



Praktisk veiledning om
individuell tilrettelegging på
grunn av
funksjonsnedsettelse i
arbeidslivet

Innhold

Forkortelser og uttrykk.....	4
1 Introduksjon	5
2 Likestillings- og diskrimineringsloven § 22	5
Forholdet til Arbeidsmiljøloven § 4-6.....	5
2.1 Begreper i bestemmelsen	6
2.1.1 Arbeidstakere og arbeidssøkere	6
2.1.2 Funksjonsnedsettelse.....	6
2.1.3 Egnet individuell tilrettelegging	6
2.1.4 Ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver	7
2.1.5 Uforholdsmessig byrdefullt.....	8
3 Arbeidsgiverens plikt.....	8
3.1 Virksomheten har ansvaret.....	8
3.2 Hele virksomheten må vurderes	9
3.3 Når skal arbeidsgiver tilrettelegge?	9
3.4 Tidsaspektet.....	9
3.5 Har arbeidsgiver krav på eller rett til å vite om arbeidstakers diagnose?	9
3.6 Særlig om tilretteleggingsplikten ved ansettelse.....	10
4 Arbeidstakers medvirkning	10
4.1 Arbeidstaker må bidra i prosessen	10
4.2 Arbeidstaker må følge opp.....	11
4.3 Andre saker om manglende medvirkning	11
5 Uforholdsmessig byrdefullt.....	11
5.1 Redusert stilling	11
5.2 Hjemmekontor	11
5.3 Forholdet til andre ansatte – belastninger.....	12
5.4 Samarbeidsproblemer	13
5.5 Umulig å tilrettelegge.....	13
5.6 Pliktens grense	13
5.7 Arbeidsgiver har ikke plikt til å lage en ny stilling	13
6 Manglende formelle kvalifikasjoner kan begrense tilretteleggingsmulighetene.....	14
6.1 Arbeidstaker er ikke kvalifisert til en stilling.....	14
6.2 Manglende personlig egnethet.....	14
7 Noen praktiske spørsmål	15
7.1 Skriftlig tilretteleggingskrav	15

7.2	Dokumentasjon.....	15
7.3	Om lønn.....	16

Forkortelser og uttrykk

LDO = Likestillings- og diskrimineringsombudet. Når vi snakker om ombudets saker, er dette saker fra 2006-2017. I januar 2018 sluttet ombudet å behandle klagesaker. Ombudets saker er referert som LDO saksår/saksnummer. Eksempelvis LDO 08/123.

LDN = Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Diskrimineringsnemnda het Likestillings- og diskrimineringsnemnda inntil januar 2018, og var inntil den datoen andre instans for klagesaker som gjaldt diskriminering. Det vil si at først behandlet ombudet saken og ga en uttalelse som en av partene kunne bringe inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for ny vurdering. Nemndas saker fra 2006-2017 har referanse LDN saksår/saksnummer, eksempelvis LDN 08/123

DIN = Diskrimineringsnemnda. Etter at Diskrimineringsnemnda ble flyttet til Bergen 1. januar 2018 har sakene fått referanse DIN saksår/saksnummer. Eksempelvis DIN 18/123. Nå er det kun Diskrimineringsnemnda som behandler klagesaker.

Lovens forarbeider = Et dokument som er blitt til i forberedelsen av en lov, og som brukes når man skal tolke lovens tekst (www.snl.no)

1 Introduksjon

Denne veiledningen er ment å gi praktisk og konkret hjelp til å fylle bestemmelsen om individuell tilrettelegging i likestillings- og diskrimineringslovens § 22 med innhold. Veiledningen kan være nyttig for deg som lurer på hva dine rettigheter som arbeidstaker er, til deg som er tillitsvalgt og skal gi råd til et medlem om rettigheter, eller til deg som er arbeidsgiver og lurer på hva som er forventet av deg.

Dette temaet er relativt komplekst. Dersom du leser dette og føler deg usikker på hva som gjelder i ditt tilfelle bør du ringe til Likestillings- og diskrimineringsombudet for å få mer veiledning (tlf 23 15 73 00). Vi kan gi konkrete råd om hva du bør gjøre. Dersom du er medlem i en fagforening, kan det være lurt å ta kontakt med den for å få hjelp i en slik sak. Det gjelder spesielt hvis du har fått varsel om oppsigelse og mener at du ikke får tilstrekkelig tilrettelegging på jobben.

2 Likestillings- og diskrimineringsloven § 22

Likestillings- og diskrimineringsloven (Idl) § 22 gir arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne rett til individuell tilrettelegging. Den lyder slik:

«Arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de 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.

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde. I denne vurderingen skal det særlig legges vekt på

- a) *tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse*
- b) *kostnadene ved tilretteleggingen*
- c) *virksomhetens ressurser»*

Forholdet til Arbeidsmiljøloven § 4-6

Arbeidsmiljøloven har også en bestemmelse om tilrettelegging:

«Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.»

Den bestemmelsen gjelder mindre alvorlige tilfeller av sykdom og forbigående helseproblemer. Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge er mindre omfattende etter arbeidsmiljøloven enn etter Idl. § 22. Det betyr altså at Idl. § 22 gir arbeidstakeren bedre rettigheter. Hvis en arbeidstaker har en funksjonsnedsettelse så bør man derfor alltid bruke Idl. § 22 som grunnlag for et tilretteleggingskrav. Det er også viktig å presisere at arbeidsmiljøloven bare gjelder for personer med nedsatt arbeidsevne, mens likestillings- og diskrimineringsloven også gjelder for arbeidstakere med full arbeidsevne, men som har en funksjonsnedsettelse.

