikke grunnlag for å tilkjenne henne erstatning eller oppreisning.

## Nemndas vurdering

Nemnda har kommet til at B kommune ikke har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse overfor A.

Det følger av likestillings- og diskrimineringsloven (lov nr. 51/2017) § 6 at diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt.

---

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda 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>

Retten til individuell tilrettelegging i arbeidsforhold følger av likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Brudd på arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging regnes som diskriminering, jf. § 12.

Det skal legges til grunn at diskriminering har skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 37.

Nemnda vurderer først om A har fremlagt opplysninger eller vist til omstendigheter som gir «*grunn til å tro*» at tilretteleggingsplikten er brutt.

A har jobbet ved X bofelleskap siden 2010 og hun har hatt tilrettelagte arbeidsoppgaver i stillingen fram til hun ble sykmeldt 20. januar 2017. Bakgrunnen for sykmeldingen var et brudd i benet. At A ikke fikk returnere til stillingen etter at hun ble friskmeldt, sett i sammenheng med at hun før skaden faktisk hadde tilrettelagte arbeidsoppgaver, er omstendigheter som etter nemndas vurdering gir grunn til å tro at tilretteleggingsplikten er brutt.

Nemnda må dermed vurdere om B kommune likevel har sannsynliggjort at tilretteleggingsplikten er overholdt slik, at det ikke foreligger diskriminering, jf. § 37.

Om en virksomhet har foretatt en egnet individuell tilrettelegging må vurderes ut fra en helhetsvurdering på grunnlag av blant annet virksomhetens økonomi, konkrete ulemper ved tilrettelegging, hensynet til andre ansatte og hva som i den enkelte virksomheten er praktisk mulig.

Nemnda presiserer at plikten til individuell tilrettelegging må avgrenses mot tilrettelegging som etter en konkret vurdering innebærer en «*uforholdsmessig byrde*» for arbeidsgiver, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 22 annet ledd.

På bakgrunn av opplysningene og dokumentasjonen som B kommune har lagt fram, legger nemnda til grunn at kommunen klart har sannsynliggjort at diskriminering ikke har funnet sted.

Kommunen har gjennom oppfølgingsplanen og detaljerte referat fra dialogmøter med A, dokumentert at kommunen har hatt en tett og positiv dialog med henne over flere år. As fagforeningsrepresentant, saksbehandler i NAV og fastlege har også vært involvert i denne prosessen.

Nemnda kan bare i begrenset grad overprøve de vurderinger en arbeidsgiver selv gjør av den praktiske organiseringen av arbeidet ved arbeidsplassen. I denne saken har ikke nemnda grunnlag for å overprøve kommunens vurderinger av hvilke arbeidsoppgaver A ikke kan utføre ved X bofelleskap, omfanget av slike oppgaver og sikkerhetsrisikoen dette medfører for brukere, kollegaer og A selv. Etter nemndas vurdering har kommunen sannsynliggjort at de har tilrettelagt så

---

Postadresse	Telefon	E-post	Hjemmeside
Diskrimineringsnemnda 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>

langt det har vært mulig for A i denne stillingen, sett opp mot belastningen for kollegaene hennes og de økonomiske kostnadene for kommunen ved å sørge for nødvendig bemanning for å ivareta sikkerheten.

Kommunen har dessuten dokumentert at de har jobbet aktivt for å finne en løsning når det ikke lenger var mulig å tilrettelegge for videre arbeid i X bofelleskap. Kommunen har foretatt en grundig kartlegging av andre aktuelle stillinger i kommunen som passer til As kompetanse og behov, og har tilbudt henne utprøving ved to andre aktuelle enheter. Nemnda presiserer at tilretteleggingsplikten ikke går så langt at kommunen må opprette en egen stilling spesielt tilpasset A.

Det er etter dette ikke tvilsomt at ytterligere tilrettelegging vil innebære en uforholdsmessig byrde for kommunen.

B kommune har ikke handlet i strid med den individuelle tilretteleggingsplikten overfor A, og det foreligger ikke diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse.

A har ikke fått medhold i sin klage.

Sak 206/2018

**Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

B kommune diskriminerer ikke A på grunn av funksjonsnedsettelse.

Susann Funderud Skogvang  
nemndleder

Ingvild Mestad

Ingun Fornes