

Arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetet

En komparativ studie mellan de skandinaviska länderna

Matilda Johansson
Kandidatuppsats i arbetsrätt - HARH16, HT19
Inlämning VT20
Handledare: Annamaria Westregård



LUNDS
UNIVERSITET

Innehållsförteckning

Förkortningar	4
Sammanfattning	5
1. Inledning	6
1.1 <i>Bakgrund</i>	6
1.2 <i>Syfte och frågeställning</i>	6
1.3 <i>Avgränsningar</i>	7
1.4 <i>Metod och material</i>	7
1.5 <i>Disposition</i>	9
2 Europeiska unionen	9
2.1 <i>Direktiv</i>	10
2.1.1 Sveriges implementering	11
2.1.2 Danmarks implementering.....	12
2.1.3 Norge och EU	12
3 Sverige	13
3.1 <i>Individuell anpassning, funktionsnedsättning</i>	13
3.1.1 Diskriminering.....	14
3.2 <i>Arbetsgivarens skyldighet vid sjukdom och skada</i>	18
3.2.1 Anpassningar	19
3.2.2 Tekniska hjälpmedel.....	21
3.2.3 Arbetsorganisationen	21
3.2.4 Övriga arbetstagares hälsa	23
3.2.5 Utvidga verksamheten	23
4 Norge	24
4.1 <i>Individuell anpassning, funktionsnedsättning</i>	24
4.2 <i>Anpassning vid sjukdom eller skada</i>	25
4.2.1 Tilretteleggingplikt	25
4.2.2 Oppfølgingsplan	26
5 Danmark	27
5.1 <i>Individuell anpassning, funktionsnedsättning</i>	28
5.2 <i>Anpassning vid sjukdom eller skada</i>	28
5.2.1 Fastholdesplan	29
5.2.2 Samtal	29
5.2.3 Mulighedserklæring	29
6 Analys	30
6.1 <i>Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar under anställningstiden?</i>	30
6.2 <i>Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet vid en situation där en individ har en funktionsnedsättning?</i>	32
6.3 <i>Vilka likheter och skillnader finns det mellan Sverige, Norge och Danmark gällande arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagares förutsättningar?</i>	33
6.3.1 Funktionsnedsättning.....	33
6.3.2 Sjukdom och skada	33

7	Sammanfattande kommentarer.....	35
8	Abstract.....	38
9	Käll- och litteraturlförteckning.....	39

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverket författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFTA	European Free Trade Association (Europeiska frihandelssammanslutningen)
EU	Europeiska unionen
FUL	Funktionærloven
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Uppsatsen klargör svenska arbetsgivares anpassningsskyldighet och hur långt den sträcker sig. Uppsatsen undersöker även om det finns en liknande skyldighet i Norge och Danmark och sedan görs en jämförelse mellan de olika länderna. Skyldigheten att anpassa arbetet i en situation där en individ har en funktionsnedsättning är lika i de skandinaviska länderna. Detta beror bland annat på att länderna har implementerat EU:s likabehandlingsdirektiv. Sverige och Danmark genom sitt medlemskap i EU och Norge har självmant valt att implementera direktivet i sin nationella lagstiftning. Den svenska skyldigheten att anpassa arbetet till en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga ställer stora krav på arbetsgivaren. Dock är det varje unik situation och dess förutsättningar som avgör vad som krävs av arbetsgivaren. Genom arbetsdomstolens praxis har gränser för anpassningsskyldigheten dragits. Studien har visat på att Norges lagstiftning påminner mycket om den svenska på rehabiliteringsområdet och att det även här finns en långtgående arbetsanpassningsskyldighet. Danmark, å andra sidan, har visat sig skilja sig åt betydligt från Sverige och Norge. I Danmark finns ingen lagstadgad arbetsanpassningsskyldighet. Slutsatsen är därmed att Sverige och Norge har liknande reglering kring arbetsanpassning när en arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada. Danmark saknar lagstadgad skyldighet och arbetsgivaren avgör själv om och hur anpassning ska ske.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Alla individer i samhället har olika förutsättningar att utföra saker i livet. Detta gäller även förutsättningar att utföra ett arbete. Svenska arbetsgivare har en omfattande skyldighet att ta hänsyn till de unika förutsättningar som arbetstagaren har. Arbetsgivaren har dels ett ansvar genom arbetsmiljölagen, dels ett ansvar genom diskrimineringslagen och den reglering som finns kring kravet på tillgänglighet.

En arbetstagare drabbas troligtvis någon gång i livet av sjukdom eller skada, vilket i sin tur kan leda till frånvaro från arbetet. Vissa arbetstagare klarar av att återgå till arbetet på egen hand efter en kortare frånvaro medan andra behöver längre tid med assistans och anpassning för att kunna återgå. En arbetstagare som genom sjukdom eller skada får en nedsatt arbetsförmåga kan komma att kosta arbetsgivaren både tid och pengar. Den svenska lagstiftningen lägger ett stort ansvar på arbetsgivaren att hjälpa arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga tillbaka till arbetet. Frågan är om detta ansvar är unikt för Sverige eller om våra grannländer har en liknande skyldighet?

1.2 Syfte och frågeställning

Jag ämnar i uppsatsen att analysera regeln för svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagares förutsättningar. Dels tänker jag utreda hur arbetsgivaren behöver anpassa arbetet när en arbetstagare drabbats av sjukdom eller skada och därmed fått en nedsatt arbetsförmåga, antingen temporär eller permanent. Det vill säga när en arbetstagares förutsättningar för arbetet förändras under anställningstiden. Dels tänker jag utforska vilken skyldighet arbetsgivare i Sverige har att anpassa arbetet till en individ med funktionsnedsättning.

Vidare kommer jag i uppsatsen klargöra om det finns en liknande anpassningskyldighet för arbetsgivare i Danmark och Norge, och i så fall redogöra för hur skyldigheten ser ut. Slutligen kommer en jämförelse göras mellan Sverige, Norge och Danmark. Anledningen till att en jämförelse kommer att göras mellan de skandinaviska länder är att de ligger nära varandra geografiskt samt har liknande rättstradition och arbetsrätt.

Syftet med arbetet är att analysera och klargöra för vilka skyldigheter svenska arbetsgivare har att anpassa arbetet till varje arbetstagares unika förutsättningar. Dessutom är syftet att klargöra för arbetsgivares skyldigheter i de skandinaviska grannländerna Danmark och Norge, för att sedan komparativt undersöka likheter och skillnader mellan länderna.

Arbetet grundar sig i följande frågeställningar:

- Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar under anställningstiden?
- Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet vid en situation där en individ har en funktionsnedsättning?
- Vilka likheter och skillnader finns det mellan Sverige, Norge och Danmark gällande arbetsgivarens skyldighet att anpassa till arbetstagarens förutsättningar?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats syftar bland annat till att göra en jämförelse mellan Sverige, Norge och Danmark. De utblickar som görs till Norge och Danmark är förhållandevis små. Önskvärt hade varit att göra större utblickar men på grund av omfattningen av arbetet fanns inte den möjligheten. Förhoppningen är att de mindre utblickarna till våra grannländer ska kunna ge tillräckligt för att kunna få en förståelse för vilka likheter och skillnader som finns i arbetsgivarens arbetsanpassningsansvar mellan de skandinaviska länderna. De skandinaviska länderna har internationell rätt att förhålla sig till, i arbetet behandlas den rätt som kommer med ett medlemskap i den Europeiska unionen (EU). Det finns annan internationell rätt som länderna ska förhålla, exempelvis Förenta nationerna, som inte har givits utrymme i detta arbete. Alla skandinaviska länder använder sig av domstolars vägledande praxis som en rättskälla. I arbetet har mål från den svenska arbetsdomstolen fått ta stor plats. Däremot saknas domar från Norge och Danmark på grund av omfattningen av arbetet.

1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningen har den traditionella rättsdogmatiska metoden använts. Den kan beskrivas som en rekonstruktion av rättsregler. Metoden använder sig av lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten samt rättsdogmatisk orienterad litteratur, för att söka svar på ställda

frågor.¹ Lagtexten, eller den primära rättskällan, är de bindande regler som de offentliga organen har beslutat kring. I en vardaglig kontext används uttrycket lagtext för att skilja på de texter som innehåller regler från offentliga organ från andra typer av rättskällor.² Den lagstiftning som lagstiftaren beslutar kring grundar sig ofta i ett stort utredningsarbete, känt som förarbeten. Förarbeten är en unik del av de skandinaviska rättskällevägar och har givits stor betydelse vid tolkning av lagtext. Förarbeten tillräknas de allmänt vedertagna rättskällorna och framförallt gäller detta förarbeten till författningar beslutade av riksdagen.³ Vidare har även doktrin, det vill säga rättsvetenskapliga alster, en stor plats bland rättskällorna.⁴ Det kan uppstå situationer där övriga rättskällor säger emot varandra, och i sådana situationer kan doktrinen vara behjälplig då experter på området kan ge lösningar och rekommendationer.⁵ Just doktrinen och framförallt lagkommentarer har utgjort en stor del av underlaget till den utländska rätten, eftersom den gett exempel och mer utförligt förklarat regleringen.