2.1 Begreper i bestemmelsen

2.1.1 Arbeidstakere og arbeidssøkere

Retten til individuell tilrettelegging etter § 22 gjelder både arbeidstakere og arbeidssøkere. Det betyr at du som har behov for det har rett på tilrettelegging som ansatt, men at du også har rett på tilrettelegging når du er i en rekrutteringsprosess.

Tilretteleggingsplikten for ansatte gjelder alle som har en ansettelsesavtale med arbeidsgiver. Tilretteleggingsplikten gjelder ikke for selvstendige oppdragstakere.

En kandidat som er innkalt til intervju har krav på tilrettelegging under intervjuet hvis det er behov for det. Dersom en kandidat har søkt på en 100 prosent stilling, men sier at man bare kan jobbe 50 prosent stilling, så kan ikke personen av den grunn avvises. I et slikt tilfelle må arbeidsgiver nøye vurdere om det lar seg gjøre å tilrettelegge ved å ansette vedkommende i en 50 prosent stilling og finne noen andre som kan jobbe de øvrige 50 prosentene.

Dette ble blant annet slått fast i sak [DIN 18/413](#). Der kom Diskrimineringsnemnda til at arbeidsgiver skulle ha innkalt en søker til intervju, selv om vedkommende bare kunne jobbe 50 prosent: «*Nemndas vurdering er at B har handlet i strid med den individuelle tilretteleggingsplikten overfor klager ved å unnlate å innkalle ham til intervju på grunn av funksjonsnedsettelsen.*»

I sak [DIN 20/63](#) kom nemnda til at det var lovlig diskriminering at en kvinne ikke ble innstilt til en 100 prosent stilling fordi hun ikke hadde hatt 100 prosent arbeidsevne over en lengre periode. Det er verdt å merke seg at saken kun blir vurdert etter ldl § 6, som er hovedregelen om at forskjellsbehandling på grunn av funksjonsnedsettelse er forbudt. Likestillings- og diskrimineringsloven § 22 er ikke vurdert, og trolig ikke påberopt av klageren i den saken.

2.1.2 Funksjonsnedsettelse

For at du som har et behov skal kreve rettigheter etter ldl § 22, må du ha en funksjonsnedsettelse. Et ønske om eller behov for tilrettelegging av andre årsaker, for eksempel fordi man er i en vanskelig familiesituasjon, eller har lang reisevei til arbeidet vil ikke være omfattet av denne bestemmelsen.

Begrepet «funksjonsnedsettelse» er ikke definert i lovteksten eller forarbeidene¹. En vanlig forståelse av «funksjonsnedsettelse» er tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner.² Dette kan eksempelvis dreie seg om nedsatt bevegelses-, syns- eller hørselsfunksjon, nedsatt kognitiv funksjon eller ulike funksjonsnedsettelser på grunn av allergi, hjerte- eller lungesykdommer.

Det må også skilles mellom funksjonsnedsettelser som ikke har betydning for arbeidstakeren på lang sikt og mer kortvarige forhold. I forarbeidene til ldl § 22 står det at: «*Det er ikke oppstilt noe krav om varighet og alvorlighetsgrad, men det forutsettes at begrepet ikke omfatter bagatellmessige forhold eller forhold av helt forbigående art, for eksempel et benbrudd.*» (Ot.prp 44 (2007-2008)).

Hva slags tilrettelegging det er behov for, vil variere etter hvilken type funksjonsnedsettelse det er snakk om. Spørsmålet om en person har en funksjonsnedsettelse i lovens forstand, er sjelden et tema i sakene som kommer opp for ombudet eller Diskrimineringsnemnda.

2.1.3 Egnen individuell tilrettelegging

Arbeidstaker har ikke rett på *optimal* tilrettelegging, men en rett til *egnet* tilrettelegging. Det vil si at tilretteleggingstiltaket også må ta hensyn til arbeidsgivers behov og samtidig skal oppfylle arbeidstakerens

¹ Forarbeider beskriver hvordan en lov skal forstås

² <https://www.bufdir.no/nedsatt-funksjonsevne/hva-er-nedsatt-funksjonsevne/hva-er-nedsatt-funksjonsevne/>

behov for tilrettelegging. At tilretteleggingen skal være individuell innebærer at det må gjøres en vurdering ut ifra personens behov.

I forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven. Ot.prp.nr.44 (2007-2008) s.181, står det:
«Utgangspunktet er at den som er ansvarlig for tilretteleggingen kan velge blant ulike effektive tiltak som dekker tilretteleggingsbehovet. Det er imidlertid en forutsetning at det skjer i samråd med den som skal nyttiggjøre seg av tiltaket, og at vedkommendes synspunkter blir hørt. Den som tilrettelegger har imidlertid adgang til å velge det minst kostbare eller byrdefulle tiltaket, så lenge tiltaket faktisk dekker tilretteleggingsbehovet»

Utgangspunktet for tilretteleggingen skal være den enkeltes behov. Men i noen tilfeller, kan tilretteleggingsbehovet gå lengre enn det som er mulig å få til på en arbeidsplass. I sak [LDN 50/2012](#) hadde et kemnerkontor iverksatt en rekke tiltak for en person med parfymeallergi og støysensitivitet. Den ansatte hadde behov for stor grad av støydemping, noe som ikke var mulig å få til. Nemnda uttalte i denne saken at:

«I likhet med ombudet har nemnda lagt til grunn for sin vurdering at det vil være en viss grad av støy i en kontorbedrift hvor hovedarbeidsoppgaver er telefonsamtaler med brukere og ulike typer av dokumentbehandling.»

I mange tilfeller vil hjemmekontor være en egnet tilrettelegging for forskjellige typer funksjonsnedsettelse. I sak [LDO 08/894](#) fastslo ombudet at det ikke var forenelig med jobben som kulturkoordinator å ha hjemmekontor som tilrettelegging. Her var det dermed ikke mulig å gjennomføre jobben med dette tilretteleggingstiltaket, som ville vært optimalt for kvinnen. Hvis hun hadde hatt en annen type jobb, kunne dette være en egnet tilrettelegging. I sak [19/203](#) mente eksempelvis nemnda at hjemmekontor var egnet tilrettelegging for en sykehuslege.

