

Arbeidsgiver har ikke brutt tilretteleggingsplikten for personer med nedsatt funksjonsevne

Saksnr: 10/1862

Lovgrunnlag: diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12

Dato for uttalelse: 22. 02. 2012

X hevder at arbeidsgiver har brutt sin tilretteleggingsplikt når han ikke får fortsette i sitt arbeid som servicemontør, og ved at arbeidsgiver ikke har tilrettelagt for annet arbeid i virksomheten. Ombudet finner at arbeidsgiver ikke har brutt tilretteleggingsplikten overfor X.

Ombudet har i sin vurdering lagt betydelig vekt på legens faglige vurdering av 2009 om at X er 100 % ufør i yrket som servicemontør. Det er sannsynliggjort at arbeidsgiver forsøkte å gi X andre oppgaver i virksomheten. Dette viser at virksomheten ikke har overlatt oppfølgingen av X til bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt omfatter også en vurdering av om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet. Det er virksomheten som kan velge blant ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet, men det kreves at det skjer i samråd med arbeidstakeren. Det er sannsynliggjort at arbeidsgiver forsøkte å gi X opplæring i virksomhetens dataprogram, og det er enighet om at det ikke fungerte. Ombudet kom dermed til at arbeidsgiver ikke har brutt tilretteleggingsplikten.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelser i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

X har arbeidet som servicemontør siden 1972 i firmaet som nå eies av arbeidsgiver. Jobben som servicemontør består i å montere alle typer dekk, både av og på felger og sette det på kjøretøyet etc. Arbeidsgiver en stor kjede som i følge nettsiden har 43 avdelinger i Norge.

Den 21. juni 2006 ble X sykemeldt på grunn av belastningsskader i knærne. Fra dette tidspunktet har han kun vært arbeidsfør i periodene fra 7. august til 15. november 2006, fra 2. til 16. mars 2007, fra 19. mars 2007 til 22. april 2008, og fra 4. mai til 11. juni 2008.

Høsten 2007 fikk X opplæring i bruk av IT system, Didac. Det ble avtalt at opplæringen skulle skje over 2 ½ måned frem til 31. desember 2007. Dette tilsvarte en 100 % stilling. Opplæringen av Didac var et fellesprosjekt med NAV, hvor NAV dekket 60 % av lønnen. I avtalen står det at målet med opplæringen er å få X tilbake i arbeid, med ca. 50 % stilling i Arendel og 50 % stilling i en annen avdeling i Norge ved behov. Det ble stilt krav om at X måtte lære seg datasystemet innen tidsfristen. X fikk opplæring frem til midten av april 2008, til tross for at opplæringen ble avtalt frem til 31. desember 2007.

Siden juni 2008 har X vært 100 % sykemeldt.

I mai 2009 avholdt arbeidsgiver et møte med NAV A og X. Hensikten med møtet var å undersøke muligheter for tilrettelegging for X i virksomheten.

X sin lege uttalte den 26. august 2009 at det ikke var tvil om at X er 100 % ufør i sitt nåværende yrke som servicemontør. I legeerklæringen står det videre at det ikke er tvil om at yrket har vært svært belastende for Xs knær fordi han har sittet mye på huk og reiser seg mange ganger i løpet av dagen samtidig som han har tatt tunge løft. Det opplyses videre at det ene kneet til X er byttet ut med protese og at det andre kneet skal byttes ut.

Den 25. september 2009 ble det i medhold av arbeidsmiljøloven § 15 nr.1 avholdt drøftelsesmøte mellom arbeidsgiver og X. Det ble igjen diskutert ulike tilretteleggingstiltak for X, og det ble i fellesskap konkludert med at det ikke fantes adekvate tilretteleggingstiltak for X i virksomheten. Den 26. oktober 2009 ble X sagt opp.

Partenes syn på saken

X sitt syn på saken:

X hevder at arbeidsgiver bryter tilretteleggingsplikten når de ikke finner arbeid til X i virksomheten. X hevder for det første at belastningsskadene han har fått i knærne skyldes at Arbeidsgiver ikke har investert i utstyr som kan avhjelpe belastningen slik at han kan fortsette i sitt arbeid. For det andre hevder han at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har forsøkt å finne andre arbeidsoppgaver til han i virksomheten.

