

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

e-post: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 40/2009

Sakens parter:

A. arbeidsgiver

B.

Vedtak av 12. mars 2010

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Trude Haugli, leder

Gudrun Hølgersen, nestleder

Racha Maktabi

Jan Tøssebro

Arve Martin Bjørnvik

Saken gjelder

Spørsmål om diskriminering i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 4 og 12 på grunn av epilepsi. Spørsmål om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter § 12, herunder om epilepsien er vektlagt ved oppsigelse.

Sakens faktiske forhold

B ble ansatt i vikariat som barnehageassistent i A den 29. september 2008.

Av ansettelseskontrakten fremgår det at vikariatet skulle vare til 30. september 2009 og at B hadde tre måneders prøvetid. Videre fremgår det av ansettelseskontrakten at:

Arbeidstaker har ved ansettelse opplyst at han ikke lider av noen form for kronisk sykdom.

B opplyser at han har hatt en mild form for epilepsi i ca. 12 år. Han går på medisiner for å hindre epileptiske symptomer kalt absencener.

B informerte ikke arbeidsgiver om sin epilepsi i intervjuet i forkant av ansettelsen, eller da han ble opplyst om at han fikk stillingen.

Under en samtale med styrer og kolleger i barnehagen tidlig i november 2008, fikk B en absence. Han valgte da å informere arbeidsgiver om sin epilepsi og at han holdt sykdommen i sjakk med medisiner. Etter dette valgte arbeidsgiver å sette B opp på mellomvakter slik at han ikke skulle være alene på arbeid. Dette tiltaket ble ikke drøftet med B.

Da B arbeidet i romjulen 2008 fikk han flere absencener. Det var få barn i barnehagen i denne perioden, og det var godt med personale i barnehagen. B informerte sine kolleger om at årsaken til at han fikk absencener var at han hadde gått tom for en av medisintypene han bruker, og at denne ikke var mulig å skaffe akkurat da.

Den 2. februar 2009 ble det avholdt et møte mellom B, barnehagens styrer C og pedagogisk veileder D. Partene er uenige om hva som ble sagt i dette møtet.

Ved brev av 7. februar 2009 ble B sagt opp fra sin stilling som barnehageassistent ved A med virkning fra 28. februar 2009.

Arbeidsgiver har ikke hatt merknader til B sin arbeidsprestasjon.

Den 9. februar 2009 ble B sykmeldt.

Symptomene som B har – absencener – er på hjemmesiden til Norsk Epilepsiforbud (www.epilepsi.no) beskrevet å tilhøre gruppen generaliserte anfall, og er kortvarige *episoder med bevissthetstap der pasienten plutselig stopper med det han holder på med og ikke svarer på tiltale. Absencene varer bare noen få sekunder og kan opptre mange ganger daglig. Sees oftest hos barn.*

Behandlingen av denne type symptomer skjer normalt ved medisiner, og forebyggende tiltak. Sistnevnte består i hovedsak av å leve regelmessig med nok søvn og jevne måltider. I tillegg er det viktig å unngå psykisk stress og ikke ha et høyt alkoholforbruk.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved e-post av 10. mars 2009 henvendte B seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Han ba Ombudet vurdere om han hadde vært utsatt for diskriminering på grunn av sin epilepsi i forbindelse med at han ble sagt opp fra sin stilling som barnehageassistent.

Ombudet ga uttalelse i saken den 9. september 2009, og konkluderte med at A ikke hadde oppfylt tilretteleggingsplikten i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 overfor B.

Ombudet mente barnehagen verken tilstrekkelig hadde dokumentert at de hadde drøftet spørsmålet om tilrettelegging med den ansatte, eller at de hadde iverksatt tilretteleggingstiltak overfor ham. Ombudet mente derfor det var åpenbart at A ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

Ved brev av 30. september 2009 klaget advokat Geir Hungnes på vegne av A på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt, men endret ikke sin konklusjon.

Ombudet oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 4. november 2009.