Andre eksempler kan du lese om her:

I [LDO 14/542](#) Fikk ikke arbeidstaker ha egen rullestol og sofa inne på kontoret.

I [LDN 5/2018](#) hadde ikke arbeidsgiver gjort nok. De hadde fått vite om tilretteleggingsbehovet 24. februar 2017 og hadde ikke gjort noe for å tilrettelegge på tidspunktet for nemndas vedtak den 8. juni 2018.

I [LDN 34/2018](#) var det spørsmål om relativt enkle tilretteleggingstiltak. Arbeidstaker hadde behov for en heve-/senkepult, noe han ikke hadde fått. Diskrimineringsnemnda fastslo at dette ikke kan sies å være «et kostbart eller komplisert tiltak» og derfor klart innenfor arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

2.1.4 Ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver

Retten til individuell tilrettelegging gjelder for

- ansettelsesprosessen
- arbeidsplassen
- arbeidsoppgaver

2.1.4.1 Ansettelsesprosess

Når en arbeidstaker har behov for det, skal ansettelsesprosessen tilrettelegges fra begynnelse til slutt. Eksempler på mulige tilretteleggingstiltak kan være tolk, det å få spørsmålene på forhånd eller teleslynge i møterommet.

I [LDO 09/2331](#) ble intervjuet avbrutt da det viste seg at arbeidssøkeren hadde en hørselshemming. Dette var i strid med tilretteleggingsplikten. Redusert arbeidsevne vil ikke være et grunnlag for å utelukke folk fra en stilling uten videre. Noen ganger vil det å ansette noen i redusert stilling likevel ikke være mulig å gjennomføre ut ifra den aktuelle stillingens oppgaver og ansvar.

2.1.4.2 Arbeidsplassen

Tilrettelegging av arbeidsplassen vil i ofte handle om fysisk tilrettelegging av selve arbeidsplassens omgivelser. Dette kan for eksempel være universelt utformede møterom, kjønnsnøytrale toaletter, lyddempet kontor, osv. I [LDO 12/2142](#) krevde en arbeidstaker cellekontor og mer fleksibel arbeidstid. Ombudet kom i saken til at han hadde krav på cellekontor, men ikke mer fleksibel arbeidstid.

Diskrimineringsnemnda uttalte i sak [DIN 19/41](#) at parkeringsplass ikke er en del av arbeidsplassen og heller ikke er en del av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Heis er imidlertid nevnt som et tilretteleggingstiltak. Hjemmekontor, som må sies å være en tilrettelegging av arbeidsplassen, er av Diskrimineringsnemnda flere ganger anerkjent som et tilretteleggingstiltak.

2.1.4.3 Arbeidsoppgaver

Noen personer med nedsatt funksjonsevne, kan ha behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Et eksempel på dette kan være der en arbeidstaker har hatt tungt fysisk arbeid, men så får en skade som ikke gjør dette mulig lenger. [LDN 293/2018](#) er en slik sak, men her kom det fram at en lege hadde uttalt at klager hadde «helseplager (som ikke er) forenlig med videre arbeid i trelastindustrifabrikk». Det ble da ikke ansett mulig å tilrettelegge for denne arbeidstakeren. Et annet eksempel kan være at en person med en hjerneskade får mindre avanserte arbeidsoppgaver.

2.1.5 Uforholdsmessig byrdefullt

Utgangspunktet for tilretteleggingsplikten er at arbeidsgiver skal tilrettelegge for arbeidstakeren. I noen tilfeller kan likevel de nødvendige tilretteleggingstiltakene overstige fordelene ved hva som kan oppnås med tilrettelegging. Tilretteleggingstiltaket vil da kunne defineres som uforholdsmessig byrdefullt, slik at arbeidsgiver ikke har plikt til å tilrettelegge.

I forarbeidene til loven er det presisert at begrensningen er en «sikkerhetsventil» som ikke må tolkes vidt, jf. [Ot. Prp. Nr. 44 \(2007-2008\) kapittel 10.6.4.2 fra side 181](#) (dette er også videreført i de nye forarbeidene [som du kan lese her](#)).

Det kan være ulike årsaker til at et tilretteleggingstiltak vurderes som en uforholdsmessig byrde. I kapittel 4 går vi gjennom eksempler på dette.

3 Arbeidsgiverens plikt

3.1 Virksomheten har ansvaret

Det er virksomheten som skal tilrettelegge for arbeidstakeren. Det betyr at tilretteleggingen ikke kan overlates til andre og at man må undersøke om det kan finnes tilretteleggingsmuligheter i hele virksomheten.

I sak [LDO 10/175](#) hadde arbeidsgiver skrevet dette: «Arbeidsgiver anser tilretteleggingsplikten etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser som oppfylt og konkluderer videre med at en ikke har kompetanse eller ressurser til å ivareta ytterligere tilrettelegging for arbeidstaker (...). Saken oversendes NAV, som anses som rette instans for videre handtering av saken.» Ombudet konkluderte med at det var brudd på tilretteleggingsplikten å fraskrive seg ansvaret på denne måten.

I sak med referanse [LDN 22/2011](#) gjaldt spørsmålet tilrettelegging for psykiske plager. Her ble bedriftslegen kontaktet for å få råd om tilrettelegging. Rådene ble fulgt av arbeidsgiver, men det viste seg ikke mulig å tilrettelegge. Nemnda konkluderte med at dette ikke var brudd på tilretteleggingsplikten. Nemndas begrunnelse var at arbeidsgiver ikke kan overlate tilretteleggingen til bedriftshelsetjenesten, men det å få råd og så følge disse er greit.

