

## **Spørsmål praksis for inndragning av firmabil utover tre måneder er diskriminerende mot personer med nedsatt funksjonsevne**

Kvinne med nedsatt funksjonsevne hevder at arbeidsgiver B sin regel om at firmabil inndras ved fravær utover tre måneder diskriminerer personer med nedsatt funksjonsevne.

Ombudet kom til at regelen i utgangspunktet var egnet til å stille personer dårligere enn andre. Ombudet fant imidlertid at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at regelen var nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Ombudet la vekt på at firmabilen i utgangspunktet skal brukes for å utføre arbeidsoppgaver. Ved sykefravær yter man ikke et arbeid for arbeidsgiver, og forutsetningen for å få firmabil er heller ikke lenger til stede.

**Saksnummer: 12/589**

**Dato: 20. desember 2012.**

**Rettslig grunnlag: diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.**

## **OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Saken gjelder spørsmål om Arbeidsgiver B sin regel for inndragning av firmabil for fravær utover tre måneder er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Fremstillingen av sakens bakgrunn er basert på partenes redegjørelser samt vedlegg.

Klager A begynte hos arbeidsgiver B den 1. oktober 2010. På ansettelsestidspunktet fikk hun overlevert en firmabil som hun kunne benytte under utførelsen av arbeidet og privat.

I ansettelsesavtalens punkt 4 står bl.a følgende:

*«Arbeidstakeren er berettiget firmabil/firmabilordning i henhold til Selskapets gjeldende policy».*

Den 27. april 2011 ble A utsatt for en arbeidsulykke da hun ble overkjørt av en truck på anlegget til arbeidsgiver B. Som følge av ulykken har A store smerter og plager, hovedsakelig i ryggen. A ble 100 prosent sykemeldt fra ulykken inntraff og frem til 19. februar 2012. I denne perioden disponerte A firmabil, og det ble ikke fremsatt krav fra arbeidsgiver B om at bilen skulle innleveres. Fra 20. februar 2012 ønsket A å forsøke seg på arbeid og var

kun sykemeldt i 25 prosent stilling. Hennes helsemessige situasjon førte til at hun igjen ble 100 prosent sykemeldt fra 28. februar 2012.

Den 1. januar 2012 trådte B sin skriftlige bilpolicy i kraft. Under policyens punkt 2.2 står følgende:

*«Berettigelse til firmabil eller bilgodtgjørelse skal spesifiseres i arbeidsavtalen. Ved sykdom eller permisjon over 3 måneder, bortfaller retten til firmabil eller bilgodtgjørelse. Bilen vil i perioden hvor den ansatte har permisjon eller er sykemeldt, bli stilt i firmaets disposisjon.»*

Den 9. februar 2012 ble det avholdt et møte mellom arbeidsgiver og A for å planlegge hennes tilbakekomst. I møtet fikk hun overlevert arbeidsgivers bilpolicy.

Den 24. februar 2012 mottok A en SMS fra Bs driftssjef om at hun måtte signere bilpolicyen. A underskrev bilpolicyen og returnerte den til arbeidsgiver. A mottok et brev den 29. februar 2012 der hun ble bedt om å levere bilen i rengjort stand i løpet av 1. mars 2012 i henhold til firmaets bilpolicy.

## Partenes syn på saken

### Klager A:

A hevder at arbeidsgivers bilpolicy er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetslovens (heretter omtalt som dtl.) forbud mot direkte og indirekte diskriminering i § 4. Bilpolicyen er både utformet og praktisert i strid med forbudet mot indirekte diskriminering i dtl. § 4 andre ledd, fordi den i praksis virker slik at personer med nedsatt funksjonsevne, som gir seg utslag i sykemelding utover tre måneder, stilles dårligere enn andre ansatte.

Regelen innebærer betydelige ulemper for A ved at hun må anskaffe seg egen bil, og derved blir påført store utgifter.