Förutom de egna nationella rättskällorna har länder internationell lagstiftning att förhålla sig till. Sverige och Danmark är medlemsländer i EU och har därmed EU-rätten att förhålla sig till.⁶ Norge, å andra sidan, är inte ett av EU:s medlemsländer men är däremot ett medlemsland i Europeiska frihandelssammanslutning (EFTA) vilket innebär att de kan behöva förhålla sig till EU-rätten.⁷ EU-rätten består av olika former av rättskällor, i just detta arbete är direktiv den rättskällan som är aktuell. (Se 2.1)

I uppsatsen jämförs olika länders reglering kring arbetsanpassning genom att använda komparativ metod. Den komparativa metoden kan beskrivas som ett försök att se likheter och skillnader mellan olika rättssystem.⁸ Metoden leder inte endast till ökad kunskap, utan ger även en bättre förståelse om utländska rättssystem samt det egna rättssystemet.⁹ Komparativ rättskunskap ger möjligheten att se den egna rättsordningen med nya ögon.¹⁰ Den har även ett praktiskt värde då många av rättssystemen härmar varandra. Flertalet av de regler som vi idag

¹ Kleinman (2018) s.21

² Samuelsson & Melander (2003) s.31

³ Samuelsson & Melander (2003) s.42

⁴ Samuelsson & Melander (2003) s.48

⁵ Samuelsson & Melander (2003) s.48–49

⁶ Sveriges riksdag: EU-information: <http://eu.riksdagen.se/vad-ar-eu/medlem-i-eu/#>, hämtad 3 maj 2020

⁷ Europaparlamentet: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/169/europeiska-ekonomiska-samarbetsområdet-ees-schweiz-och-norden>, hämtad 3 maj 2020

⁸ Valguarnera (2018) s.143

⁹ Valguarnera (2018) s.144

¹⁰ Bogdan (2003) s.28

har i Sverige kommer ursprungligen från utländsk rätt, och både lagstiftning, praxis och doktrin lånas ofta från andra rättstraditioner.¹¹

Bogdan talar om komparativ rättskunskap, som består av tre delar. Den komparativa rättskunskapen innebär jämförandet av olika rättssystem med syfte att undersöka de likheter och skillnader som finns. Det handlar också om att bearbeta eventuella likheter och skillnader, bland annat genom att ge en förklaring till dess uppkomst. Till sist behandlas de metodologiska problem som uppkommer och som associeras med studier av utländsk rätt.¹² Det är också av vikt att det som jämförs rör samma problematik. Målet bör vara att sträva efter att jämföra de regler som reglerar samma typer av situationer.¹³

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i 7 olika kapitel, där det första kapitlet bland annat behandlar syftet med uppsatsen, avgränsningar och bakgrund till ämnet. I metod och materialdelen förklaras vilka metoder som används för att få svar på frågeställningarna, samt fördelarna med de valda metoderna. Andra kapitlet utreder rätten från EU och det likabehandlingsdirektiv som är aktuellt för uppsatsen. Även hur länderna har implementerat direktivet i sin nationella lagstiftning behandlas. Kapitel tre fokuserar på Sverige och hur arbetsgivarens ansvar kring stöd- och anpassningsåtgärder ser ut för individer med funktionsnedsättning. Vilka anpassningar som arbetsgivaren kan komma att behöva göra när en arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga berörs också. Kapitel 4 går in på Norge och undersöker den lagstiftning som finns kring anpassningsskyldighet. Nästa kapitel behandlar Danmark och dess reglering kring arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt arbetstagare med funktionsnedsättning. Uppsatsen avslutas med en analys där frågeställningarna besvaras med hjälp av det material som framförts i tidigare kapitel, samt en sammanfattande kommentar med egna reflektioner och tankar kring ämnet.

2 Europeiska unionen

Länder har, förutom nationell lagstiftning, i många fall även en internationell lagstiftning att ta hänsyn till, exempelvis rätten från EU. EU är en politisk och ekonomisk union med 27

¹¹ Valguarnera (2018) s.144

¹² Bogdan (2003) s.18

¹³ Bogdan (2003) s.58

medlemsländer. Ursprungligen var unionen tänkt som en ren ekonomisk union men har utvecklats till en organisation som täcker många områden, bland annat rättsliga frågor.¹⁴ EU har ställning som en juridisk person och har en egen rättsordning som är fristående från annan internationell rätt.¹⁵ EU-rätten har en företrädesprincip i medlemsstaterna. Detta innebär att om en nationell domstol finner att en nationell bestämmelse strider mot en bestämmelse i EU-rätten, är det *inte* den nationella bestämmelsen som ska tillämpas.¹⁶ Den genomslagskraft som EU-rätten har får inte variera från medlemsstat till medlemsstat. Gemenskapsrätten har medlemsstaterna gemensamt skapat och är en del av den nationella rättsordningen, därmed har den företräde framför den nationella lagstiftningen.¹⁷

2.1 Direktiv

Det finns flera former av rättskällor från EU, en av dessa är direktiv. Direktiv från EU riktar sig till medlemsländerna och ålägger dem att utforma sin nationella lagstiftning på ett sådant sätt att det stämmer överens med direktivet. På vilket sätt detta görs är upp till varje stat och de medlemsländer som redan uppfyller direktivets krav behöver inte vidta några åtgärder.¹⁸

Ett direktiv som medlemsländerna behöver förhålla sig till är likabehandlingsdirektivet (2000/78/EG). Syftet med direktivet är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Ramen är till för att direktivet ska kunna genomföras i medlemsstaterna.¹⁹ I artikel 5 i direktivet framkommer ett krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder som leder till att personer med funktionsnedsättning får tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller genom utbildning. Detta gäller så länge det inte utgör en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Syftet med att vidta anpassningsåtgärder är att garantera den princip som finns om likabehandling för personer med funktionsnedsättning.²⁰ När bedömning görs kring vad som blir alltför betungande för arbetsgivaren bör särskilt beaktas de ekonomiska och andra kostnader som åtgärden medför. Hänsyn ska även tas till verksamhetens storlek och ekonomiska resurser samt möjligheten att få offentligt stöd.²¹

¹⁴ Europeiska unionen: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_sv, hämtad 25 april 2020

¹⁵ Europaparlamentet: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd>, hämtad 25 april 2020

¹⁶ Hettne & Otken Eriksson (2011) s.173

¹⁷ Hettne & Otken Eriksson (2011) s.174

¹⁸ Lundberg (2017) s.50–51

¹⁹ Nyström (2017) s.222

²⁰ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, art 5

²¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, skäl 21

Direktivet gäller för personer med funktionsnedsättning, sjukdom är inte alltid att likställa med funktionsnedsättning.²² En definition av begreppet funktionsnedsättning finns varken i Europakonventionen eller i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Det är ofta de nationella domstolarna som avgör vad som utgör en funktionsnedsättning.²³

2.1.1 Sveriges implementering

Vid implementerade av EU:s likabehandlingsdirektiv i Sverige fanns redan lagstiftning som delvis svarade mot kraven i direktivet. Skyddet mot diskriminering på arbetsplatser sträckte sig relativt långt. Det saknades dock lagstiftning på en del av de tillämpningsområden som arbetslivsdirektivet täcker. I proposition 2002/03:65 föreslås tre nya lagar, bland annat lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder.²⁴ Förslaget gäller förbud mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och förbud mot en order eller instruktion att diskriminera. Förbuden föreslås gälla bland annat i arbetslivet och vid yrkesutövning.²⁵ I likabehandlingsdirektivet framkommer ett krav på arbetsgivare att vidta skäligena stöd- och anpassningsåtgärder, detta för att göra det möjligt för individer med funktionsnedsättning att få tillgång till arbetsmarknaden. I utformandet av lag mot förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder föreslås att bestämmelsen utvidgas att gälla i alla situationer där en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.²⁶

I 1999 år lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet vid funktionsnedsättning fanns en bestämmelse om stöd och anpassningsåtgärder. Bestämmelsen innebar att en arbetsgivare hade en skyldighet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för en individ med en funktionsnedsättning, om det kunde leda till att individen hamnade i en jämförbar situation som en individ utan funktionsnedsättning.²⁷ Vid implementerad av direktivet kunde därför den svenska lagstiftningen fungera som grund men behövdes kompletteras i vissa delar. Bland annat infördes det i den nya lagen att arbetsgivarens skyldighet att vidta stöd- och

²² Nyström (2017) s.225

²³ Europarådet: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_SV.pdf, hämtad 1 maj 2020

²⁴ Prop 2002/03:65 s. 253

²⁵ Prop 2002/03:65 s. 254

²⁶ Prop 2002/03:65 s. 255

²⁷ SOU 2002/43 s.283

anpassningsåtgärder gäller i alla situationer som omfattas av diskrimineringsförbuden i arbetslivet.²⁸

2.1.2 Danmarks implementering

Sedan 1996 har Danmark haft en lag gällande förbud mot diskriminering i arbetslivet. När EU:s direktiv 2000/78 skulle implementeras i Danmark fanns redan mycket i diskrimineringslagstiftningen. Några delar fick dock ändras i lagstiftningen, bland annat saknades en definition av begreppet diskriminering. Numer finns nästan direktivets exakta definition i den danska diskrimineringslagen. Dessutom infördes definitioner av begreppen direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt föreskrift att diskriminera.²⁹ Sedan 2008 utgör funktionsnedsättning en av diskrimineringsgrunderna i dansk diskrimineringslagstiftning. Det var i samband med implementerandet av EU:s direktiv 2000/78/EG som detta ändrades. Dock gäller diskrimineringskyddet för individer med funktionsnedsättning endast på arbetsmarknaden och inte andra områden. Diskrimineringslagen saknar dessutom reglering kring bristande tillgänglighet.³⁰