3.2 Hele virksomheten må vurderes

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har en plikt til å undersøke om det er mulig å gjennomføre tilrettelegging i den eksisterende jobben. Dersom det ikke er mulig må arbeidsgiver undersøke om det finnes andre stillinger i virksomheten, hvor personen kan få nødvendig tilrettelegging. Plikten til å finne en stilling som kan egne seg for tilrettelegging gjelder for hele virksomheten.

I [LDN 71/2016](#) som gjaldt tilrettelegging for lærer brøt kommunen plikten. Kommunen skulle vurdert alle stillinger i kommunen, når de skulle vurdere tilrettelegging for læreren.

3.3 Når skal arbeidsgiver tilrettelegge?

Arbeidsgiver skal tilrettelegge når virksomheten blir kjent med at en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne har behov for tilrettelegging.

I noen tilfeller har arbeidsgiver besluttet å si opp en arbeidstaker selv om det ikke er forsøkt noen form for tilrettelegging. Et eksempel på dette er [LDN 21/2007](#). Dette gjaldt en arbeidstaker med ADHD. Arbeidsgiver hadde blitt gjort kjent med at arbeidstakeren hadde ADHD, men presset arbeidstakeren til å si opp stillingen sin, fordi han hadde en negativ innvirkning på arbeidsmiljøet. Han sa opp, men klaget til Diskrimineringsnemnda på manglende tilrettelegging. Diskrimineringsnemnda ga mannen medhold i at arbeidsgiver hadde brutt tilretteleggingsplikten, siden de ikke hadde gjort noe som helst for å tilrettelegge.

Et annet eksempel der arbeidsgiver sa opp en person framfor å forsøke å tilrettelegge er [LDN 40/2009](#). Dette gjaldt en ansatt med epilepsi som jobbet i en barnehage. Nemnda uttalte i denne saken:

«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.» Arbeidsgiver hadde ikke oppfylt sin plikt til tilrettelegging. Når arbeidsgiver blir kjent med at en ansatt har et tilretteleggingsbehov skal hen undersøke hva som kan gjøres.»

Begge eksemplene over viser at her skulle arbeidsgiver ha tilrettelagt da de ble informert om funksjonsnedsettelsen, men de ble i stedet sagt opp.

3.4 Tidsaspektet

I [LDN 25/2014](#) tok tilrettelegging ett og et halvt år. Det var for lang tid. Det samme gjaldt [LDO 13/796](#) der det gikk mer enn ett år før tilretteleggingen var på plass. Det var for lang tid.

3.5 Har arbeidsgiver krav på eller rett til å vite om arbeidstakers diagnose?

Arbeidstaker er i utgangspunktet ikke pliktig til å opplyse om hvilken diagnose vedkommende har, men noen ganger er det ikke mulig å unngå å beskrive funksjonsnedsettelsen uten å nevne diagnosen. Tilrettelegging må skje utfra det behovet som er dokumentert i attester fra helsepersonell. Hvis arbeidstaker likevel opplyser om diagnose, slik som i sakene som er nevnt under, må arbeidsgiver sette seg inn i diagnosen for å vurdere hvilke tilretteleggingsbehov en slik diagnose gir.

I [LDN 11/2013](#) sier nemnda dette:

«På tidspunktet for inngåelsen av lærekontrakten var virksomheten kjent med at B hadde konsentrasjonsvansker og oppmerksomhetsvansker og at han hadde slitt med atferds-, sinnemestrings- og tilpasningsproblemer på skolen. Virksomheten hadde således kjennskap til at B hadde nedsatt funksjonsevne i hele den perioden han var lærekandidat i virksomheten. Situasjonen var således uendret fra før og etter at virksomheten fikk kjennskap til ADHD-diagnosen.»

Det avgjørende for tilretteleggingsplikten er altså at arbeidsgiver er kjent med de problemene en arbeidstaker har, som kan være en funksjonsnedsettelse, ikke hva problemene skyldes (i dette tilfellet ADHD).

3.6 Særlig om tilretteleggingsplikten ved ansettelse

Dersom det kommer fram behov for tilrettelegging i ansettelsesprosessen må arbeidsgiver vurdere om det er mulig å tilrettelegge. Hvis søkeren bare blir avvist på grunn av sitt tilretteleggingsbehov, er dette normalt brudd på tilretteleggingsplikten. Det er bare når arbeidsgiver kan dokumentere at det er «uforholdsmessig byrdefullt» å tilrettelegge, at en søker kan avvises på grunn av tilretteleggingsbehov. Det betyr at arbeidsgiver må gjøre en skikkelig vurdering av hva som kan gjøres.

Eksempler på saker som gjelder dette finner du her:

[LDN 22/2010](#): Kunne ikke jobbe 100 prosent. Denne saken er vurdert som diskrimineringssak og er ikke en tilretteleggingssak, men gjelder samme problemstilling. Brudd på loven.

[LDN 69/2014](#): Saken handlet om en person som ikke kunne jobbe i en 100 prosent stilling og av den grunn ikke ansett som kvalifisert. Nemnda uttalte at: “...bestemmelser om individuell tilrettelegging kunne bli illusoriske dersom en ellers kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne har behov for tilrettelegging i form av redusert arbeidstid.” Saken er vurdert som en diskrimineringssak og ikke en tilretteleggingssak.

[LDO 09/2331](#): Avbrutt intervju på grunn av hørselshemming.

4 Arbeidstakers medvirkning

4.1 Arbeidstaker må bidra i prosessen

Arbeidstaker har en plikt til å medvirke gjennom hele tilretteleggingsprosessen. Dette innebærer blant annet at arbeidstaker selv har ansvar for å si ifra om sitt tilretteleggingsbehov. Arbeidstaker har også et selvstendig ansvar for å medvirke til at prosessen blir vellykket. Det finnes noen tilfeller der tilrettelegging ikke har vært vellykket fordi arbeidstakeren ikke har bidratt.