Tilrettelegging i jobben som servicemontør

X hevder at hans kneskade skyldes bruken av jekk i arbeidet. Det er utviklet utstyr som kan forhindre risikoen for belastningsskader ved løft av biler i høyden. Arbeidsgiver har imidlertid ikke investerte i slikt utstyr/hjelpemerketøy selv om X har hatt to lange sykemeldinger på grunn av belastningsskader. X mener det kan tilrettelegges slik at han kan utføre jobben som servicemontør med det rette utstyret. X bekrefter at han er 100 % ufør i det yrke han har hatt. Han mener likevel at det må være mulig å kombinere jobben som servicemontør med andre ikke fysisk krevende arbeidsoppgaver slik at han slipper å gå på arbeidsavklaringspenger. X anfører at bedriften ikke vil bruke ekstern kompetanse for å se på annet utstyr. X påpeker at han selv ikke har kompetanse på hva slags utstyr som kan redusere belastningsskadene, men mener at virksomheten bør være opptatt av å finne utstyr som forhindrer belastningsskader.

Tilrettelegging i form av andre arbeidsoppgaver i virksomheten

X hevder videre at bedriften heller ikke har tilrettelagt slik at han kan utføre annet arbeid i virksomheten. Han anfører at bedriften ikke har lagt til rette slik at han kan utvikle datakunnskaper gjennom årene, med unntak av punching av regninger, bestillinger og lagerutstyr. Det er derfor en naturlig konsekvens at han er tregere til å lære datasystemet enn de som bruker det aktivt. Han mener også at opplæringen han fikk i 2007 bar preg av hastverk og utålmodighet over at han ikke lærte raskt nok. Det førte til at vedkommende som ga han opplæring valgte å gjøre oppgavene selv i stedet for å gi han opplæring. Han

hevder videre at arbeidsgiver skal ha sagt at det var uaktuelt å gi han andre arbeidsoppgaver. X tolket det dermed dithen at det ikke var aktuelt å foreslå andre tiltak.

X tilbød seg å jobbe for arbeidsgiver B ettersom arbeidsgiver A ikke hadde tid og kompetanse til å lære han datasystemene. Arbeidsgiver A ga han imidlertid ikke mulighet til dette. X tilbød seg også å jobbe med opplæring av lærlinger som en del av arbeidet, men da fikk han beskjed om at det var distriktssjefens jobb. Han tilbød seg deretter å jobbe med kundemottak ved sykdom og ferie i en av arbeidsgivers virksomheter i landet. Det var også uaktuelt fra bedriftens side.

Arbeidsgiver sitt syn på saken:

Arbeidsgiver bistås av advokatfirmaet. Arbeidsgiver bestrider at de har brutt sin tilretteleggingsplikt overfor X.

Arbeidsoppgavene til en servicemontør innebærer tunge løft og knebøyninger uavhengig av hva slags utstyr de har. Investering i annet utstyr som for eksempel løftebukk vil derfor ikke avhjelpe belastningen. Man må fortsatt løfte dekk opp og ned. Med en høy løftebukk vil også selve løftet bli tyngre fordi dekkene må løftes høyere enn hva tilfelle er uten en slik løftebukk. Belastningen på rygg vil også bli større ved slike løft.

Ingen i Arbeidsgiver har medisinske forutsetninger til å vurdere Xs problemer med knærne. De har forholdt seg til den informasjonen X selv har gitt, og hans situasjon er også drøftet med NAV. Arbeidsgiver viser til at den informasjonen og de tilbakemeldinger som arbeidsgiver har mottatt av X og andre, viser at X ikke kan arbeide med fysisk krevende oppgaver relatert til dekk, selv ikke med noen form for tilrettelegging. Virksomheten hevder også at det i den kommunikasjonen som partene har hatt i ettertid, ikke har vært antydning fra X at han kan arbeide med dekk selv etter tilrettelegging. Selv med tilrettelegging vil slikt arbeid representere en betydelig risiko for forverring av X sin helsetilstand, dersom han skulle fortsette å jobbe med dekk også ved tilrettelegging. Å medvirke til dette vil være uforsvarlig.