2.1.3 Norge och EU

Norge är inte en medlemsstat i EU. Däremot är Norge ett EFTA-land och följer därmed europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och dess avtal. På grund av detta kan Norge vara skyldig att implementera lagstiftning från EU.³¹ Ett direktiv från EU är inte bindande för EFTA-länder förrän det antagit i EES-avtalet av EES-kommitteen.³² När ett direktiv antagits av kommitteen binds staterna att implementera direktivet i den nationella lagstiftningen. De flesta EU-direktiv implementeras genom att det översätts och justeras innan de antas. Direktiven blir på så sätt en naturlig del av den nationella lagstiftningen.³³ Det finns även fördrag och avtal som Norge väljer att implementera själva, utan att det går via EES. Rådets direktiv 2000/78/EG är inte en del av EES-avtalet, däremot har Norge själva valt att implementera direktivet.³⁴

²⁸ SOU 2002/43 s.284

²⁹ EU & Arbetsrätt: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-2/05.asp>, hämtad 12 maj 2020

³⁰ Artikel 19 som verktyg: <https://lagensomverktyg.se/2018/diskrimineringsratt-i-norden/#danmark>, hämtad 12 maj 2020

³¹ Jakhelln, Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2017) Kapitel 6 §2 p.462

³² Jakhelln, Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2017) Kapitel 6 §2 p.462

³³ Jakhelln, Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2017) Kapitel 6 §2 p.463

³⁴ Jakhelln, Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2017) Kapitel 6 §2 p.464

Norges beslut att implementera EU:s paket för icke-diskriminering, inkluderat direktiv 2000/78/EG, var en viktig del i arbetet för att skydda utsatta grupper. Målet var att Norge skulle följa den tidsfrist för implementering som EU:s medlemsländer hade.³⁵

Norges arbetslivskommission fick i uppdrag att föreslå lagändringar som skulle krävas för att leva upp till direktivets krav. Särskilt gällde detta frågan om införandet av diskrimineringsgrunden ålder då den tidigare inte utretts i norsk lagstiftning.³⁶

3 Sverige

I Sverige ligger en stor del av ansvaret på att hjälpa en sjuk eller skadad arbetstagare på arbetsgivaren. Arbetsgivaren har ett stort rehabiliteringsansvar och det finns många olika sätt att hjälpa en arbetstagare tillbaka till arbete. Hur detta görs på bästa sätt varierar från fall till fall. Det finns ingen definition av begreppet rehabilitering i den svenska lagstiftningen, däremot finner man i propositionen *Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning* syftet med rehabilitering. Målet med rehabiliteringen ska vara att ge den försäkrade, det vill säga arbetstagaren, förutsättningar att kunna försörja sig själv, genom förändring i bland annat arbetsförhållanden. Det poängteras att det är arbetstagaren som ska stå i centrum för sin egen rehabiliteringsprocess.³⁷ De rehabiliteringsåtgärder som finns i sjukförsäkringsreglerna sätter individen i centrum medan de skyldigheter som arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen fokuserar på de strukturella problem som finns i arbetsmiljön samt att arbeta förebyggande.³⁸

Förutom att svenska arbetsgivare har en skyldighet att rehabilitera när en arbetstagare har en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada, har de även en skyldighet att se till att arbetstagaren eller arbetssökanden med en funktionsnedsättning hamnar i en jämförbar situation som någon utan funktionsnedsättningen.

3.1 Individuell anpassning, funktionsnedsättning

Enligt 3 kap 2a§ arbetsmiljölagen (AML) ska arbetsgivaren se till att det på ett lämpligt sätt finns en organiserad arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet. Arbetsgivaren skall dessutom vidta lämpliga åtgärder och anpassa arbetsförhållanden genom att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.³⁹ Vidare i arbetsmiljölagen framkommer att

³⁵ Ot.prp.nr 104 (2002-2003) s.14

³⁶ Ot.prp.nr 104 (2002-2003) s.14

³⁷ Prop 1990/91:141 s.88

³⁸ Westregård (2012) s.214

³⁹ 3 kapitlet §3 andra stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160)

arbetsgivaren dessutom har en skyldighet att anpassa arbetsförhållandena till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar.⁴⁰ Arbetsgivaren har en skyldighet att vid planläggning och anordnande av arbetet ta hänsyn till att människor har olika förutsättningar att utföra arbetet.⁴¹ Gemensamt visar dessa paragrafer på att arbetsgivaren har en långtgående skyldighet att försöka anpassa arbetsuppgifter efter den enskildes förutsättningar.⁴²

Arbetsgivaren har en skyldighet att kontinuerligt undersöka hur behovet av anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder ser ut bland arbetstagarna, för att så tidigt som möjligt kunna påbörja anpassning av arbetet. Exempel på åtgärder och anpassningar som kan behöva göras är ändring i den fysiska arbetsmiljön och anskaffning av tekniska hjälpmedel. Även förändring i själva organisationen kan krävas, såsom förändring av arbetstid, arbetsfördelning och arbetsuppgifter. Det kan även vara så att arbetsgivaren behöver undersöka om det finns möjlighet att bereda andra arbetsuppgifter inom ramen för anställningen.⁴³ Insatserna som det kan komma att röra sig om är de som ryms inom arbetsgivarens arbetsmiljö- och arbetsledningsansvar och bör därmed finansieras inom ramen för arbetsgivarens vanliga verksamhet.⁴⁴

3.1.1 Diskriminering

I Sverige finns en diskrimineringslagstiftning som trädde i kraft år 2009. Innan dess fanns flera olika lagstiftningar för olika diskrimineringsgrunder, till exempel lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Som tidigare nämnts har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetsförhållanden till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Exempel på detta kan vara en bedömning att arbetstagaren i fråga behöver särskilda personella stödinsatser. Hänsyn ska även tas till arbetstagarens särskilda förutsättningar för *arbetet*. Kravet på hänsyn till själva arbetet handlar om individinriktade åtgärder i miljön, exempelvis tekniska åtgärder eller anpassning av arbetsredskap.⁴⁵ Funktionsnedsättning innebär varaktiga fysiska, psykiska och begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada

⁴⁰ 2 kapitlet §1 andra stycket Arbetsmiljölagen (1977:1160)

⁴¹ SOU 2006/107 s.122

⁴² Rydberg-Welander (2014) s.187

⁴³ Prop 2006/07:59 s.16

⁴⁴ Rydberg-Welander (2014) s.172-173

⁴⁵ Prop 1997/98:179 s.51

eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Ett viktigt kriterium är att skadan är varaktig och förväntas pågå under en längre tid. Begreppet funktionsnedsättning kan därmed inte likställas med begreppet sjukdom.⁴⁶

För att avgöra om det i ett visst fall har rört sig om ett missgynnande behöver en jämförelse göras mellan arbetstagaren eller arbetssökanden och en existerande eller hypotetisk person som befinner sig i en jämförbar situation. I många situationer befinner sig en individ med en funktionsnedsättning inte i en jämförbar situation eftersom nedsättning medför en nedsatt arbetsförmåga.⁴⁷

I en tidigare version av diskrimineringslagen framgick en skyldighet för arbetsgivaren att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder för att en individ skulle hamna i en jämförbar situation. År 2015 infördes en ny form av diskriminering, bristande tillgänglighet, i diskrimineringslagen. I samband med detta togs bestämmelserna om skäligen stöd- och anpassningsåtgärder bort.⁴⁸ Syftet med att införa en ny form av diskriminering, och plocka bort kravet på stöd- och anpassningsåtgärder, var att på ett effektivt sätt bidra till att individer med en funktionsnedsättning skulle ges likvärdiga rättigheter och ges möjligheter till delaktighet i praktiken. I departementsskrivelsen framgår att syftet kunde uppnås på bästa sätt genom att införa ett fristående förbud mot diskriminering i form av underlåtenhet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder. Därför infördes diskrimineringsformen bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen.⁴⁹

Bristande tillgänglighet har ingen koppling till direkt eller indirekt diskriminering vilket innebär att bristande tillgänglighet i sig kan utgöra diskriminering. Det görs ingen koppling till diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning på ett sådant sätt att det krävs ett samband mellan underlåtenheten eller bristen på ena sidan och funktionsnedsättningen å andra sidan. Det räcker att det går att konstatera att den bristande tillgängligheten medför att en person med funktionsnedsättning missgynnas på grund av att åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits. Dock gäller detta endast om det innebär att personen kan komma i en jämförbar situation.⁵⁰

⁴⁶ Gabinus Göransson, et al. (2013) s.39

⁴⁷ AD 2010:13

⁴⁸ Prop 2013/14:196 s.6–8

⁴⁹ DS 2010 del 1 av 2 s.72

⁵⁰ Prop 2013/14:198 s. 59

Vad som kan krävas av arbetsgivaren för att eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen finns det inget rakt svar på. Det är istället omständigheterna i det enskilda fallet som avgör vad som kan krävas av arbetsgivaren. Det finns reglering i annan lagstiftning gällande tillgänglighet, exempelvis i EU-förordningar och föreskrifter. De tillgänglighetsåtgärder som kan komma att krävas behöver inte sträcka sig längre än de krav som finns i annan lagstiftning. Det bör inte anses skäligt att kräva åtgärder som går utöver kraven i annan reglering.⁵¹ Regeringen vill i propositionen till lagändringen tydliggöra att även om det enligt annan reglering ställs krav på tillgänglighetsåtgärder behöver det inte betyda att dessa åtgärder måste vidtas för att inte göra sig skyldig till diskriminering. En bedömning måste göras i bland annat ekonomiskt och praktiskt hänseende av arbetsgivarens möjligheter att vidta åtgärden.⁵²

Vilka tillgänglighetsåtgärder som faktiskt kan behöva vidtas av arbetsgivare beror på omständigheter i det enskilda fallet. Åtgärderna bör i första hand röra sig om stöd eller personlig service, information och kommunikation men även den fysiska arbetsmiljön.⁵³ En viktig del i avgörandet om vad som är skäligt att kräva av arbetsgivaren är de ekonomiska förutsättningar verksamheten har. Kostnaden för en åtgärd ska ställas i relation till arbetsgivarens ekonomiska situation.⁵⁴