As klage ble utdypet i brev av 4. desember 2009 fra advokat Hungnes. Brevet er sendt den andre part og Ombudet.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 12. mars 2010 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Trude Haugli (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Racha Maktabi, Jan Tøssebro og Arve Martin Bjørnvik.

C møtte sammen med advokat Geir Hungnes for A. B møtte alene. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie, Åsulv Solstad samt Maja Karoline Breiby. Nemndas sekretariat var representert ved Geir-Olav Jensen.

Partenes anførsler:

A v/advokat Hungnes (arbeidsgiver) har påpekt at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ikke var trådt i kraft da B ble ansatt. Tilsvarende regel var da fastsatt i arbeidsmiljøloven § 13-5.

Primært er det gjort gjeldende at med bakgrunn i den informasjon som B har gitt arbeidsgiver, måtte barnehagen forutsette at det ikke forelå et behov for tilrettelegging. Det er her blant annet vist til e-post av 10. mars 2009, hvor B opplyste at han var ”99,9 % sikker på at jeg ikke vil få anfall.”

Subsidiært er det vist til at det rent faktisk ble tilrettelagt ved at B ble satt på mellomvakter der flere ansatte er til stede samtidig, noe B også har uttrykt at han var tilfreds med. For øvrig bestrider arbeidsgiver at B i flere tilfeller etter romjulen 2008 var alene sammen med barna.

Arbeidsgiver innhentet ikke dokumentasjon på Bs epilepsi, da B selv hadde fortalt at han holdt sykdommen i sjakk med medisiner. Det framkom som tydelig for arbeidsgiver at årsaken til Bs absencer var at han unnlot å ta sin medisin.

Atter subsidiært er det fremført at unntaket i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 femte ledd får anvendelse. Blant annet er det vist til de beskjedne ressursene som barnehagen råder over samt at han bare vikarierte frem til 31.08.09 (kontrakten sier 31.09.09, *Nemndas merknad*). Arbeidsgiver påpeker videre at Bs behov for tilrettelegging er et relevant moment i vurderingen av om unntaket kommer til anvendelse. På bakgrunn av den informasjon B selv hadde gitt til arbeidsgiver om sin sykdom, måtte arbeidsgiver anta at behovet for tilrettelegging ikke var tilstede. Det vises til at B selv er ansvarlig for å vise at det foreligger tilretteleggingsbehov.

Videre er det fremholdt at oppsigelsessaken ikke er hovedtema, men anført at det var lovlig grunnlag for oppsigelsen med henvisning til kontraktsbrudd og uansvarlig opptreden. Det er særlig trukket frem at B ikke informerte om sykdommen før etter at den ble oppdaget av styreren i barnehagen og de øvrige ansatte. Videre anså arbeidsgiver det som uansvarlig opptreden av B ikke å ha medisiner når han hadde en kronisk sykdom og arbeidet i barnehage. Dette er et klart brudd på arbeidstakers lojalitetsplikt i arbeidsforholdet.

Arbeidsgiver bestrider Bs anførsel om at styrer uttalte til ham at han ikke ville blitt ansatt dersom han opplyste om at han hadde epilepsi under intervjuet. De hevder dette ikke hadde hatt betydning for om han fikk ansettelse hos dem. Det er imidlertid viktig at arbeidstaker gjør arbeidsgiver oppmerksom på slike forhold, slik at man sammen kan tilrettelegge eventuelle nødvendige tiltak.

At arbeidsgiver anså det som uansvarlig opptreden av B ikke å ha medisiner når han hadde en kronisk sykdom og arbeidet i barnehage, ble formidlet til B i møtet mellom ham og barnehagens styrer og pedagogiske veileder den 2. februar 2009.