Arbeidsgiver forsøkte i 2007 å gi X opplæring i bruk av datasystem. Arbeidsgiver mener imidlertid at X ikke mestret disse oppgavene som er nødvendig for å fungere i en slik stilling. Arbeidsgiver hevder X selv har bekreftet dette ved sin advokat i brev av 12. april 2010. Det

vises til at opplæringen skulle vare ut desember 2007, men at opplæringen fortsatte til andre halvdel av april 2009, da X ble sykemeldt.

Arbeidsgiver tok initiativ til møte med NAV i mai 2009 for å vurdere ytterligere tilretteleggingstiltak for X slik at han kunne fortsette å arbeide i virksomheten. Partene ble da enige i at det ikke fantes adekvate tilretteleggingstiltak. Arbeidsgiverer ikke kjent med uttalelser som tilsier at han komme tilbake til arbeid som servicemontør eller at det finnes noen form for tilrettelegging.

Arbeidsgiverhevder at det var et ønske fra X selv å få en formell oppsigelse. Dette er anført tidligere fra arbeidsgiver i brev av 23. mars og 25. august 2010, uten at det er bestridt av X. Arbeidsgiver viser videre til at X heller ikke har reist sak etter arbeidsmiljøloven eller krevd erstatning for usaklig oppsigelse.

Arbeidsgiverhevder på denne bakgrunn at de ikke har brutt sin tilretteleggingsplikt, og at oppsigelsen er saklig begrunnet.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 3.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Forbudet mot diskriminering gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor arbeidstakeren, anses ikke som diskriminering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd. I arbeidslivet må også forskjellsbehandlingen være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke.

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) side 327, og fra 1. januar 2009 i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.

Den tidligere bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 13-5 slår fast at arbeidsgiver så langt det er mulig skal iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver.

Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 er arbeidsgiver forpliktet til å foreta en rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og

arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt

funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen

kompetanseutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik

linje med andre, jf. dtl§12 første ledd. Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging er underlagt en uforholdsmessighetsbegrensning, jf. § 12 femte ledd.

Ved vurderingen av om tilretteleggingen medfører en uforholdsmessig

byrde skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge

funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen

og virksomhetens ressurser. Brudd på plikten til individuell tilrettelegging skal regnes som diskriminering, jf. § 12 sjette ledd.

Regelen om bevisbyrden fremgår av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13 som lyder slik: *"Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i §§ 4, 6, 7, 8, 9 eller 12, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlattelsen eller ytringen, sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd "*

Bevisbyrderegelen i arbeidsmiljøloven § 13-8 lyder slik:

"Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse."

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i en rekke saker vurdert om bevisbyrden har gått over på innklagede. En påstand fra klager, har ikke i seg selv vært nok til at bevisbyrden har gått over på innklagede. Det er klager som i utgangspunktet har hatt bevisføringsrisikoen, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Det kreves følgelig noe mer enn en påstand om at diskriminering har funnet sted. Det må være ytterligere holdepunkter i saken for diskriminering, for at bevisbyrden skal gå over på innklagede.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om Arbeidsgiver har handlet i strid med tidligere arbeidsmiljøloven § 13-5 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 ved å ikke tilrettelegge for X slik at han kan beholde sin stilling som servicemontør eller få annet arbeid i virksomheten.

Den påståtte mangelfulle tilretteleggingen av arbeidet fant sted i tidsrommet fra første sykemelding i 2006 til oppsigelsen i 2009, jf. sakens bakgrunn.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven trådte i kraft 1. januar 2009 og gjelder således bare en liten periode av det aktuelle forholdet. Den 1. januar 2006 ble tilretteleggingsplikten videreført i arbeidsmiljøloven § 13-5. X hevder at han hadde behov for tilrettelegging allerede fra første sykemelding i 2006. Ombudet har derfor vurdert saken både etter bestemmelsen i tidligere arbeidsmiljølovens § 13-5, og etter bestemmelsen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd for den delen av forholdet som fant sted etter 1. januar 2009. Det fremgår av merknader til Ot.prp.nr.44 (2007-2008) s. 182 at tilretteleggingsplikten i DTL. § 12 er en videreføring av gjeldende rett.