I [LDN/2012](#) uttaler Diskrimineringsnemnda dette:

«Den som har behov for tilrettelegging, har derfor et medansvar for å foreslå hensiktsmessige løsninger. Dersom den enkelte ikke bidrar til å avklare behov og heller ikke ønsker å være i dialog om egnede løsninger, er det den enkelte som må bære konsekvensene av manglende tilrettelegging. Offentlig tjenestetilbud fra NAV vil kunne bistå dersom det er uklart hva som vil være hensiktsmessige løsninger. A har slik nemnda ser det, i liten grad medvirket til egen tilrettelegging. Nemnda har forståelse for at A i perioder har hatt en helsemessig situasjon som har gjort det vanskelig å medvirke, men det endrer etter nemndas syn ikke på hans medvirkningsplikt.»

I denne saken betød det at arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt, fordi arbeidstakeren ikke hadde medvirket tilstrekkelig.

[LDN 74/2015](#) gjaldt en sykepleier som hadde fått tilbud om en tilrettelagt stilling. Kvinnen ønsket ikke å forsøke seg i stillingen fordi hun mente at forskjellen mellom hennes stilling og den tilrettelagte var for stor. Nemnda mente at stillingen var et egnet tilretteleggingstiltak som burde vært prøvd ut. Når det ikke hadde blitt gjort forstår vi uttalelsen slik at arbeidstakeren ikke hadde oppfylt sin medvirkningsplikt, og hun fikk ikke medhold i nemnda. Arbeidsgiver hadde da oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

Andre eksempler på manglende medvirkning er [LDN 6/2014](#) der arbeidstakeren hadde blitt tilbudt et norskkurs for å tilrettelegge for andre oppgaver, men unnlot å ta kurset. Også [LDN 75/2018](#) gjelder et tilfelle hvor det var manglende medvirkning. I sak [DIN 21/41](#) hadde arbeidstaker heller ikke medvirket, ved ikke å gi nødvendig informasjon som arbeidsgiver trengte for å kunne tilby hensiktsmessige tilretteleggingstiltak.

4.2 Arbeidstaker må følge opp

LDN 11/2013 gjaldt en lærling med ADHD. Han fikk flere advarsler. Nemnda uttaler dette om hans opptreden:

«Etter nemndas vurdering har ikke B i tilstrekkelig grad medvirket til egen tilrettelegging. Selv om diagnosen i seg selv ikke er avgjørende for virksomhetens tilretteleggingsplikt, informerte B ikke om diagnosen før 24. september 2010. B tok heller ikke foreskrevne medisiner som tidligere hadde hatt god effekt, og han fremsatte gjentatte trusler om vold, havnet i slåsskamp med og skapte frykt hos de øvrige medarbeiderne ved virksomheten. Selv om virksomheten har en tilretteleggingsplikt overfor B, vil nemnda bemerke at virksomheten også har et lovpålagt ansvar for at arbeidsmiljøet er forsvarlig overfor øvrige medarbeidere.»

4.3 Andre saker om manglende medvirkning

I sak LDN 32/2015 hadde arbeidstaker unnlatt å delta på møter om tilrettelegging og på et møte hadde han sagt at han var frisk. Arbeidstakeren hadde derfor ikke krav på mer tilrettelegging enn det han hadde fått.

I sak LDO 14/270 framgikk det ikke av noen møtereferater eller klagerens merknader til møtereferatene at arbeidstakeren hadde krevd tilrettelegging. Arbeidsgiver hadde derfor ikke brutt tilretteleggingsplikten.

LDN 75/2018 Et tiltak hos NAV ble avsluttet og arbeidstakeren klaget på manglende tilrettelegging. Nemnda fastslo at begrunnelsen var arbeidstakerens

«manglende oppmøte, hans manglende oppgaveinnlevering og generelt manglende fremdrift i tiltaket som var grunnlaget for avslutningen av tiltaket, og at dette ikke hadde sammenheng med forskjellsbehandling som følge av hørselshemmingen eller manglende tilrettelegging og avlysningen av det nevnte møtet.»

5 Uforholdsmessig byrdefullt

5.1 Redusert stilling

Å kreve redusert stilling er et vanlig tilretteleggingstiltak blant personer med nedsatt arbeidsevne. Noen ganger vil det være mulig å gjennomføre, mens andre ganger er det «uforholdsmessig byrdefullt». Noen arbeidstakere sier fra i søknad eller på intervju om at de må arbeide redusert. Arbeidsgiver er forpliktet til å vurdere om det er mulig å tilrettelegge. Hvis arbeidsgiver ikke gjør det, vil det som regel være brudd på tilretteleggingsbestemmelsen.

LDN 74/2015 gjaldt en psykiatrisk sykepleier som fikk tilbud om jobb på sykehjem, men som hadde behov for å jobbe i redusert stilling. Diskrimineringsnemnda kom til at det var uforholdsmessig byrdefullt å tilrettelegge for henne fordi det ikke var mulig å ansette en annen kvalifisert sykepleier i en 25 prosent stilling. Nemnda uttalte at:

«Sykepleierdekning ved Y arbeidsplass var på et minimum i 2014, og dekningen var ikke tilfredsstillende ved sykefravær. (...) For at A skulle hatt arbeidsutprøving på 50 % ved Y arbeidsplass, måtte det derfor ha blitt tilsatt en psykiatrisk sykepleier i en 25 % vikarstilling for A. Etter nemndas vurdering har X kommune sannsynliggjort at det ikke var mulig å få ansatt en kvalifisert sykepleier i et så lite vikariat som det her er snakk om.»