A mener at firmabilen er en del av hennes lønnsbetingelser. Det vises i den forbindelse til bilpolicyens tredje avsnitt side 1, hvor det står følgende: *«Målet med bil policyen er å tilby et fordelaktig ansatte gode som skal bidra til at vi når våre overordnede mål, samtidig som den forsterker vår ambisjon om å være en attraktiv arbeidsgiver.»* Når det tilbys et gode som innebærer at ansatte får dekket alle utgifter tilknyttet sitt private behov for bruk av bil, er det åpenbart at dette er å anse som en del av lønnsbetingelsene.

A bestriker at unntaksvilkårene for lovlig forskjellsbehandling i dtl. § 4 fjerde ledd er oppfylt. Firmabilen A disponerte var leaset, og normal leasingperiode på slike avtaler er tre år, slik at leasingkostnadene påløp etter at bilen ble tilbakelevert. Det samme gjaldt kostnader til forsikring, og årsavgift slik at besparelsen B oppnådde i praksis var sparte drivstoffkostnader. A hadde en årlig kjørelengde på ca. 12 000 km da hun disponerte firmabilen, dvs. at drivstoffkostnadene utgjorde ca. 1000 kr. per måned. Følgelig kan vi ikke se at det er nødvendig for å oppnå et saklig formål å ha en bilpolicy som stiller sykemeldte dårligere enn ansatte som er i arbeid.

Tilbakeleveringen av firmabilen var uforholdsmessig inngripende fordi hun er avhengig av bil i det daglige, og på kort varsel måtte bruke oppsparte midler for å kjøpe egen bil da B krevde firmabilen tilbakelevert. Hun fikk heller ikke tid til å områ seg da hun ble gitt en dags frist for å levere bilen tilbake. Dersom A kommer tilbake i arbeid etter å ha gjennomført arbeidsavklaring vil hun etter arbeidsavtalen ha rett til å disponere firmabilen igjen, men hun vil bli sittende igjen med kostnader til egen bil. Dersom hun selger bilen, vil hun risikere å komme i en tilsvarende situasjon hvis hun på nytt blir sykemeldt i tre måneder. Dette viser at bilpolicyen er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt funksjonsevne.

A hevder at ombudets uttalelse i sak 09/2038 ikke er relevant for denne saken. Saken gjelder spørsmål om diskriminering ved innlevering av firmabil under foreldrepermisjon. Foreldrepermisjon er noe helt annet enn sykefravær, og en arbeidstaker som tar ut slik permisjon har ikke en nedsatt funksjonsevne. Ved uttak av foreldrepermisjon vil det i motsetning til ved sykefravær som følge av nedsatt funksjonsevne være forutsigbart, både fordi arbeidstakeren er kjent med at man skal ut i foreldrepermisjon syv til åtte måneder før fødselstermin, man kan velge lengden på permisjonstiden, og fraværperioden vil være klarlagt før man går ut i permisjon.

Det er misvisende at B har hatt og praktisert retningslinjer om at firmabil inndras ved fravær utover tre måneder. A har ikke fått presentert Bs bilpolicy verken ved inngåelsen av kontrakten i 2010 eller i ettertid. Firmaet har ikke delt ut skriftlige retningslinjer, eller opplyst at bruk av firmabil var regulert i en global standard gjeldende for konsernet. Det påpekes at det må være en forutsetning at ansatte er kjent med den konsernbaserte standarden dersom den skal være bindende for de ansatte. A hevder at selskapet først innførte bilpolicyen i 2012, og derved ga den en tilbakevirkende kraft.

Siden etableringen av selskapet i 2003, er det kun ved to tilfeller at ansatte har måttet levere tilbake firmabil ved langtidsfravær. Det ene tilfelle gjaldt en ansatt som tok ut foreldrepermisjon, mens det andre tilfelle er klager A, som fikk opprettholdt formabil i ca. ti måneder under sykefravær før den ble krevd tilbake. Følgelig viser dette at selskapet ikke har praktisert noen retningslinjer om at retten til firmabil bortfaller ved sykefravær utover tre måneder, men tvert i mot at de godtar at firmabilen beholdes i slike tilfeller.

Det synes som om selskapet mener at A gjennom underskrift på bilpolicyen har akseptert at bilen kan kreves tilbakelevert ved sykefravær utover tre måneder. Da hun signerte policyen i februar 2012, ble det imidlertid ikke sagt noe om at det vil innebære at hun må levere fra seg bilen.