Formålet med § 13-5 var å sikre like muligheter for funksjonshemmede i arbeidslivet, ikke å gi særlige rettigheter, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 327. For å oppnå like muligheter kreves det at arbeidsgiver iverksetter konkrete tiltak tilpasset den enkeltes situasjon. Det overordnede formålet med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er nedfelt i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 1. Loven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og hindre diskriminering. Siktemålet med § 12 er å få eller å beholde arbeid på lik linje med andre.

Det er ikke tvilsomt at en belastningsskade i knærne, som medfører at X sin funksjonsevne er redusert, er å anse som en funksjonshemming etter aml. § 13-5, og en nedsatt fysisk funksjonsevne som er vernet etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

En oppsigelse av X vil bare være saklig etter loven dersom arbeidsgiveren har gjort det som er mulig for å tilrettelegge for at han kan fortsette i arbeidet. Det er derfor bare dersom ytterligere tilrettelegging av arbeidet vil være uforholdsmessig byrdefullt for arbeidsgiver at en oppsigelse ikke strider mot diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) presiseres følgende:

«om en ansatt person får nedsatt funksjonsevne under ansettelsesforholdet, skal tilrettelegging utføres slik at arbeidstakeren skal kunne fortsette i sitt arbeid. Dersom dette ikke er mulig, skal det vurderes om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet, eventuelt etter tilrettelegging av arbeidsplassen.»

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i tre saker slått fast at arbeidsgiver må sette seg inn i hva en diagnose innebærer for at tilretteleggingsplikten kan anses oppfylt. Se nemndas vedtak i sak 21/2007, 40/2009 og 22/2011

(tilgjengelig på www.diskrimineringsnemnda.no). Nemnda uttaler følgende i disse sakene:

“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.”

Forarbeidene til loven presiserer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt forutsetter et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren det skal tilrettelegges for. Arbeidstakeren skal bidra ved å opplyse om, og bistå i kartleggingen av sine behov, jf. Ot.prp. nr. 44(2007-2008) s. 181.

Første spørsmål er om X har lagt frem opplysninger som gir grunn til å tro at virksomheten har brutt sin tilretteleggingsplikt når de besluttet at X ikke kan fortsette i sitt arbeid som servicemontør.

X har anført at arbeidsgiver ved investering av det rette hjelpeverktøyet/utstyret kunne tilrettelagt slik at X kunne fortsette å arbeide som servicemontør med belastningsskaden i knærne. Dette er imidlertid bestridt av virksomheten, som mener belastningen fortsatt vil være tilstede, og at nytt utstyr vil kunne føre til økt belastning for rygg. Det står her påstand mot påstand om investering av nytt hjelpeverktøy/utstyr vil gjøre det mulig for X å jobbe som servicemontør. Det er derimot også dokumentert ved legeerklæring av 2009 at X er 100 % ufør i sitt yrke som servicemontør.

Ombudet må være tilbakeholden med å overprøve det skjønnnet som arbeidsgiver og lege har utøvd i spørsmålet om det er mulig å gjennomføre tilrettelegging for arbeidstakeren. Det ble foretatt en samtale med X i 2009 om behovet for tilrettelegging der også NAV var til stede. I møtet ble det slått fast at det ikke var mulig å tilrettelegge for X slik at han kan fortsette som servicemontør.

Ombudet finner at X ikke har lagt frem tilstrekkelig opplysninger som gir grunn til å tro at investering av nytt utstyr kunne vært et tilfredsstillende tiltak som gjør at X kan fortsette å jobbe som servicemontør.

Ombudet har i sin vurdering lagt betydelig vekt på legens faglige vurdering av 2009 om at X er 100 % ufør i yrket som servicemontør. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak 22/2011 slår Nemnda fast at arbeidsgiver ikke kan overlate oppfølgingen av en ansatt til bedriftshelsetjenesten, men arbeidsgiver må kunne lytte til råd fra bedriftslegen i sin vurdering av tilretteleggingstiltak. Det at virksomheten forsøkte å gi X andre oppgaver i virksomheten i 2007 viser etter ombudets vurdering at virksomheten ikke har overlatt oppfølgingen av X til bedriftshelsetjenesten.

Ombudet er etter dette kommet til at virksomheten har gjort det de kan for å tilrettelegge for X slik at han kan fortsette i sitt arbeid.