Vidare, måste en åtgärd dessutom vara praktiskt genomförbar. I propositionen till lagändringen framgår att det inte går att kräva en åtgärd som inte är genomförbar, antingen rent faktiskt alternativt att det finns rättsliga hinder för att kunna vidta åtgärden.⁵⁵ Även karaktären och varaktigheten av förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är en stor till vid bedömning av rimligheten av en åtgärd. Vissa tillgänglighetsåtgärder är inte rimliga att kräva om det endast rör sig om ett anställningsförhållande under en kort period.⁵⁶ Sammanfattningsvis handlar det om att väga samman alla de aktuella omständigheterna i det enskilda fallet för att få en helhetsbedömning.⁵⁷

⁵¹ Prop 2013/14:198 s. 64

⁵² Prop 2013/14:198 s. 64-65

⁵³ Prop 2013/14:198 s. 64

⁵⁴ Prop 2013/14:198 s. 65

⁵⁵ Prop 2013/14:198 s. 66

⁵⁶ Prop 2013/14:198 s. 68

⁵⁷ Prop 2013/14:198 s. 64

En dom från arbetsdomstolen, AD 2010:13, visar på att arbetsgivaren inte behöver vidta åtgärder som inte kommer leda till att arbetstagaren i fråga kan utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. I domen menar en arbetssökande att Försäkringskassan har gjort sig skyldiga till diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Den arbetssökande har en funktionsnedsättning i form av en synnedsättning och för att klara av arbetsuppgifterna, som till största delen sker på dator, menar Diskrimineringsombudsmannen (DO) att Försäkringskassan hade kunnat vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder i form av tekniska hjälpmedel samt ett arbetsbiträde. På så sätt hade personen i fråga kunnat utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. Försäkringskassan menar, å andra sidan, att de skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som skulle kunna krävas inte hade kunnat leda till att personen i fråga kunnat utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. I domen menar AD att det är ostridigt att Försäkringskassan hade behövt vidta stöd och anpassningsåtgärder för att den arbetssökande skulle klara av arbetet. Det har föreslagits att personen i fråga hade kunnat arbeta med endast en viss typ av arbetsuppgifter. AD menar dock att det inte är skäligt att vid en annonsering av en tjänst begränsa arbetets innehåll på det sättet. De förslag som lagts fram om bland annat tekniska hjälpmedel för den arbetssökande, hävdar AD, är alltför omfattande och tidsödande. AD kommer därmed fram till att det inte varit skäligt att Försäkringskassan, trots dess storlek och resursmöjligheter, skulle vidta de stöd- och anpassningsåtgärder som hade behövts för att den arbetssökande skulle hamna i en jämförbar situation.⁵⁸ Domen visar dels på att vid en utannonsering av en tjänst kan de tänkta arbetsuppgifterna inte begränsas för mycket, trots att det skulle leda till att personen i fråga hamnar i en jämförbar situation. De väsentliga arbetsuppgifterna måste kunna utföras. Dels kan inte åtgärderna bli för betungande för arbetsgivaren, både tidsmässigt men också ekonomiskt. Trots att Försäkringskassan är en arbetsgivare med stora resurser och med ett stort socialt ansvar, finns det begränsningar för skäliga stöd- och anpassningsåtgärder.

En annan dom från arbetsdomstolen visar på att kostnaderna avgör om de tänkta stöd- och anpassningsåtgärderna är rimliga att genomföra eller inte. I AD 2017:51 har en individ sökt en tjänst som lektor vid en högskola. Den arbetssökande var döv och för att klara av arbetet skulle dövtolkstjänster behövas. Parterna i domen var överens om vilka åtgärder som arbetsgivaren hade behövt vidta för att den arbetssökande skulle hamna i en jämförbar situation. Att

⁵⁸ AD 2010:13

högskolan är en statlig myndighet med en stor personalbudget samt att det rörde sig om en tillsvidare tjänst på heltid menar AD visar på att ett högre krav kunde ställas på arbetsgivaren. Trots detta menar AD att det inte går att finna stöd i varken internationell eller nationell lagstiftning för den kostnad som de stöd- och anpassningsåtgärder som skulle krävas för att den arbetssökande skulle hamna i en jämförbar situation.⁵⁹ Domen visar på att trots de stora ekonomiska förutsättningar som högskolan har så kan vissa åtgärder inte krävas.

Koppling till arbetsmiljölagen

Arbetsgivaren måste också ta hänsyn till de skyldigheter som finns i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. De åtgärder som en arbetsgivare kan behöva ta enligt arbetsmiljölagen anses oftast skäligen enligt diskrimineringslagen.⁶⁰ Arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen föreligger i alla situationer, oavsett om funktionsnedsättningen funnits från början eller uppkommer under anställningen. Denna skyldighet gäller när arbetsgivaren vet eller borde ha förstått att arbetstagaren eller den arbetssökande har en funktionsnedsättning.⁶¹

Förbudet att diskriminera innebär inte att arbetsgivare har en fortlöpande skyldighet att anpassa arbetet efter en arbetstagare med funktionsnedsättning. Här tar arbetsmiljölagstiftningen över. Av arbetsmiljölagen framgår att en arbetsgivare är skyldig att underlätta arbetet för personer med funktionsnedsättning. Tanken är att diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen ska samverka tillsammans. Förutom att AML ställer generella krav på arbetsgivaren så finns det också krav att anpassa arbetet efter arbetstagarens individuella förutsättningar.⁶² Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens individuella förutsättningar genom att vidta lämplig åtgärd.⁶³

3.2 Arbetsgivarens skyldighet vid sjukdom och skada

Arbetsmiljöverkets författningssamling består av föreskrifter (AFS) som bland annat fyller ut arbetsmiljölagen, som är en ramlag.⁶⁴ En av dessa föreskrifter är AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*. I denna föreskrift framkommer de krav som ligger på arbetsgivaren med

⁵⁹ AD 2017:51

⁶⁰ Gabinus Göransson, et al. (2013) s.83

⁶¹ Gabinus Göransson, et al. (2013) s.84

⁶² Gabinus Göransson, et al. (2013) s.85

⁶³ 3 kapitlet §3 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

⁶⁴ Glavå & Hansson (2015) s.618

fokus på själva verksamheten och hur rehabilitering- och arbetsanpassningsarbetet i organisationen ska hanteras. I föreskriften framgår även vilka åtgärder som kan krävas för att anpassa arbetssituationen efter en enskild arbetstagare och hans förutsättningar.⁶⁵

Det finns ett nytt förslag på en arbetsmiljöföreskrift angående arbetsanpassning som skickades ut på remiss i juni 2018. Tanken är att föreskriften ska ersätta AFS 1994:1. Syftet med föreskriften är att en arbetstagare ska kunna fortsätta utföra sitt arbete trots varaktig eller tillfällig nedsatt arbetsförmåga.⁶⁶ Det tydliggörs att det är arbetsgivaren som har i uppgift att följa denna föreskrift.⁶⁷ Vidare så ges en definition av vad begreppet arbetsanpassning innebär i denna föreskrift; ”Åtgärder i arbetsmiljön för att en enskild arbetstagare ska kunna fortsätta utföra sitt arbete trots tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga.”⁶⁸ I konsekvensutredningen till förslaget framkommer att de föreskrifter som gäller idag är något föråldrade och det saknas tydlighet i vilket ansvar arbetsgivaren har. Syftet med förslaget är att bidra till att arbetsmiljön för enskilda arbetstagare anpassas så att det enklare finns möjlighet att utföra det arbete man har, trots varaktig eller temporär nedsatt arbetsförmåga, samt att underlätta möjligheten att återgå till arbete efter en sjukskrivning. Det framgår, i den nuvarande gällande föreskrift, att det inte är tydligt hur mycket arbetsgivaren behöver anpassa och rehabilitera. Det är istället genom Arbetsdomstolen och lagen om anställningsskydd (LAS) som gränser för arbetsgivarens skyldighet har satts.⁶⁹

3.2.1 Anpassningar

När en arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga, till följd av skada eller sjukdom, är det arbetsgivarens ansvar att se till att arbetstagaren får arbetsanpassnings- och rehabiliteringsinsatser. Det finns ingen konkret allmängiltig plan som bör följas, utan det är förutsättningar i varje enskilt fall som avgör vilka åtgärder som behöver vidtas.⁷⁰ Enligt socialförsäkringsbalken (SFB) ska arbetsgivaren svara för att åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering⁷¹ och enligt Broman kan detta ses som ett krav på utredningsarbete.⁷² Arbetsgivaren behöver utreda arbetstagarens arbetsoförmåga, dels vilken eventuell

⁶⁵ AFS 1994:1

⁶⁶ §1 Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning 2014/105206

⁶⁷ §3 Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning 2014/105206

⁶⁸ §4 Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning 2014/105206 s.5

⁶⁹ Arbetsmiljöverket: https://www.av.se/globalassets/filer/remisser/2014-105206_forslag-tillforeskrifteromarbeitsanpassning.pdf hämtad 4 dec 2019 s.2

⁷⁰ Broman, Ericson & Öhrn (2017) s.100

⁷¹ 30 kapitlet 6§ Socialförsäkringsbalk (2012:110)