### **Arbeidsgiver B:**

Konsernet har en global standard for blant annet firmabil som har vært gjeldende retningslinjer for datterselskapene i verden, herunder også B i Norge. B har hele tiden

praktisert retningslinjer for firmabil som omfatter bortfall av firmabil ved lengre fravær enn tre måneder uavhengig av om fraværet skyldes sykdom eller permisjon.

### **Diskriminering**

B bestrider at firmaets regel om inndragning av firmabil er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

Det anføres prinsipalt at retningslinjene for firmabil ikke utgjør indirekte diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Det følger av bestemmelsens tredje ledd at det er indirekte diskriminering dersom regelen vil føre til «*at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.*» For at regelen om bortfall av rett til firmabil kan anses som indirekte diskriminering etter § 4, forutsettes det at ansatte med nedsatt funksjonsevne i større grad enn andre ansatte har langtidsfravær fra arbeidet (lengre enn tre måneder.) Klager synes heller ikke å anføre at dette er tilfelle. Det avgjørende spørsmålet er hvorvidt arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne oftere er fulltidssykemeldte utover tre måneder sammenlignet med andre grupper ansatte, for eksempel sykemeldte som ikke har nedsatt funksjonsevne eller ansatte i aldersgrupper som hyppig er ute i foreldrepermisjon.

Det bemerkes at ikke all sykdom vil omfattes av nedsatt funksjonsevne i lovens forstand. I forarbeidene, Ot. prp.nr. 44(2007-2008) s. 92, hitsettes følgende fra:

*«Det er likevel naturlig å vurdere varighet og alvorlighetsgrad i det enkelte tilfellet. For eksempel vil det være forskjell om en har brukket et ben og går på krykker en kort periode eller om en har revmatisme og går med krykker til daglig og av og til bruker rullestol.»*

B mener på denne bakgrunn at det ikke er grunnlag for å fastslå at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne oftere vil ha fulltids fravær utover tre måneder enn andre ansatte som er syke eller ansatte med rett til permisjoner.

Subsidiært gjøres det gjeldende at regelen om bortfall av firmabil ved fravær utover tre måneder anses som «nødvendig for å oppnå et saklig formål» og «ikke uforholdsmessig inngripende», overfor personer med nedsatt funksjonsevne etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd.

I den forbindelse vises det til ombudets uttalelse i sak 09/2038 der ombudet konkluderte med at en regel om at firmabil må tilbakeleveres ved fravær utover tre måneder, ikke var i strid med likestillingsloven § 3. Ombudet konkluderte med at salgsmåts regel hadde et saklig formål og at regelen ikke var uforholdsmessig inngripende. B hevder at ombudets sak 09/2038 er relevant og at den må tillegges betydning ved forståelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd da vurderingen og vilkårene er de samme som i likestillingsloven.

Fra ombudets uttalelse i sak 09/2038 hitsettes følgende:

*«Ombudet ser at Bs regel gjelder uavhengig av hvilken type fravær det er tale om. Ved alt fravær utover 3 måneder skal bil og telefon leveres tilbake. Eventuelt kan en betale for telefonbruk. Ombudet mener at en regel som dette har et saklig formål. Firmabil er en del av godtgjørelse en får fra arbeidsgiver, og som er knyttet til de arbeidsoppgavene som skal utføres. Arbeidsoppgavene bortfaller i permisjonstiden, og forutsetningen for å få firmabil/telefon er følgelig ikke til stede. Det vil da være saklig for arbeidsgiver å inndra firmabil/telefon i permisjonstiden.*

*Det er likevel slik at firmabil/telefon også an brukes av arbeidstakere på fritiden etter en konkret avtale med arbeidsgiver. Slik sett vil firmabil/telefon anses for å være et gode for arbeidstakerne, og således være en godtgjørelse som skal beskattes.*

*Ombudet viser imidlertid til sak 2002/316 fra det tidligere Likestillingsombudet. I saken uttalte Likestillingsombudet at når arbeidstaker går ut i permisjon, er det opp til arbeidsgiver om goder som fri avis, fri telefon og firmabil skal opprettholdes, da det ikke er i sakens natur at slike goder gis i forbindelse med selve utførelsen av arbeidet.*