5.2 Hjemmekontor

Hjemmekontor kan være en god løsning for forskjellige funksjonsnedsettelse. I LDO sin veiledningstjeneste har vi hatt henvendelser om folk som blir syke av å gå ut i kulda og som har en jobb de

like gjerne kan gjøre hjemme. Med dagens teknologi er det, som vi har erfart i koronatiden, mulig å jobbe hjemmefra med mange ulike arbeidsoppgaver. Men noen ganger er det ikke mulig, som eksemplet nedenfor viser.

LDO 13/396 Arbeidstaker ønsket hjemmekontor fordi en kollega hadde begått overgrep mot henne og hun fikk psykiske plager av å jobbe med kollegaen. Arbeidstakeren hadde i en periode hjemmekontor som tilrettelegging, men det viste seg å være lite forenelig med arbeidsoppgavene. Ombudet konkluderte med at det ikke var brudd på tilretteleggingsplikten i dette tilfelle å nekte arbeidstakeren hjemmekontor, fordi det ikke var mulig å gjennomføre arbeidsoppgavene på hjemmekontor.

Etter korona-tiden med utstrakt bruk av hjemmekontor, kan denne avgjørelsen virke utdatert, men at noen må møte opp på arbeidsplassen er det ikke tvil om.

5.3 Forholdet til andre ansatte – belastninger

Det er slått fast i flere saker fra nemnda at tilrettelegging som fører til en for stor arbeidsbelastning for andre kollegaer, kan være grunn til ikke å imøtekomme en arbeidstakers behov for individuell tilrettelegging. Det skal likevel mye til for at det kan legges avgjørende vekt på bare andre arbeidstakers arbeidsbelastning.

I **LDN 9/2014** hadde en arbeidstaker i Posten behov for tilrettelegging av enkelte fysisk krevende arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver viste til at de allerede hadde to arbeidstakere som hadde tilrettelegging og at de slet med høyt sykefravær. De øvrige ansatte var slitne og hadde allerede slitasjeproblemer. Nemnda konkluderte derfor med at tilrettelegging, også for denne arbeidstakeren, ville føre til så store belastninger for de andre ansatte at kravet om tilrettelegging var uforholdsmessig byrdefullt.

Ombudet mener at nemnda kan ha vurdert tilretteleggingsplikten litt snevert i denne uttalelsen. Posten er en stor virksomhet og tilretteleggingsplikten gjelder hele virksomheten, se kapittel 3.2. Vi mener at uttalelsen har størst gyldighet overfor mindre arbeidsgivere som ikke har mange ansatte.

LDO 12/726 gjaldt en arbeidstaker som hadde behov for tilrettelagt arbeidstid. Arbeidsgiver hadde satt opp en skiftplan som de ansatte jobbet etter. For å kunne tilrettelegge for arbeidstakeren måtte denne skiftplanen endres, noe som ble ansett for å være uforholdsmessig byrdefullt for arbeidsgiveren. Ombudet la vekt på at en endring av skiftplanen ville føre til endringer av betydning for mange av de ansatte og at dette var å anse som en uforholdsmessig byrde. Ombudet la vekt på uttalelser om arbeidsmiljøloven § 4-6 i Rt. 1995 s. 227 i sin vurdering.

En sak som gikk i motsatt retning, er **LDO 16/757**: I saken mente arbeidsgiver at det ble for stor belastning for de andre ansatte, dersom en ansatt fikk innvilget tilrettelegging i form av å bare jobbe mellom klokken 8:00 og 16:00. Ombudet var ikke enig i dette og mente at den økte belastningen på de andre ansatte var så liten at det ikke var uforholdsmessig byrdefullt. Det var 160 ansatte å fordele belastningen på

LDN 50/2012 gjaldt en arbeidsgiver som hadde gjennomført en rekke tilretteleggingstiltak for en arbeidstaker. Arbeidsgiver hadde gjennomført støydempingstiltak og oppfordret til mindre bruk av parfyme. Dette var likevel ikke tilstrekkelig for arbeidstakeren, som mente at arbeidsgiver burde innføre støydempende matter, forbud mot visse typer fottøy og parfymeforbud. Arbeidstakeren ville ikke stenge døra inn til kontoret sitt for å dempe støyen, fordi hun da følte seg isolert. Nemnda mente at arbeidsgiver hadde gjort nok og uttalte at, «*det vil være en viss grad av støy i en kontorbedrift hvor hovedarbeidsoppgaver er telefonsamtaler med brukere og ulike typer av dokumentbehandling.*» Denne saken berører både spørsmål om hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt går, arbeidstakerens medvirkningsplikt og hva arbeidsgiver kan pålegge andre ansatte.

5.4 Samarbeidsproblemer

[LDO 14/1852](#) Personen i denne saken hadde blitt forsøkt omplassert tre ganger uten at dette hadde vært vellykket. Ombudet fant at samarbeidsproblemer var årsaken til at man ikke hadde fått til tilretteleggingen. Arbeidsgiver ble derfor ansett for å ha gjort det som var nødvendig fra deres side.

5.5 Umulig å tilrettelegge

Noen ganger har en person så store problemer at det er umulig å tilrettelegge. Et eksempel er [LDO 08/1073](#). Dette gjaldt en person med store psykiske problemer og som rettet drapstrusler mot andre kollegaer, noe som skapte et svært ubehagelig og vanskelig arbeidsmiljø. Arbeidstakeren hadde blitt oppsagt fordi konsekvensene av de psykiske problemene var så alvorlige og at det ikke var mulig å tilrettelegge for dem. Arbeidsgiver fikk medhold i at det ikke var mulig å tilrettelegge i dette tilfellet.