⁷² Broman, Ericson & Öhrn (2017) s.102

arbetsförmåga som kan finnas, dels hur den arbetsförmåga förhåller sig till arbetsgivarens verksamhet. Utredningens mål är att kartlägga arbetstagarens möjligheter att återgå till arbete.⁷³ Detta kallas arbetsförmågeutredning. Arbetsförmågeutredningen grundar sig ofta i den medicinska bedömning som läkaren gjort i läkarintyget. När arbetsförmågan utretts är nästa steg att utreda vilka möjligheter till andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda och som arbetstagaren skulle kunna klara av trots sin nedsatta arbetsförmåga. Utredningen bör börja i arbetsuppgifter inom anställningsramen för den anställning som arbetstagaren hade när hen insjuknade. Visar utredning att det inte är möjligt bör arbetsgivaren se över möjligheten till annan anställning.⁷⁴

Sedan sommaren 2018 har arbetsgivaren dessutom ett ansvar att upprätta en plan för återgång i arbete för en arbetstagare.⁷⁵ Planen ska upprättas när en arbetstagare förväntas vara sjuk under en längre tid, och därmed inte kan arbeta. Planen ska kontinuerligt uppdateras under sjukdomsperioden.⁷⁶ Den ska upprättas inom 30 dagar om arbetstagaren förväntas vara frånvarande på grund av sjukdom i minst 60 dagar. Skälet till att regeln infördes var att stärka individens möjligheter till rehabilitering.⁷⁷ Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren upprätta planen, som bör innehålla de åtgärder som krävs för att en återgång i arbete ska vara möjlig.⁷⁸ Bland annat kan innehållet handla om behov av tekniska hjälpmedel, omplaceringar, anpassning av arbetsuppgifter samt möjligheten att arbeta deltid.⁷⁹

Vad som kan krävas att arbetsgivaren gör för sin arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga avgörs i varje enskilt fall. Genom lagstiftning och praxis finns det en del åtgärder som arbetsgivaren kan vara skyldig att prova. Exempel på arbetsanpassade åtgärder som arbetsgivaren kan vara skyldig att undersöka är tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön, samt ändringar av arbetsorganisationen.⁸⁰ Regler kring arbetsanpassning finns i de förvaltningsrättsliga arbetsmiljöreglerna och de skyldigheter som arbetsgivaren har enligt dessa regler kan verka sträcka sig väldigt långt. Dock begränsas de i samspelet med de arbetsrättsliga

⁷³ Broman, Ericson & Öhm (2017) s.101

⁷⁴ Broman, Ericson & Öhm (2017) s.116

⁷⁵ SFS 2017:1306 s.1

⁷⁶ Försäkringskassan: https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/VcwxDsIwDAXQszBkDAliY6sQF4Cl6II5NA0mrRM5bhG3J6q6sPl_vW_TmdZ0BCsGEEwEU83t5zlfMshLnc6NstdE4kkt_7uS05UcPXXAjsvJeAKXNOY2LtvCLq8lzgyUK1TrRILrEDPftgG-60XSRFE0xwYgrJ5AtL1hwbxHICCRr15L8oWHIBKz4tjMd_ipXu0OTYHH6mNRjz/ hämtad 6 januari 2020

⁷⁷ Ds 2017:9 s.63

⁷⁸ Ds 2017:9 s.64

⁷⁹ Ds 2017:9 s.66

⁸⁰ Prop. 1990/91:140 s.46

reglerna.⁸¹ Några begränsningar har kunnat ses genom praxis från Arbetsdomstolen (AD) där arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren i samband med sjukdom.

3.2.2 Tekniska hjälpmedel

Arbetsgivaren har en skyldighet att anskaffa arbetshjälpmedel om det i en arbetsmiljöutredning framkommer att en arbetsuppgift kan leda till ohälsa för arbetstagaren, och hjälpmedlet kan undvika detta. Skyldigheten gäller även i en situation där en arbetstagare inte klarar av sitt arbete på grund av sjukdom men skulle kunna återvända om ett hjälpmedel införskaffades.⁸² Det är de specifika förutsättningarna i varje enskild situation som avgör vad som krävs av arbetsgivaren. AD 2001:1 är en dom där en konstruktör sagts upp från sitt arbete på ett elektronikföretag, då han drabbats av elöverkänslighet. Arbetsgivaren menar att arbetstagaren inte längre kunde utföra arbete av betydelse för dem, trots flertalet försök att anpassa arbete, bland annat i form av arbete hemifrån samt anpassning av arbetsplatsen. Förbundet, å andra sidan, hävdar att uppsägningen inte varit saklig grundad eftersom arbetsgivaren bland annat inte fullgjort sin anpassningskyldighet. Domstolen menar att utredningen inte visat på att det fanns några anpassningsåtgärder som skulle kunna göra det möjligt för arbetstagaren att arbeta vidare som konstruktör. Arbetsgivaren hade alltså vidtagit åtgärder i form av tekniska hjälpmedel som skulle kunna ha underlättat för arbetstagaren, ytterligare tekniska åtgärder kunde inte krävas av arbetsgivaren.⁸³ Den utredning som domen grundats på visar inte att ytterligare åtgärder hade resulterat i att arbetstagaren i fråga hade klarat av arbetet. Det är alltså endast nödvändigt att genomföra åtgärder som kan leda till att personen med nedsatt arbetsförmåga klarar av de aktuella arbetsuppgifterna.

3.2.3 Arbetsorganisationen

Ett vanligt sätt att arbetsanpassa är genom en förändring av arbetsorganisationen. Generellt innebär detta att en organisation förändras på ett sånt sätt att andra arbetstagare blir påverkade.⁸⁴ Det är arbetsgivarens skyldighet att göra allt som är möjligt för att anställningen ska bestå.⁸⁵ Arbetsgivaren har dessutom en plikt att utveckla organisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, samt att anpassa arbetet till den enskildes

⁸¹ Westregård (2012) s.215

⁸² Broman, Ericson & Öhrn (2017) s.152

⁸³ AD 2001:1

⁸⁴ Broman, Ericson & Öhrn (2017) s.160

⁸⁵ Prop 1990/91:141 s.43

förutsättningar.⁸⁶ Genom praxis har det visat sig att en arbetsgivare kan vara skyldig att ändra på arbetsorganisationen som en anpassningsåtgärd. Detta tydliggörs i AD 1991:10 där domstolen poängterar att det kan krävas av arbetsgivaren att göra en omorganisation. Dock finns det en rad faktorer som spelar in, bland annat arbetsplatsens storlek.⁸⁷

Ett exempel från praxis är AD 1993:42 där två arbetstagare sagts upp från sina anställningar som montörer. Grunden till uppsägningarna är att arbetstagarna drabbats av skador och troligtvis aldrig kommer kunna utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Arbetstagersidan menar att arbetsgivaren inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och att de två arbetstagarna skulle kunna syssla med andra arbetsuppgifter, så som reparationer av hushållsapparater samt ritningsarbete, trots att detta inte är en del av företagets verksamhet. AD dömer att på grund av bland annat företagets storlek skulle det förslag som arbetstagersidan ger leda till alltför stora problem för arbetsgivaren. Det kan dessutom inte krävas av företaget att utöka sin verksamhet och ta sig an arbetsuppgifter som de egentligen inte utför.⁸⁸ Domen blir ett tydligt exempel på när en avvägning måste göras mellan arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsgivarens förutsättningar att anpassa efter arbetsförmågan.

I en annan dom från arbetsdomstolen, AD 2001:92, har ett fastighetsförvaltningsföretag sagt upp en arbetstagare som på grund av astma och allergi inte klarat av den del av sina arbetsuppgifter som inkluderat städning. Arbetstagersidans förbund menar att det saknats saklig grund för uppsägning, och att arbetsgivaren haft möjlighet att finna en lösning i omfördelning av arbetet mellan de olika fastighetsskötarna. På så sätt hade arbetstagaren i fråga inte behövt arbeta med just städning. Arbetsgivaren hävdar att det förslag som förbundet givit dels inte fungerar på grund av organisatoriska skäl, dels att det skulle leda till överbelastning på övriga arbetstagare. I domen poängterar domstolen att det bör tas hänsyn till att det rör sig om en liten arbetsplats där organisatoriska förändringar eller omfördelning av arbetsuppgifter normalt sett är begränsade. Domstolen medgav att den lösning som förbundet föreslog kunde komma att medföra vissa problem för arbetsgivaren men att det inte förelåg några hinder att pröva och sedan utvärdera.⁸⁹ I detta fall ansågs det skäligt att arbetsgivaren skulle göra detta och det förelåg inte saklig grund för uppsägning. Domstolen menar alltså att trots att arbetsgivaren eventuellt kan ha rätt och förslaget från förbundet inte fungerar rent

⁸⁶ Prop 1990/91:140 s.52

⁸⁷ AD 1999:10

⁸⁸ AD 1993:42

⁸⁹ AD 2001:92

organisatoriskt, har detta inte kunnat bevisas. Domstolen menar att arbetsgivaren i detta fall skulle prövat att omorganisera för att sedan utvärdera och dra slutsatsen om omorganiseringen fungerar eller inte.