Arbeidsgiver viser videre til at det i oppsigelsesbrevet er uttalt: *Grunnlaget er brudd på kontrakten og uansvarlig opptreden. Det vises i den forbindelse til ditt møte med styrer C og pedagogisk veileder D den 2. februar 2009, samt tidligere møter og advarsler.*

Arbeidsgiver mener B bagatelliserer det som skjedde i romjulen 2008. De opplyser at B var på arbeid sammen med to kolleger. Han falt ut i en lengre periode, og kollegene ble meget engstelige. Da de ba B om en forklaring, fikk de til svar at han ikke hadde tatt medisiner. Barnehagen fryktet derfor konsekvensene av hva som kunne skje dersom B var alene på vakt samtidig som han fikk absence. De innkalte ham til et møte. I møtet informerte de ham om at de mente det var uansvarlig overfor kolleger, barn og foreldre ikke å sørge for å ha medisin til å holde epilepsien i sjakk.

Barnehagen opplyser videre at de foreslo for B at de kunne ta kontakt med NAV, slik at B kunne fortsette å arbeide for dem med støtte fra NAV. På denne måten kunne B bli en ekstra ressurs for barnehagen, og B selv ville fått arbeidserfaring.

Arbeidsgiver mener de hadde saklig grunn for å si opp B. Arbeidsforholdet varte dermed kun fram til 28. februar 2009. Behovet for tilrettelegging begrenses etter deres mening også på grunn av dette.

B hevder han ble sagt opp på grunn av at han har epilepsi. Han mener at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.

Når det gjelder arbeidsgivers opplysning om at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven ikke var trådt i kraft da han startet sitt arbeidsforhold i barnehagen, påpeker B at møtet mellom ham og ledelsen i barnehagen fant sted 2. februar 2009.

B bestrider at han har brutt sin lojalitetsplikt ved ikke å informere arbeidsgiver om sin epilepsi.

Han opplyser at han følte misnøye hos arbeidsgiver og blant sine kolleger etter at han tidlig i november 2008 informerte dem om at han har epilepsi.

B hevder at han fikk beskjed om at han ikke lenger var ønsket som barnehageassistent etter episodene med absencener i romjulen 2008.

Han viser også til at styreren i barnehagen på direkte spørsmål fra ham under møtet den 2. februar 2009 uttalte at han ikke ville blitt ansatt dersom han hadde opplyst om sin epilepsi under intervjuet.

Han mener dessuten at han ikke har en så alvorlig form for epilepsi at han ikke kan skjønne sitt arbeide som barnehageassistent. I snitt har han 2 absencener pr. dag, men det kan gå mange dager mellom hver absencence. Videre varer en absencence fra et øyeblikk til noen få sekunder, maks 6 sekunder.

Årsaken til at han fikk flere absencener enn vanlig ved sine vakter i romjulen 2008, var at han hadde gått tom for en av de to medisinene han bruker. Han hadde prøvd alt han kunne for å få tak i medisinen. Spesialistlegen hans hadde imidlertid permisjon, slik at han ikke fikk ny resept i tide. Medisinen han manglet er Petnidan. Det er kun spesialistleger som har tillatelse til å skrive ut denne type medisin.

B viser også til at A ved flere tilfeller lot ham være alene sammen med barna, også etter episodene med absencener i romjulen.

Videre anfører B at barnehagen ikke forsøkte å tilrettelegge slik at han kunne beholde stillingen som barnehageassistent. Han påpeker at arbeidsgiver verken henvendte seg til hans spesialistlege eller til Norsk Epilepsiforbund for å få informasjon om hans form for epilepsi.

B opplyser at han i møtet 2. februar 2009 ble informert om at styrer og pedagogisk veileder var bekymret på grunn av hans epilepsi, og at de derfor ville heve kontrakten hans med virkning fra 1. mars 2009.

Han opplyser at han avslo arbeidsgivers tilbud om å kontakte NAV, da han ikke ville være avhengig av NAV for å få arbeid.

Nemndas vurderinger

Nemnda har vurdert om arbeidsgiver diskriminerte B på grunn av hans epilepsi.