*Ombudet er enig med det tidligere Likestillingsombudet i dette. Under foreldrepermisjonen har arbeidsgiver ingen lønnsplikt, med mindre det er avtalt at ansatte i foreldrepermisjon skal ha full lønn i permisjonstiden. På samme måte vil eventuelle andre godtgjørelser som følge av arbeidsavtalen bortfalle under permisjoner, med mindre annet er avtalt.*

*Ombudet mener heller ikke at regelen virker uforholdsmessig inngripende. Når en er i e permisjon jobber en ikke, og har dermed ikke bruk for firmabil/firmatelefin. Bruk av bil og telefon i permisjonstiden blir da privat forbruk, som ansatte må påregne å betale for seg.*

*Ombudet konkluderer med at Bs regel ikke er i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3.*

Det er de samme momentene som gjør seg gjeldende i denne saken. Firmabilordningen er primært ment som et arbeidsverktøy som skal brukes ved utførelsen av arbeidet, og skal dekke arbeidstakernes utgifter ved transport i forbindelse med arbeidet. Dette til tross for at firmabilen kan brukes privat utenom arbeidstid, og dermed er et gode som skal beskattes. Som uttalt av ombudet ligger det i sakens natur at firmabil gis i forbindelse med utførelse av arbeidet.

Regelen kan heller ikke anses for å være uforholdsmessig inngripende, da en arbeidstaker som er 100 prosent sykemeldt ikke jobber, og har dermed, som uttalt i sak 09/2038, « ikke bruk for firmabil/firmatelefon. Bruk av bil og telefon i permisjonsperioden blir da privat forbruk, som ansatte må påregne å betale for selv.» De samme vil gjelde for ansatte som er fulltidssykemeldte.

B har heller ikke lønnsplikt for ansatte som er sykemeldt utover tre måneder. Arbeidsgiver har kun plikt til å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden de 16 første kalenderdagene av sykefraværet, jf. folketrygdloven § 8-19 (heretter omtalt som ftrl.) Det bemerkes at det ikke intrådte en ny arbeidsgiverperiode ved As prøveuke med delvis sykemelding i februar, jf. ftrl. § 8-19.

Andre goder som følger av arbeidsavtalen vil i utgangspunktet falle bort ved sykefraværet. Av praktiske og administrative grunner har B valgt å la de ansatte beholde firmabilen ved kortere fravær enn tre måneder. Det faktum at Bi utgangspunktet lot A som eneste ansatt i B, beholde firmabilen lenger enn det som følger av retningslinjene, gir henne likevel ikke et krav på å beholde bilen resten av sykefraværet.

## **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**

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 første ledd.

*Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer pÅ grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dÅrligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.*

*Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som fører til at personer pÅ grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dÅrligere enn andre.*

Forskjellsbehandling som er nødvendig for Å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her. *Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd.*

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til Å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til Å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

## **Ombudets vurdering**

Innledningsvis vil ombudet understreke at vi ikke tar stilling til det avtalerettslige forholdet mellom B og A.

Arbeidsgiver kan i kraft av arbeidsgivers styringsrett endre interne regler i bedriften etter behov. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke lovlig endre/vedta regler som er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ombudet skal ta stilling til om arbeidsgivers regel for inndragning av firmabil



ved fravær utover tre måneder er i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

Ombudet mener at saken kun reiser spørsmål om indirekte diskriminering.

Bs bilpolicy er et nøytralt regelverk, uavhengig av hvilken type fravær det er tale om, og spørsmålet er om bestemmelsen virker slik at personer med nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Det er ikke tvilsomt at man i utgangspunktet stilles dårligere enn andre ansatte når man får inndratt en firmabil ved fravær utover tre måneder, og må skaffe egen bil til privat bruk. B hevder imidlertid at det ikke er grunnlag for å slå fast at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne oftere vil ha fulltids fravær utover tre måneder enn andre ansatte.