3.2.4 Övriga arbetstagares hälsa

Åtgärder för att anpassa arbetet och framförallt förändra arbetsorganisationen kommer ofta att påverka övriga arbetstagare.⁹⁰ Det finns ett flertal fall från arbetsdomstolen under 1990-talet där det tagits ställning till huruvida förslag på anpassningsåtgärder kunnat orsaka ohälsa hos andra anställda, och därmed inte kunnat krävas att arbetsgivaren genomför. I AD 2006:57 har en anställd på Posten sagts upp då han på grund av belastningsskador inte längre klarade av att utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetstagarens förbund menar att uppsägningen inte varit sakligt grundad, och att det funnits möjligheter för arbetsgivaren, genom omorganisation och omfördelning av arbetsuppgifter, att tillhandahålla arbetsuppgifter som arbetstagaren skulle kunna klara av. Domstolen menar i detta mål att de förslag som förbundet givit handlar om att befria arbetstagaren från majoriteten av arbetsuppgifterna som ingår i det ordinarie arbetet. Vidare skulle även den omfördelning av arbetsuppgifter som föreslagits medföra en ökad risk för skador hos de arbetstagare som skulle frångå de uppgifter som den skadade arbetstagaren skulle ta över.⁹¹ På grund av, bland annat denna aspekt, menar domstolen att den omfördelning av arbetsuppgifter som förbundet föreslagit inte kan krävas av arbetsgivaren då de övriga anställda riskerar att fara illa. Domen visar på att trots att övriga arbetstagare, genom ändrade arbetsuppgifter, inte utsätts för direkt fara så kan den ökande belastningen under en längre tid leda till skador.

3.2.5 Utvidga verksamheten

I AD 2006:83 har en arbetstagare sagts upp från sin anställning som ambulansförare. Arbetstagaren har drabbats av artros och klarar inte längre av att utföra sina arbetsuppgifter. Arbetstagarens förbund menar att arbetsgivaren, genom en omorganisation, hade kunnat samla ihop olika administrativa uppgifter som arbetstagaren i fråga hade kunnat utföra. Arbetsgivaren menar att de föreslagna arbetsuppgifterna redan hanteras av chefer samt ibland av ambulanspersonalen. Domstolen menar att det som förbundet föreslår inte är rimligt att kräva av arbetsgivaren. Dels skulle det innebära att arbetsgivaren behövde omorganisera hur

⁹⁰ Broman, Ericson & Öhrn (2017) s.131

⁹¹ AD 2006:57

arbetsuppgifterna genomförs, dels skulle det innebära att ytterligare en person behövde anställas för att täcka de arbetsuppgifter som arbetstagaren inte längre klarar av.⁹² Domen visar på att det inte kan krävas av arbetsgivaren att utvidga sin verksamhet genom att anställa en ny person för att täcka för arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga. Inte heller är det rimligt att omorganisera på ett sådant sätt att en ny tjänst skapas åt individen med nedsatt arbetsförmåga, som ett resultat av en anpassningsåtgärd.

4 Norge

Norge har en omfattande arbetsmiljölagstiftning, arbeidsmiljøloven, där bland annat det ansvar för arbetsmiljön som arbetsgivaren har framgår. Utgångspunkten för lagen är att den gäller för alla verksamheter som sysselsätter arbetstagare.⁹³ Precis som i Sverige ligger ett stort ansvar på norska arbetsgivare att hjälpa en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga tillbaka till arbete.

4.1 Individuell anpassning, funktionsnedsättning

Arbetsgivaren har en skyldighet att individuellt anpassa arbetet efter anställdas förutsättning under tiden de har en anställning i verksamheten. Åtgärderna som vidtas ska grundas i en bedömning av den anställdes arbetsförmåga som ställs i relation till arbetsuppgifterna.⁹⁴

Arbetstagare och arbetssökande med funktionsnedsättning har rätt till lämplig individuell anpassning av själva anställningsprocessen men också på arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna. Anledningen till detta är för att individer med funktionsnedsättning ska få eller behålla arbete, samt att utföra och ha möjlighet att gå vidare i arbete, i linje med andra arbetstagare. Rätten gäller så länge det inte innebär en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.⁹⁵

I den norska diskrimineringslagstiftningen, *lov om likestilling og forbud mot diskriminering*, framgår att anställda samt arbetssökande med en funktionsnedsättning har rätt till bland annat

⁹² AD 2006:83

⁹³ Stenseth (2017) s.14

⁹⁴ Borgen & Kvammen (2016) s.184

⁹⁵ Kap 3 §22 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

individuell *tilrettelegging* av anstillningsprocessen, arbeidsplassen og arbeidsoppgiftena. Denna rätt gäller för *tilrettelegging* som inte innebär en oproporsjonerlig börda för arbeidsgivaren. Når bedømmningen gjøres kring vad som er oproporsjonerligt ska hänsyn tas till vilken effekt *tilretteleggingen* har for å ta bort hinder for personer med funksjonsnedsettning, kostnaden av *tilretteleggingen* samt virksomhetens resurser.⁹⁶ Den tänkta funktionen med regelen om individuell *tilrettelegging* är för att klargöra och förhindra någon form av diskriminering som personer med funksjonsnedsettning är spesielt utsatta for.⁹⁷ Skyldigheten som arbeidsgivaren har strækker sig dock inte så langt att arbeidsgivaren behøver tilhåndahålla utdanning for ansatte med funksjonsnedsettning om de inte har tilrøkkelig kompetens for tjenesten. Bestemmelsen er avsedd att säkerställa att ansatte med funksjonsnedsetninger ges samme muligheter som andre ansatte. Detta innebär i många fall krav på att arbeidsgivaren att vidta åtgärder som underletter for medarbeideren med funksjonsnedsettning.⁹⁸

4.2 Anpassning vid sjukdom eller skada

I arbeidsmiljøloven framgår det att arbeidsgivaren, så langt som möjligt, ska vidta nødvendige åtgärder for å en arbeidstager med nedsatt arbeidsførmeåge ska kunna behålla sitt arbeid. Arbeidstageren bør ges mulighet att fortsätta i sitt ordinære arbeid og det kan komme att innebære særskild organisasjon av arbeidet og arbeidstiden, forandringer i arbeidsutrustning, arbeidsrelaterede åtgärder eller liknande.⁹⁹

4.2.1 Tilretteleggingsplikt

I arbeidsmiljøloven framgår det att arbeidsgivaren har en så kalled *tilretteleggingsplikt*. *Tilretteleggingsplikten* innebære att arbeidet ska anpassas till arbeidstageren.¹⁰⁰ Syftet med plikten är att få arbeidstageren med nedsatt arbeidsførmeåge tilbake i arbeid så snabbt som mulig.¹⁰¹ Inom arbeidsgiverens *tilretteleggingsplikt* ingår dels att organisere arbeidet så att arbeidstageren med nedsatt arbeidsførmeåge kan fortsätta sitt ordinære arbeid, dels att finne annet arbeid ved behov.¹⁰² Vilke åtgärder som kan krævas av arbeidsgivaren avgøres i varje enskilt fall. Det er

⁹⁶ Kap 3 §22 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering

⁹⁷ Prop 81L (2016–2017) s.226

⁹⁸ Leder: (<https://www.leder.no/rekruttering/ beslutning-om-ansettelse/artikkel/Tilrettelegging-for-arbeidstaker-med-nedsatt-funksjonsevne>), 16 april 2020

⁹⁹ §4–6 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

¹⁰⁰ §4–6 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

¹⁰¹ Stenseth (2017) s. 278

¹⁰² Kokkvold (2005) s.47

arbetets art, ekonomiska förutsättningar, verksamhetens storlek och arbetsförhållanden som ska tas i beaktning. Avvägning mellan dessa aspekter innebär att det inte alltid är möjligt att genomföra de anpassningar som arbetstagaren skulle behöva.¹⁰³

Tilretteleggingsplikten gäller oavsett hur skadan har uppkommit, dock sträcker sig skyldigheten längre i de fall då arbetstagaren blivit sjuk eller skadats på arbetsplatsen eller som ett resultat av arbetsgivarens försummelse.¹⁰⁴ Normalt sett har även arbetsgivaren en mer omfattande skyldighet för de arbetstagare som varit anställda längre samt för äldre arbetstagaren. Anledningen till detta kan vara att det är svårare för dessa medarbetare att hitta en ny anställning.¹⁰⁵

I en situation där en arbetstagare inte klarar av att arbeta på grund av nedsatt arbetsförmåga ska arbetsgivaren i först hand försöka anpassa så att arbetstagaren kan behålla sin ordinarie anställning. Anpassning ska prioriteras framför möjligheten att flytta arbetstagaren till en annan anställning.¹⁰⁶ Kokkvold menar att *tilretteleggingsplikten* sträcker sig längre i situationer där arbetet går att anpassa efter den enskildes förutsättningar än vid omplacering, eftersom omplacering ofta inskränker andra arbetstagares rättigheter.¹⁰⁷ I många situationer är det dyrare för verksamheten att flytta en arbetstagare till en annan position än att anpassa och åtgärda på ett sådant sätt att arbetstagaren kan behålla den anställning som hen redan har.¹⁰⁸ Arbetsgivarens skyldighet att omplacera innebär inte att arbetsgivaren behöver skapa en ny position inom verksamheten. Skulle det däremot finnas en ledig tjänst som arbetstagaren i fråga skulle klara av att utföra, ska denna tjänst erbjudas.¹⁰⁹

4.2.2 Oppfølgingsplan

När arbetsgivaren har en arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom skall arbetsgivaren upprätta en *oppfølgingsplan* i samråd med arbetstagaren.¹¹⁰ Planen ska upprättas senast när arbetstagarens varit frånvarande från arbetet i fyra veckor, oavsett om det rör sig om hel eller partiell frånvaro.¹¹¹ Syftet med planen är att kartlägga vad som krävs för