Etter 1. januar 2009 er forbudet mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet regulert av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, jf. § 4 og § 12 første ledd. Nemnda har vurdert om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt høsten 2008 skal vurderes på grunnlag av dagjeldende arbeidsmiljølov kapittel 13.

For Nemnda er det et poeng at saken ble utløst av oppsigelsen den 7. februar 2009, dvs. etter at diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft. Videre er det lagt vesentlig vekt på at innholdet i tilretteleggingsplikten ikke ble endret etter 1. januar 2009. Det vises her bl.a. til departementets merknader til lovforslaget, jf. Ot.prp. nr 44 (2007-2008) s. 182, og hvor det fremholdes at tilretteleggingsplikten etter § 12 første ledd er en videreføring av gjeldende rett. Tilsvarende er fremholdt i juridisk teori.

Etter dette vurderes saken i sin helhet etter reglene i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Etter § 4 første ledd er direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne forbudt. Direkte og indirekte diskriminering er nærmere definert i § 4 andre og tredje ledd. Videre følger det av § 12 første ledd at arbeidsgiver skal foreta *rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver* for å sikre at både eksisterende arbeidstakere og arbeidssøkere *kan få eller beholde arbeid*. *Rimelig individuell tilrettelegging* er avgrenset på samme måte som gjaldt etter arbeidsmiljøloven § 13-5, dvs. *så langt det er mulig*, jf. departementets vurdering på s. 182 i Ot.prp. nr. 44 (2007-2008). Kravet til tilrettelegging gjelder så langt tiltakene ikke innebærer *en uforholdsmessig stor byrde* for arbeidsgiver, jf. begrensningen i § 12 femte ledd.

Bestemmelsen om tilretteleggingsplikt gjennomfører rådsdirektiv 2000/78/EF (rammedirektivet i arbeidslivet) art. 5 i norsk rett. Norge er politisk forpliktet til å gjennomføre rammedirektivet, jf. St.prp. nr. 11 (2002-2003). Art. 5 i direktivet inneholder et krav om *tilpasninger til handicappede i rimelig omfang*, og dette innebærer: *at arbeidsgiver skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til... at udøve arbejd ...med mindre arbejdsgiver derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde*.

Tilretteleggingsplikten ble innført i arbeidsmiljøloven § 54 F ved lovendring 1. mai 2004. Bestemmelsens materielle innhold ble senere videreført i arbeidsmiljøloven § 13-5, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327, og fra 1. januar 2009 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12-1.

Formålet med tilretteleggingsplikten er ikke å gi særlige rettigheter, men å sikre like muligheter for funksjonshemmede arbeidstakere, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 327. For å oppnå likebehandling kreves det at arbeidsgiver iverksetter konkrete tiltak tilpasset arbeidstakers behov.

Inngangsspørsmålet i saken er hvorvidt Bs omfattes av diskrimineringsvernet i loven. Det er dokumentert at B har en svært mild form for epilepsi, både med hensyn til hvor ofte han får symptomer (abscencer) og karakteren av disse. Det kan reises som spørsmål hvorvidt denne form for epilepsi er tilstrekkelig alvorlig til at diskrimineringsvernet får anvendelse.

Spørsmål om avgrensning av diskrimineringsvernet er drøftet i Syse-utvalgets utredning (NOU 2005: 8). Det er der lagt til grunn at diskrimineringsvernet skal være vidt og at hovedfokus skal ligge på om det foreligger diskriminering eller ikke, se drøftelsen under pkt.

10.4.3 flg. Videre er det lagt vekt på at fokus ikke skal være på avgrensning av en personkrets, men på om diskrimineringen skjer på *grunnlag av nedsatt funksjonsevne*. Det vil si at dersom diskrimineringen kan knyttes til epilepsien, vil vilkåret for beskyttelse normalt være oppfylt.