Kortvarige og langvarige sykefravær vil i stor grad kunne henge sammen med en nedsatt funksjonsevne. Både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse er vernet etter loven. I diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forarbeider Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s.251 presiseres det at det ikke er et krav til varighet og alvorlighetsgrad av funksjonsnedsettelsen, men det avgrenses mot forbigående og/eller bagatellmessige forhold som ikke påvirker funksjonsevnen i nevneverdig grad. Etter ombudets vurdering er det naturlig å tenke at mange personer som har nedsatt funksjonsevne av varig karakter har sykefravær utover over tre måneder. A sin sak er et eksempel på det.

I forarbeidene (Ot.prp.nr. 44 (2007-2008) s.102)) er det presisert at det ikke er et krav om at indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne får negativ innvirkning for en større gruppe personer. Dette skiller seg fra kravet om indirekte diskriminering på grunn av kjønn, der det i EU retten kreves at forskjellsbehandlingen rammer en større gruppe. I forarbeidene hitsettes følgende:

*«Etter EU retten kreves det at indirekte diskriminering på grunn av kjønn rammer en større gruppe, jf. EU rådsdirektiv 97/80/EF om bevisbyrde i saker om forskjellsbehandling på grunn av kjønn artikkel 2 nr. 2. Departementet støtter utvalgets vurdering om at det ikke kan stilles krav om at indirekte diskriminering på grunn av*

*funksjonsnedsettelse får negativ virkning for en større gruppe personer. Departementet slutter seg til utvalgets uttalelse om dette...*

Videre påpekes det i de samme forarbeidene at;

*«Departementet legger i likhet med utvalget til grunn at mennesker med nedsatt funksjonsevne er en uensartet gruppe. Det vil derfor være vanskelig å frembringe relevant statistisk informasjon.*

*I tillegg gjør det seg gjeldende betenkeligheter knyttet til innsamling av slik data. Departementet støtter derfor utvalgets synspunkter om at det ikke skal kreves statistisk materiale som viser at større eller mindre grupper av mennesker med nedsatt funksjonsevne kommer dårligere ut som følge av en bestemmelse, betingelse mv».*

Etter ombudets forståelse av forarbeidene vil det være tilstrekkelig at personer med nedsatt funksjonsevne rammes negativt av ordningen uten å angi hvor mange som rammes. Ombudet er på denne bakgrunn kommet til at regelen er egnet til å stille personer med nedsatt funksjonsevne dårligere enn andre.

### **Unntaksadgangen**

Spørsmålet er etter dette om B har sannsynliggjort at unntaksvilkårene for lovlig forskjellsbehandling er oppfylt. Forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne kan være lovlig dersom «*forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og det ikke er uforholdsmessig inngripende*» overfor den som forskjellsbehandles», jf. dtl. § 4 fjerde ledd. Unntaksvilkårene er kumulative og alle vilkårene må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig.

Første spørsmål er om regelen er nødvendig for å oppnå et saklig formål. B mener vilkårene er oppfylt fordi firmabilen primært er ment som et arbeidsverktøy som skal dekke arbeidstakers utgifter ved transport i arbeidet, og at det derfor er saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig å trekke bilen tilbake ved fravær over tre måneder. Til støtte for sitt syn viser B til ombudets uttalelse i sak 09/2038, som gjaldt spørsmål om et salgsmåls regel om inndragning av firmabil ved fravær utover tre måneder stilte personer med graviditetsrelatert fravær og uttak av foreldrepermisjon dårligere enn andre. Ombudet konkluderte med at unntaksvilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter likestillingsloven var oppfylt. B mener at saken må få betydning for forståelsen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Ombudet er enig med B i at de samme hensynene som ble vektlagt i sak 09/2038 når det gjelder saklighet og nødvendighet også gjør seg gjeldende i denne saken.

Ombudet er i likhet med sak 09/2038 kommet til at regelen utgjør et saklig formål, da firmabilen i utgangspunktet skal brukes for å utføre arbeidsoppgaver. Ved sykefravær yter man ikke et arbeid for arbeidsgiver, og forutsetningen for å få firmabil er heller ikke lenger til stede.