¹⁰³ Stenseth (2017) s.286

¹⁰⁴ Ot.prp.nr 3 (1975–1976) s.70

¹⁰⁵ Kokkvold (2005) s.48

¹⁰⁶ Kokkvold (2005) s.48

¹⁰⁷ Kokkvold (2005) s.48–49

¹⁰⁸ Kokkvold (2005) s.49

¹⁰⁹ Ot.prp. 49 (2004–2005) s.105

¹¹⁰ §4–6 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

¹¹¹ §4–6 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

att arbetstagaren ska kunna fortsätta med sitt arbete. Utformningen av planen beror på vilka tänkta åtgärder som finns samt den nedsättning som arbetstagaren har och dess förväntade varaktighet. Nedsättnings varaktighet nämns i förarbetena som en viktig del i bedömningen av vad som krävs av arbetsgivaren. Exempelvis kan det inte krävas av arbetsgivaren att genomföra och bekosta en ombyggnad för att underlätta för en arbetstagare som under en begränsad tid kommer ha en nedsatt arbetsförmåga.¹¹² *Oppfølgingsplanen* kan även fungera som ett verktyg för att säkerställa att det finns en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under sjukfrånvaro.¹¹³

Arbetsgivaren har dessutom en skyldighet att kalla den frånvarande arbetstagaren till ett möte för att diskutera innehållet i *oppfølgingsplanen*. Mötet ska hållas senast sju veckor från första frånvarodagen. Det finns dock inget krav på att hålla mötet om det anses vara “uppenbart onödigt”.¹¹⁴ “Uppenbart onödigt” innebär situationer där arbetstagaren kan återgå till arbetet utan anpassning alternativt situationer där arbetstagaren drabbats av en allvarlig sjukdom och det är uppenbart att hen inte kommer kunna återgå till långtidsarbete.¹¹⁵

5 Danmark

Danmarks lagstiftning skiljer sig en del från den i Sverige och Norge. Exempelvis är anställda, i lagstiftningen, uppdelade i olika yrkeskategorier; arbetare och *funktionærer*.¹¹⁶ Inom den individuella arbetsrätten finns dels en samling lagar kring grundläggande anställningsvillkor för olika yrkeskategorier, exempelvis för *funktionærer*. Ett exempel på en sådan lagstiftning är funktionærloven (FUL). Dessutom finns det en samling lagar som reglerar specifika anställningsvillkor för flera eller alla yrkesgrupper, exempelvis arbejdsmiljøloven.¹¹⁷ Arbejdsmiljøloven innehåller generella regler kring arbetsmiljö och den ska följas av alla verksamheter. Syftet med lagen är att skapa en säker och sund arbetsmiljö som följer den tekniska och sociala utvecklingen i samhället.¹¹⁸ I arbejdsmiljøloven framgår det ansvar och de skyldigheter som arbetsgivaren har för arbetsmiljön. Bland annat har arbetsgivaren ansvar för att säkerställa att arbetsvillkoren är säkra och sunda.¹¹⁹

¹¹² Ot.prp.nr 49 (2004–2005) s.104

¹¹³ Borgen & Kvammen (2016) s.183

¹¹⁴ §4–6 Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven)

¹¹⁵ Borgen & Kvammen (2016) s.183

¹¹⁶ Hasselbalch (2012) s.24

¹¹⁷ Hasselbalch (2012) s.38

¹¹⁸ §1 Lov om arbejdsmiljø

¹¹⁹ §15 Lov om arbejdsmiljø

5.1 Individuell anpassning, funktionsnedsättning

Arbetsgivaren skall vidta lämpliga åtgärder för att möta behov hos individer med funktionsnedsättningar. Åtgärderna som vidtas ska ge tillgång till anställning, att utöva eller gå vidare i anställningen, alternativt ge en person med funktionsnedsättningar tillgång till utbildning.¹²⁰ Kravet om en rimlig *tilpassning* som arbetsgivaren har innebär att försöka organisera arbetet och arbetsplatsen på ett sådant sätt att medarbetare med funktionsnedsättning har möjlighet att fungera i arbetet.¹²¹ Det kan inte krävas av arbetsgivaren att anställa, främja eller behålla en arbetstagare som inte är behörig, lämplig eller tillgänglig för att utföra de väsentliga i tjänsten. Arbetsgivaren har en skyldighet, när en anställd har en funktionsnedsättning, att vidta lämpliga åtgärder eller anpassningar som leder till att arbetstagaren kan utföra de väsentliga delarna i tjänsten. Denna skyldighet gäller så länge det inte blir en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Det som påverkar bedömning av bördan är bland annat verksamhetens storlek och ekonomiska situation, kostanden av den tänkta åtgärden samt eventuell belastning på övriga kollegor.¹²² Det danska ordet *handicap* (funktionsnedsättning) är en begränsning av fysisk, mental eller psykisk karaktär som i kombination med olika hinder kan förhindra att en arbetstagare deltar i arbetslivet på samma villkor som andra.¹²³

Den skyldighet arbetsgivaren har att anpassa arbetet efter individer med en funktionsnedsättning skiljer sig från de andra diskrimineringsgrunderna. Den rimliga anpassning som arbetsgivaren ska göra är inte att likställa med positiv särbehandling. Rättvis anpassning är en del i det negativa förbudet mot diskriminering. Det vill säga en försummelse av att göra anpassningar utgör en diskriminering i sig.¹²⁴

5.2 Anpassning vid sjukdom eller skada

Den danska lagstiftningen gällande rehabilitering och arbetsanpassning skiljer sig avsevärt från den lagstiftning som finns i Sverige och Norge. Danska arbetsgivare har en skyldighet att

¹²⁰ Kap 2 §2a Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

¹²¹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/til-virksomheder/medarbejdere-med-handicap/rimelig-tilpasning-af-arbejdspladsen/>, hämtad 5 januari 2020

¹²² Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/til-virksomheder/medarbejdere-med-handicap/rimelig-tilpasning-af-arbejdspladsen/>, hämtad 5 januari 2020

¹²³ Dansk industri: <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/personalejura/opsigelse-og-bortvisning/beskyttede-medarbejdere/forskelsbehandling/>, hämtad 5 maj 2020

¹²⁴ Stensgaard & Teilgård (2016) s.13

se till att arbetsvillkoren är sunda och säkra.¹²⁵ Det framgår ingenstans att arbetsgivaren har ett ansvar att hjälpa en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga tillbaka till arbete.

5.2.1 Fastholdesplan

En arbetstagare som har en nedsatt arbetsförmåga har en möjlighet att be arbetsgivaren utarbeta en så kallad *fastholdesplan*. Planen kan upprättas om arbetstagaren förväntas vara frånvarande från arbetet i mer än åtta veckor. Arbetsgivaren och arbetstagaren upprättar gemensamt *fastholdesplanen* och arbetstagaren kan när som helst under sin sjukperiod be att få planen upprättad.¹²⁶ Planen kan innehålla förslag på hur arbetstagaren, trots nedsatt arbetsförmåga, kan behålla en koppling till arbetsplatsen. Målsättningen med *fastholdesplanen* är att förena förväntningar mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt att skapa förtroende för arbetstagarens framtid på arbetsplatsen. *Fastholdesplanen* har ett brett innehåll, i förhållande till *mulighedserklæring* (se 5.2.3). Vikt läggs vid vilka arbetsuppgifter som arbetstagaren klarar av samt på vilket sätt det kan säkerställas att arbetstagaren kan vara kvar på arbetsplatsen. Dock så finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att upprätta planen. Trots att arbetstagaren ber om en plan behöver inte arbetsgivaren upprätta en. Det kan dock vara en god idé att upprätta planen om arbetstagaren är betydande för verksamheten.¹²⁷

5.2.2 Samtal

I Danmark har arbetsgivaren en skyldighet att kalla en sjukskriven arbetstagare till ett personligt samtal. Under samtalet ska arbetsgivaren och arbetstagaren diskutera när och hur arbetstagaren kan återgå i arbete. Samtalet ska hållas senast fyra veckor från arbetstagarens första frånvarodag.¹²⁸ Det framgår inte i lov om sygedagpenge vad arbetsgivaren får fråga arbetstagaren om utan detta regleras i annan lagstiftning.¹²⁹

5.2.3 Mulighedserklæring

Arbetsgivaren har en möjlighet att efterfråga en *mulighedserklæring* från arbetstagaren. Detta sker när arbetsgivaren är osäker på vilka möjligheter det finns för arbetstagaren med nedsatt

¹²⁵ §15 Lov om arbejdsmiljø

¹²⁶ §7b 1 stk Lov om sygedagpenge

¹²⁷ §7b 2 stk Lov om sygedagpenge

¹²⁸ §7a Lov om sygedagpenge

¹²⁹ Svenning Andersen et al. (2011) s.407

arbetsförmåga att utföra det ordinarie arbetet.¹³⁰ Arbetsgivaren kan be om *mulighedserklæringen* oavsett om det rör sig om en längre sjukdomsperiod, en kortare sjukdomsperiod eller upprepade sjukdomsperioder.¹³¹

Innan *mulighedserklæring* infördes kunde arbetsgivaren kräva ett läkarintyg, från arbetstagaren, som styrkte sjukdomen och dess förväntade varaktighet. Läkarintyget fungerade som en form av kontrollfunktion för arbetsgivaren. När *mulighedserklæring* sedan infördes år 2009 var tanken att den skulle fokusera på att behålla arbetstagaren i arbete.¹³² *Mulighedserklæring* är en standardblankett där arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt ska fylla i en del och arbetstagarens läkare den andra.¹³³ Arbetsgivaren och arbetstagaren ska gemensamt beskriva de funktionsnedsättningar som arbetstagaren har, vilka konsekvenser nedsättningarna har på arbetsprestationen, samt förslag till lösningar som skulle kunna underlätta för arbetstagaren.¹³⁴ Syftet med läkarens deltagande är att belysa de funktionsnedsättningar och arbetsförmågor som arbetstagaren har, inkluderat lättare arbetsuppgifter som kan anpassas till den anställdes unika situation.¹³⁵ Läkaren kan även ge en indikation på förväntad längd på sjukdomsperioden.¹³⁶ Dessutom ska läkaren bedöma det som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om utifrån ett medicinskt perspektiv.¹³⁷

6 Analys

6.1 Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar under anställningstiden?