Med hensyn til funksjonsnedsettelsens varighet og alvorlighetsgrad har departementet (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 91) understreket at:

”varighet og alvorlighetsgrad må vurderes i hvert enkelt tilfelle med tanke på om det er skjedd diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Departementet følger utvalget i å ikke avgrense grunnlaget i lovteksten, ved å definere varighet og grad av nedsatt funksjonsevne.(...) Departementet legger til grunn at det naturlig vil avklares hvorvidt det har forekommet diskriminering i den enkelte sak, ved at fokuset er på selve diskrimineringen og årsakssammenhengen mellom krav til funksjonsevne og funksjonsnedsettelsens varighet og/eller alvorlighetsgrad.”

Nemnda legger – med henvisning til ovennevnte – til grunn at Bs epilepsi representerer en nedsatt funksjonsevne av varig karakter, og som sådan er omfattet av diskrimineringsvernet i loven.

Spørsmålet videre er om B er utsatt for ulovlig diskriminering; enten i tilknytning til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt eller ved arbeidsgivers øvrige behandling av arbeidsforholdet.

Nemnda ser først på om arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten overfor B.

I sak 21/2007 har Nemnda uttalt seg om innholdet i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter dagjeldende arbeidsmiljølov § 13-5. Nemnda viser særlig til uttalelsen nederst på side 7:

”Tilretteleggingsplikten innebærer at arbeidsgiver, når de blir informert om at en arbeidstaker har fått stilt en diagnose som kan influere på utførelsen av arbeidet, setter seg inn i hva denne diagnosen innebærer. Arbeidsgiver må da, i samråd med arbeidstakeren, vurdere hva som kan gjøres for konkret å tilrettelegge for vedkommende arbeidstaker. Dette gjelder både arbeidstakere med stort fravær, og ansatte som er tilstede på arbeidsplassen, men hvor funksjonsnedsettelsen gir andre utslag enn sykefravær.”

Utgangspunktet i herværende sak er at B ved ansettelsen oppfattet egen funksjonsnedsettelse så vidt marginal at det i utgangspunktet ikke var behov for tilrettelegging. Han valgte derfor heller ikke å informere arbeidsgiver om dette ved ansettelsen. Nemnda legger videre til grunn at B informerte arbeidsgiver om sin epilepsi tidlig i november 2008. Så lenge B tok sin medisin var hans oppfatning at han ikke hadde særskilt behov for tilrettelegging. Dette ga han også uttrykk for til arbeidsgiver.

Etter dette valgte imidlertid arbeidsgiver konsekvent å sette B opp på mellomvakter.

Begrunnelsen for dette var å forhindre at B skulle få absenser mens han var alene på vakt med barna. På bakgrunn av foreliggende dokumentasjon og partenes muntlige fremstilling legger Nemnda til grunn at arbeidsgiver verken diskuterte dette grepet med B, eller informerte

ham om hvorfor han ble satt opp på mellomvakter. Tiltaket fremstår å være basert på arbeidsgivers egne antakelser om fare og risiko ved B sin nedsatte funksjonsevne.

Det legges for øvrig til grunn at arbeidsgiver i helt begrenset grad har satt seg inn hva B sin diagnose medfører av symptomer, herunder omfanget og virkningen av absencene. Heller ikke foreligger det dokumentasjon som viser at arbeidsgiver konkret har drøftet dette ordentlig med B, herunder om hvilke behov han hadde for tilrettelegging.

Arbeidsgiver anfører at B selv ikke mente det var behov for tilrettelegging, og at det derfor ikke er grunn for å klandre barnehagen på dette punkt. Nemnda ser likevel at arbeidsgivers atferd på flere områder peker i retning av at de så behov for tilrettelegging. Dette gjelder både da B ble satt opp på mellomvakter, men også det at de fant grunn til å si ham opp med begrunnelsen ”uansvarlig opptreden” og brudd på kontrakten. Dette forløpet er ikke forståelig dersom arbeidsgiver ikke også så et behov for tilrettelegging.