I likhet med sak 09/2038 så er det også i denne saken klart at firmabil representerer et gode som kan benyttes utenfor arbeidstid og som skal beskattes. I Likestillingsombudets sak 2002/316 som også ble vist til i sak 09/2038 uttalte imidlertid likestillingsombudet at når arbeidstaker går ut i permisjon, er det opp til arbeidsgiver om goder som fri avis, fri telefon og firmabil skal opprettholdes, da det ligger i sakens natur at slike goder gis i forbindelse med utførelsen av arbeidet. Ombudet er enig i at dette også må legges til grunn ved sykefravær. Under sykefravær utover 16 dager har arbeidsgiver ingen lønnsplikt. Når man er sykemeldt utfører man ikke et arbeid for arbeidsgiver, og man har dermed ikke bruk for firmabilen i tjenesten.

Nødvendighetsvurderingen beror på om det finnes alternative tiltak som sikrer oppnåelsen av det saklige formålet. Ombudet kan ikke se at det finnes alternative tiltak for å sikre at bilen blir brukt i tjenesten. Ombudet finner at regelen er nødvendig for å oppnå et saklig formål.

Spørsmålet er om regelen er uforholdsmessig inngripende overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Vurderingen beror på en interesseavveining mellom Bs interesser, sett opp mot ulempen inndragningen av firmabilen har for personer med nedsatt funksjonsevne.

A mener at denne saken skiller seg fra ombudets uttalelse i sak 09/2038 fordi uttak av foreldrepermisjon vil være forutsigbarhet i motsetning til sykefravær grunnet nedsatt funksjonsevne. Arbeidstakeren vil da vite når man skal ut i foreldrepermisjon og man kan velge lengden på permisjonstiden, i motsetning til ved sykefravær. Det påpekes videre at man er avhengig av bil i det daglige, og inndragningen medfører at man på kort varsel må bruke oppsparte midler for å kjøpe egen bil. Hun vil også risikere å komme i en tilsvarende situasjon dersom hun på nytt blir sykemeldt i tre måneder. I tillegg mener hun at den økonomiske

byrden ved å la ansatte ha bil utover tre måneder vil være minimal for arbeidsgiver blant annet fordi firmabilen er leaset for tre år.

Ombudet er enig i at regelen vil være mer forutsigbar for gravide som har mulighet til å planlegge når de må gå til innkjøp av egen bil, enn for ansatte som får en nedsatt funksjonsevne under arbeidsforholdet. På den andre siden er firmabilen et gode som enhver ansatt må påregne å betale for selv dersom man ikke bruker bilen i tjenesten. Dette generelle hensynet ble også vektlagt i sak 09/2038. Ombudet har ikke oversikt over eventuelle kostnadmessige ulemper det vil ha for virksomheten at arbeidstaker har bil ved fravær utover tre måneder. Men uten å gå nærmere inn på dette mener ombudet at det ikke er tvilsomt at firmabil/leasingavtaler utgjør en økonomisk kostnad for arbeidsgiver. I tillegg vil det være en særlig ulempe for arbeidsgiver dersom det for eksempel er tre personer som samtidig er i sykefravær/permisjon utover tre måneder. Arbeidsgiver må sannsynligvis, i det tilfelle, ta inn tre nye vikarer og fremskaffe tre nye biler, herunder tre nye leasingavtaler. Dette vil være en ulempe som påfører kostnader for arbeidsgiver.

Ombudet mener heller ikke at det er andre hensyn som tilsier at fravær som følge av nedsatt funksjonsevne skal behandles annerledes enn graviditetsrelatert sykefravær og uttak av foreldrepermisjon. Ombudet er på bakgrunn av dette kommet til at regelen ikke er uforholdsmessig inngripende.

Ombudet finner at B har sannsynliggjort at unntaksvilkårene for lovlig forskjellsbehandling i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd er oppfylt. I vurderingen har ombudet lagt særlig vekt på arbeidsgivers interesse i at firmabilen er ment som et arbeidsverktøy som er nært knyttet til arbeidskravet, og at arbeidstaker må påregne å betale bilen selv dersom arbeidet ikke utføres.

## **Konklusjon**

Arbeidsgivers regel om inndragning av firmabil ved fravær utover tre måneder er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.