5.6 Pliktens grense

Plikten til tilrettelegging har noen begrensninger. Utgangspunktet er at en arbeidstaker som har nedsatt funksjonsevne skal få tilrettelegging for å få de samme muligheter som andre, men skal ikke gis fordeler som andre arbeidstakerne ikke har. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å opprette en ny stilling eller omplassere andre arbeidstakere for å tilrettelegge for den funksjonshemmede arbeidstakeren. Arbeidsgiver er heller ikke forpliktet til å gi opplæring til en arbeidstaker som ikke har tilstrekkelig kompetanse til å utføre en jobb.

5.7 Arbeidsgiver har ikke plikt til å lage en ny stilling

I [LDO 11/504](#) var spørsmålet om en annen arbeidstaker kunne pålegges å gjøre de oppgavene som den ansatte som krevde tilrettelegging, ikke kunne utføre. Arbeidstakeren hadde behov for tilrettelegging på grunn av dysleksi. Arbeidsgiver hadde derfor tilbudt arbeidstakeren overføring til en annen avdeling med færre skriftlige oppgaver, men dette fungerte ikke. Ombudet viste til Rt. 1995 s. 227 og uttalte at: «*Det vil derfor her i praksis måtte skapes en ekstra stilling til å ta seg av de delene av stillingen som A ikke kan dekke, noe kommunen ikke har plikt til å gjøre.*»

I sak [LDO 10/1862](#) fastslo ombudet dette: «*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.*» Tilretteleggingen må altså som utgangspunkt skje innenfor de organisatoriske rammer som finnes i virksomheten.

I [LDN 15/32](#) fastslår Likestillings- og diskrimineringsnemnda at: «*Vilkåret om egnet individuell tilrettelegging kan ikke forstås slik at arbeidsgiver er forpliktet til å etablere en ny stilling til arbeidstakeren dersom arbeidsgiveren ikke har et slikt behov eller tilby en arbeidstaker en stilling vedkommende åpenbart ikke er kvalifisert til.*»

Det samme ble slått fast i [LDN 206/2018](#). Her uttalte Diskrimineringsnemnda at: «*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.*»

Se også [LDN 144/2018](#), om diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne ved at arbeidsgiver ikke tilrettela for at klager utelukkende kunne jobbe kveldsvakter. Nemnda konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde diskriminert klager.

6 Manglende formelle kvalifikasjoner kan begrense tilretteleggingsmulighetene

Et viktig prinsipp når det gjelder tilrettelegging er at arbeidstakeren må oppfylle kvalifikasjonskravene til stillingen. Det kan noen ganger være vanskelig å finne jobber til personer med få formelle kvalifikasjoner.

[LDO 11/53](#) gjaldt en arbeidstaker som ikke kunne fortsette i jobben i barnehage på grunn av dårlig hørsel. Kommunen gjorde en grundig jobb med å forsøke å finne en jobb til henne, men fant ikke noe hun kunne gjøre som var forenlig med hennes funksjonsnedsettelse. Hun hadde ingen formell utdanning og det var derfor svært vanskelig å finne en annen stilling til henne. LDO kom til at kommunen hadde oppfylt sin plikt til å tilrettelegge for kvinnen.

[LDO 14/586](#) gjaldt en arbeidstaker som krevde tilrettelegging ved å bytte en stilling som faglig leder i 40 %. Arbeidsgiver mente at en annen søker var bedre kvalifisert til jobben og tilbød jobben til denne personen. Dette var ikke brudd på tilretteleggingsplikten, fordi arbeidsgiver var forpliktet til å ansette den best kvalifiserte til stillingen. Arbeidsgiver hadde tilrettelagt for arbeidstaker på forskjellige måter og de tiltakene som var innført ble ansett for å være nok til at arbeidsgiver hadde oppfylt tilretteleggingsplikten.

I [LDN 06/2013](#) ble en annen arbeidstaker ansett for å være bedre kvalifisert enn den som hadde behov for tilrettelegging.

I [LDO 14/586](#) var også en annen søker bedre kvalifisert.

6.1 Arbeidstaker er ikke kvalifisert til en stilling

Det finnes flere eksempler på at arbeidstaker mener at en konkret stilling er egnet som tilrettelegging, men hvor vedkommende ikke er kvalifisert. Her er praksis tydelig på at arbeidsgiver ikke har tilretteleggingsplikt.

I [LDN 33/2012](#) ble det fastslått at det var saklig å kreve førerkort, noe som gjorde at en person med synshemming var utelukket fra stillingen. Nemnda valgte å vurdere saken som et spørsmål om diskriminering etter diskrimineringsbestemmelsen og ikke etter tilretteleggingsbestemmelsen. Nemnda kom til at det var saklig å kreve førerkort for stillingen. Det fremstår i saken som at arbeidsgiver har argumentert med at det var for dyrt (uforholdsmessig byrdefullt) å tilrettelegge for personen.

[LDO 12/2213](#) gjaldt en arbeidstaker som krevde å få en stilling i kommunen som ville kreve at han ble gitt opplæring. Det lå ikke innenfor kommunens tilretteleggingsplikt å gi opplæring til arbeidstakeren i dette tilfellet.

Andre saker:

- [LDO 12/1334](#)
- [LDO 10/1862](#)

6.2 Manglende personlig egnethet

I noen saker har også spørsmålet om personlig egnethet kommet opp.

I [LDO 11/247](#) gjaldt det en arbeidstaker som arbeidet som hjelpepleier i hjemmetjenesten. På grunn av sykdom måtte hun slutte i hjemmetjenesten og begynne å jobbe som renholder. Ombudet kom til at det ikke var manglende tilrettelegging som var årsaken til at hun måtte omplasseres, men manglende personlig egnethet til stillingen i hjemmetjenesten. Arbeidsgiver hadde derfor ikke plikt til å tilrettelegge.