På det grunnlag mener Nemnda at arbeidsgiver ikke har forholdt seg relevant til B sin diagnose. Dette får den virkning at det er gitt mangelfull informasjon til øvrige ansatte, og dels at det ble iverksatt tiltak som kan se ut til å ha vært unødvendige.

Nemnda mener at arbeidsgivers manglende aktivitet med hensyn til å sette seg inn i hva Bs diagnose faktisk innebærer, sammen med at det ikke er foretatt noe reell drøftelse med B om behovet for tilrettelegging, representerer brudd på tilretteleggingsplikten etter § 12 første ledd.

Tiltaket med å sette B på mellomvakter kunne i og for seg ha vært relevant tilrettelegging dersom diagnosen innebar mer alvorlige symptomer. Tiltaket må anses som et resultat av at arbeidsgiver ikke foretok tilstrekkelige undersøkelser om diagnosen. Det å iverksette for omfattende tilrettelegging *kan* også være diskriminerende. Nemnda viser til at tiltak som er basert på en generalisert vurdering av diagnosen – som her – kan lede til for omfattende eller lite funksjonelle tiltak. Plikten til tilrettelegging skal basere seg på en konkret vurdering av vedkommendes individuelle behov. Det vises for øvrig til det som er nevnt ovenfor om formålet med tilretteleggingsplikten; det er ikke ment å gi særlige rettigheter eller fordeler, men å sikre like muligheter for personer med nedsatt funksjonsevne.

Som et resultat av at arbeidsgiver ikke hadde satt seg tilstrekkelig inn i B sin funksjonsnedsettelse, har heller ikke de øvrige ansatte fått tilstrekkelig og relevant informasjon. Dette blir særlig aktuelt i og med situasjonen som oppstår på vaktene i romjulen 2008. Arbeidsgiver har i sammenheng med det økte antallet absencener i denne perioden, særlig trukket frem at de øvrige ansatte ble meget engstelig av dette, og opplevde det som skremmende. Nemnda forutsetter at dersom de ansatte hadde fått relevant og god informasjon, ville ikke dette fremstått som så skremmende som det er vist til.

B ble oppsagt den 7. februar 2009, og den utløsende hendelsen er absencene han fikk i romjulen 2008. Arbeidsgiver har for så vidt avvist at det er epilepsien i seg selv som er grunnlaget for oppsigelsen, og har henvist til Bs manglende evne til å ta vare på seg selv, ved å sikre seg at han hadde tilstrekkelig med medisiner. For øvrig er det vist til manglende tillit ved at B ikke informerte om sykdommen ved ansettelsen, og heller ikke ga informasjon om at han manglet medisin i romjulen 2008. Arbeidsgiver har ellers ingen innvendinger mot måten B har utført sitt arbeid på.

Nemnda er ikke gitt kompetanse til å vurdere om oppsigelsen som sådan var lovlig. Nemnda har likevel adgang til å ta stilling til om B har vært utsatt for diskriminering i forbindelse med oppsigelsen.

Det står klart for Nemnda at dersom arbeidsgiver faktisk hadde overholdt de krav som ligger i tilretteleggingsplikten slik den er sitert ovenfor, ville ikke absencene i romjulen vært oppfattet som så problematisk at dette hadde resultert i oppsigelse. En relevant reaksjon fra arbeidsgivers side ville vært å ha tatt et møte med B for eventuelt å avklare rutiner og ordninger dersom tilsvarende skulle en oppstå en annen gang.

Nemnda kommer etter dette til at arbeidsgiver også har handlet diskriminerende i forbindelse med oppsigelsen av B.

Vedtaket er enstemmig.

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av Nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av Nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av Nemndas vedtak rettes mot staten ved Nemnda.

SAK 40/2009

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

A v/C handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 første ledd, jf. § 12 første og sjette ledd i forbindelse med B sitt arbeidsforhold i virksomheten.

Oslo den 12. mars 2010

Trude Haugli
leder

Gudrun Holgersen
nestleder

Racha Maktabi

Jan Tøssebro

Arve Martin Bjørnvik