Tilrettelegging i form av andre arbeidsoppgaver

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt omfatter også en vurdering av om arbeidstakeren kan utføre andre arbeidsoppgaver innenfor samme virksomhet. I forarbeidene Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) står det at endring av oppgavene kan være av organisatorisk art.

Spørsmålet blir da om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til å finne andre arbeidsoppgaver andre steder i virksomheten da det ble klart at X ikke kunne arbeide i virksomheten i A. I vurderingen må det ses hen til virksomhetens størrelse og behov for arbeidskraft i ulike stillinger. Utgangspunktet er at det er virksomheten som kan velge blant ulike tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet. Det er imidlertid en forutsetning at dette skjer i samråd med arbeidstakeren som skal nyttiggjøre seg av tiltaket, og at arbeidstakerens synspunkt blir hørt.

Slik ombudet ser det har virksomheten i samråd med NAV forsøkt å gi X andre ikke fysiske oppgaver i virksomheten. Det er ikke skrevet referat fra møtet med NAV, men det synes klart at spørsmålet om tilrettelegging var et tema.

Det er enighet om at Arbeidsgiverforsøkte å gi X opplæring i virksomhetens dataprogram i 2007. Arbeidsgiver hevder imidlertid at det ikke har fungert til tross for at X fikk lengre opplæring enn andre ansatte. X hevder på sin side at han fikk kort tid til opplæring. Ut fra avtalen kan det se ut til at X fikk lenger opplæring enn det som er vanlig. Ombudet mener at avtalen mellom arbeidsgiver, NAV og X tyder på at virksomheten har forsøkt å gi X andre arbeidsoppgaver i arbeidsgivers avdeling i Arendal.

X hevder at han foreslo at han ble flyttet til avdeling i by B hvor han kunne få videre opplæring i data. Forslaget ble imidlertid avvist av arbeidsgiver fordi han da ville trenge ytterligere tilrettelegging for å lære seg dataoppgavene på kontoret i B.

I forarbeidene til tidligere arbeidsmiljøloven § 13-5 (Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 327), som har blitt videreført i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 står det presisert følgende: *«Tilretteleggingsplikten går imidlertid ikke så langt at arbeidsgiver må sørge for for eksempel opplæring av en funksjonshemmet arbeidstaker som ikke har tilstrekkelig kompetanse eller på andre måter ikke er egnet til å inneha en stilling. Det er kun i den grad en arbeidstaker med funksjonshemming er kvalifisert til å inneha en bestemt stilling at tilretteleggingsplikten blir aktualisert. Bestemmelsen om tilretteleggingsplikt er ikke en bestemmelse om positiv særbehandling. Bestemmelsen skal sikre at arbeidstakere med funksjonshemninger gis de samme mulighetene som andre arbeidstakere.»* Ombudet legger til grunn at dette også kan innfortolkes i dtl. § 12 som er en videreføring av tidligere arbeidsmiljøloven § 13-5. Forarbeidene tyder etter ombudets vurdering på at Arbeidsgiver har gjort mer enn det de er forpliktet til etter loven, ved å gi X opplæring i dataoppgaver som ligger utenfor hans kompetanseområde. Ombudet mener derfor at Arbeidsgiver har gjort det de kan da de forsøkte å gi X dataoppgaver.

X har videre foreslått at han kan gi opplæring til lærlinger. Dette har imidlertid blitt avvist fordi denne typen arbeidsoppgaver ligger til driftssjefen. Etter ombudets vurdering kan ikke vilkåret om rimelig tilrettelegging tolkes slik at arbeidsgiver er forpliktet til å konstruere en ny stilling til arbeidstakeren dersom det ikke er et behov, eller ta arbeid fra andre for å lage en tilpasset stilling til arbeidstakeren som har behov for tilrettelegging.

X anfører til slutt at han har foreslått å jobbe for andre avdelinger i virksomheten. Arbeidsgiver har imidlertid anført at det er få administrative stillinger i virksomheten, og at det derfor ikke er mulig å gi han andre arbeidsoppgaver i arbeidsgiver.

Ombudet er etter en helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver har gjort det de kan for å finne annet arbeid til X i virksomheten.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at arbeidsgiver ikke har brutt tilretteleggingsplikten i tidligere arbeidsmiljøloven § 13-5 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 overfor X.