I [LDN 141/2018](#) ønsket arbeidstaker å bli omplassert fra tungt og belastende arbeid i produksjonen til å jobbe i kantina. Hun fikk forsøke dette, men det viste seg at hun var lite egnet til dette arbeidet. Hun kom i konflikt med de andre ansatte og var for dårlig i norsk til å kunne jobbe i kantina. Noe annet egnet arbeid fantes ikke i bedriften og virksomheten hadde derfor oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

7 Noen praktiske spørsmål

7.1 Skriftlig tilretteleggingskrav

Selv om arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt, har også arbeidstaker en medvirkningsplikt. For å få til en god prosess kan det derfor være hensiktsmessig at arbeidstaker gjør seg opp en mening om sitt tilretteleggingsbehov og fremsetter dette skriftlig til arbeidsgiver. Det bør dokumenteres av attester fra relevant helsepersonell.

Dersom det senere blir en sak i domstolene om oppsigelse, vil spørsmålet om det har blitt gjennomført nødvendig tilrettelegging kunne være viktig. Det vil derfor være en fordel for en arbeidstaker å fremme et formelt tilretteleggingskrav. Et slikt tilretteleggingskrav bør være mest mulig detaljert når det gjelder ønsker og behov. Hva slags tilrettelegging man trenger må gå tydelig fram av kravet og dette må underbygges av erklæringer fra lege/psykolog eller behandlingssted. Det er ikke nødvendig at helsepersonellet opplyser om diagnose, men det bør komme fram hvilke helsemessige problemer som gjør at tilrettelegging er nødvendig.

Erklæringer må også være så detaljert som mulig og understøtte tilretteleggingskravet. Det betyr at det må stå noe om de helsemessige utfordringer som gjør at pasienten har behov for bestemte tilretteleggingstiltak. Ofte vil slike legeerklæringer være altfor korte. Det holder ikke at legen sier at NN har dårlig rygg og trenger tilrettelegging for dette. Legen må også skrive noe om hva som er galt med ryggen, hva som er vanskelig for NN å utføre og hvordan det kan tilrettelegges for dette.

I [LDO 14/1804](#) klaget arbeidstakeren på at han ikke hadde fått tilrettelegging. Her sies dette: «Arbeidstaker har ikke vist til noe dokumentasjon på at arbeidsgiver var kjent med hans funksjonsnedsettelse eller hans behov for tilrettelegging. Det er ikke dokumentert eller bekreftet på annen måte at han tok opp tilretteleggingsbehov da han hadde samtaler med sin nærmeste leder som gjelder de ovennevnte forhold.»

Et lignende tilfelle er behandlet i sak [LDO 11/1096](#). Her ble det heller ikke dokumentert at klageren hadde framsatt noe tilretteleggingskrav. Det samme gjelder [LDO 14/270](#).

I [LDO 12/1229](#) fant ikke ombudet noen indikasjoner på at arbeidstaker hadde bedt om tilrettelegging. Arbeidsgiver hadde derfor ingen plikt til å tilrettelegge.

7.2 Dokumentasjon

Det vil ofte være nødvendig å få bistand fra fagkyndige når det gjelder å finne gode og hensiktsmessige ordninger for tilrettelegging. I arbeidet med å sette seg inn i arbeidstakerens tilretteleggingsbehov kan og bør arbeidsgiver innhente informasjon fra fagkyndige. Det å innhente slike råd og følge dem vil som oftest være tilstrekkelig til at arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Dette kan også suppleres av opplysninger fra helsepersonell som behandler arbeidstakeren. Dette bør man oppfordre arbeidstaker til å innhente.

[LDO 12/1943](#) gjelder svært konkrete forhold der det var uenighet mellom partene. Ombudet konkluderte med at arbeidstaker hadde fått de tilretteleggingstiltakene som var nødvendige og arbeidstaker hadde fått muligheten til å påvirke tiltakene. Ombudet uttalte dette:

«I denne saken er det ord mot ord mellom partene om hvorvidt A ga beskjed om hvordan hun mente tilretteleggingen fungerte. Det ombudet har fått av dokumentasjon viser imidlertid at A ble informert om flyttingen av hjelpemidlene, og at det ble avholdt møter og gjort endringer da det viste seg at tiltakene ikke fungerte. Det fremgår av referatet at det var i orden for A at hjelpemidlene ble flyttet på og at det ble gjort endringer etter at B ble klar over at den første plasseringen ikke fungerte. Dokumentasjonen viser også at saken har vært oppe i AMU, og at HMS-ansvarlig har vært involvert.»

Saken illustrerer hvor viktig det er at alt man gjør i slike prosesser bør være skriftlig. Hvis det står ord mot ord, vil det lett kunne føre til at man ikke blir hørt med sine påstander.

7.3 Om lønn

Hva skjer med lønn hvis man trenger tilrettelegging? I sak [LDO 11/837](#) kom dette opp. Dette gjaldt en lærling som på grunn av behov for lengre læretid (tilretteleggingstiltak) fikk lønnen sin redusert tilsvarende. Ombudet fastslo at dette var forskjellsbehandling av henne fordi hun fikk mindre utbetalt enn andre, men at det var saklig å redusere lønnen tilsvarende den reduserte fremdriften i læringen som hun hadde. Det er ganske innlysende at hvis en person får 50 % stilling som følge av tilrettelegging, så får vedkommende bare 50 % lønn. Hva som skjer når en person får tilrettelegging i en stilling som er dårligere betalt eller mister tillegg som følge av at vedkommende ikke kan jobbe nattevakter, er ikke klarlagt. Utgangspunktet i denne typen saker er nok at det ikke er diskriminering dersom en person får lavere lønn, fordi vedkommende får tilrettelegging i en stilling som er dårligere betalt enn det vedkommende hadde før.