I Sverige finns en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att anpassa arbetet efter arbetstagares olika förutsättningar. I uppsatsen har jag klargjort för arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetet när en arbetstagare drabbats av en sjukdom eller skada, under

¹³⁰ 36a§ Lov om sygedagpenge

¹³¹ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/media/3562/naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf>, hämtad 5 januari 2020 s.6

¹³² Svenning Andersen et al. (2011) s.406

¹³³ Kristiansen (2016) s.322

¹³⁴ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/media/3562/naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf>, hämtad 5 januari 2020 s.6

¹³⁵ Kristiansen (2016) s.322

¹³⁶ Svenning Andersen et al. (2011) s.407

¹³⁷ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/media/3562/naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf> hämtad 5 januari 2020 s.6

anställningstiden, som resulterat i en nedsatt arbetsförmåga, temporär eller permanent. Detta är en skyldighet som funnits under en längre tid, men som under åren anses har varit otydlig. I tillägg till arbetsmiljölagen och arbetsmiljöföreskrifter har det flertalet gånger poängterats vikten av att arbetsgivarens ansvar understryks. I det förslag till en ny AFS som skickades på remiss 2018, framgår att en del av syftet är att återigen förtydliga arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning. Det förslag som gick ut på remiss har idag (augusti 2020) omarbetats till ett färdigt förslag. Den är dock ännu inte formellt beslutad och finns därför inte publicerad som en vanlig föreskrift. Om förslaget på en ny AFS blir verklighet så kan man ställa sig frågan om arbetsgivare kommer känna en tydlighet och klarhet i det ansvar som åligger dem. Kanske kan en ny och tydligare föreskrift leda till att fler arbetsgivare förstår sitt ansvar och väljer att ta det ansvaret.

En form av arbetsanpassning som kan krävas av arbetsgivaren är förändring av arbetsorganisationen. Detta kan bland annat innebära ändringar av arbetstider och arbetsuppgifter. Praxis från arbetsdomstolen visar på att en arbetsgivare inte behöver utöka sin verksamhet som en åtgärd för att anpassa arbetet till en arbetstagare. Det kan inte krävas av en arbetsgivare att utöka sin verksamhet i form av nya arbetsmoment som organisationen egentligen inte sysslar med. Där tar arbetsgivarens rätt att styra över sin egen organisation över. Vidare är det inte heller rimligt att kräva av arbetsgivaren att utöka sin verksamhet genom att skapa en ny tjänst för att en arbetstagare ska kunna vara kvar i organisationen. Att sätta ihop olika arbetsuppgifter och arbetsmoment till en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga är som att skapa en ny tjänst, som därmed blir ett utökande av verksamheten. Slutligen har domarna i detta arbete visat på att det inte är skäligt att arbetsgivaren ska ändra arbetstagarens arbetsuppgifter så till den grad att arbetsgivaren blir tvungen att anställa ytterligare en person som ska utföra arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter. Även här blir arbetsgivaren tvungen att utöka sin verksamhet genom skapandet av en ny tjänst.

En gemensam nämnare i flertalet av de mål där arbetsdomstolen menar att förslag på anpassningar inte varit skäliga, är de övriga arbetstagarna. De olika former av anpassningar som arbetsgivaren kan komma att behöva göra får i sin tur inte leda till att övriga anställda far illa, eller riskerar att fara illa. Det kan gälla direkt fara men också en tyngre belastning, både psykisk och fysisk, som under en längre tid leder till skada eller sjukdom. Dessutom bryter det mot det arbetsmiljöansvar som arbetsgivaren har gentemot samtliga anställda.

Sammanfattningsvis, det går inte att svara på arbetets första frågeställning; hur långt arbetsgivarens skyldigt att anpassa arbetet under anställningstiden sträcker sig. Arbetstagarens förutsättningar är unika precis som arbetsgivarens organisation och därför går det inte att veta vilka anpassningar som kan komma att krävas. En anpassningsåtgärd som är rimlig på en arbetsplats kan vara orimlig på en annan. Praxis från arbetsdomstolen agera som vägledning för arbetsgivaren att veta vad som kan komma att krävas av dem och inte, men i slutändan är det alltid de unika förutsättningarna som avgör var gränsen går för vad som kan krävas av arbetsgivaren.

6.2 Hur långt sträcker sig svenska arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetet vid en situation där en individ har en funktionsnedsättning?

Sedan år 2015 finns diskrimineringsformen bristande tillgänglighet i den svenska diskrimineringslagstiftningen. Syftet med diskrimineringsformen bristande tillgänglighet är att på ett effektivt sätt bidra till att individer med en funktionsnedsättning ges möjligheter till delaktighet samt ges likvärdiga rättigheter. En arbetsgivare kan göra sig skyldig till diskriminering genom att underlåta sig att vidta anpassningsåtgärder. Tanken med anpassningsåtgärder är att en individ med en funktionsnedsättning ska hamna i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättningen.

I både förarbeten till lagstiftning samt i domar från arbetsdomstolen framkommer en del gränser för vilka anpassningar som är skäligen att kräva av arbetsgivaren för att inte göra sig skyldig till diskriminering. Vid avgörandet kring vad som är skäligen åtgärder finns det flera aspekter som spelar in. De ekonomiska förutsättningar hos arbetsgivarens verksamhet avgör vad som är skäligen, vilket varierar då alla verksamheter ser olika ut. Dessutom måste en åtgärd vara rent praktiskt genomförbar, bland annat utifrån ett rättsligt perspektiv. Även varaktigheten och karaktären på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig aspekt. Precis som vid arbetstagares sjukdom och skada är det dock de olika förutsättningar i varje enskild situation som avgör vilka åtgärder arbetsgivaren behöver vidta. Visar det sig att det inte är skäligen att vidta åtgärder så föreligger inte heller diskriminering. Domarna som tagits upp i arbetet har visat på att trots stora verksamheter med stor budget och dessutom med ett stort samhällsansvar så finns det gränser för vilka åtgärder som är skäligen. I målen som

undersökts i arbetet har det varit kostnaderna för åtgärderna som varit oskäligen för just den organisationen.

Sammanfattningsvis, det går inte heller här att säga vad som kan krävas av arbetsgivaren. Det är återigen förutsättningar i situationen som avgör. Praxis kan användas som vägledning men som arbetsgivare måste man titta på sin egen organisation och se vad man med sina förutsättningar kan göra för en individ med funktionsnedsättning.

6.3 Vilka likheter och skillnader finns det mellan Sverige, Norge och Danmark gällande arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagares förutsättningar?

6.3.1 Funktionsnedsättning

Likheterna mellan länderna gällande anpassningsskyldighet för individer med funktionsnedsättning är stora. En anledning till detta är på grund av likabehandlingsdirektivet 2000/78/EG. Sverige och Danmark är båda medlemsländer i EU och har därför implementerat direktivet. Norge, som inte är ett medlemsland, har självmant valt att implementera direktivet som är en del av EU:s paket för icke-diskriminering. I alla tre länders lagstiftning framkommer arbetsgivarens skyldighet att vidta stöd- och anpassningsåtgärder för att underlätta för individer med funktionsnedsättning i arbetslivet och på arbetsmarknaden.

Arbetet har visat på att ländernas diskrimineringslagstiftning påminner mycket om varandra. Exempelvis behöver inte arbetsgivaren vidta stöd- och anpassningsåtgärder om individen med en funktionsnedsättning saknar de kompetenser som krävs för tjänsten. I den norska lagstiftningen framgår att en arbetssökande med funktionsnedsättning har rätt till *tilrettelegging* av bland annat själva anställningsprocessen. Liknande formulering saknas i svensk och danska lagstiftning. Det behöver dock inte innebära att svenska och danska arbetsgivaren inte har det kravet på sig, det kan finnas annan formulering som visar på detta.

6.3.2 Sjukdom och skada

I Sverige och Norge har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar. Detta görs genom att vidta olika former av åtgärder. Vilka åtgärder som krävs av arbetsgivaren avgörs från fall till fall. Det är de unika förutsättningarna hos arbetstagaren samt

arbetsgivarens organisation och ekonomiska förutsättningar som avgör vilka åtgärder som kan krävas. Exempel på åtgärder som svenska och norska arbetsgivaren kan behöva vidta är bland annat anskaffande av tekniska hjälpmedel samt förändring av arbetsorganisationen såsom arbetstider och arbetsuppgifter.

För att veta vilka åtgärder som kan komma att krävas behöver både svenska och norska arbetsgivare genomföra ett omfattande utredningsarbete, detta för att kunna anpassa arbetet till arbetstagarens unika förutsättningar. I Sverige ska arbetsgivaren göra en arbetsförmågeutredning för att kartlägga arbetstagarens möjligheter att återgå till arbete. Dessutom ska arbetsgivaren upprätta en plan för återgång i arbete när arbetstagaren förväntas vara sjuk under en längre period. Norska arbetsgivares skyldigheter kring utredningsarbetet har många likheter med de skyldigheter som svenska arbetsgivare har. Arbetsgivare i Norge ska uppföra en *oppfølgingsplan* i samråd med arbetstagaren, med syftet att kartlägga vad som krävs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta med sitt arbete. Varken i Sverige eller Norge finns det en specifik utformning eller mall av de olika utredningarna utan hur de ska se ut avgörs från fall till fall. I den norska oppfølgingsplanen läggs stor vikt vid varaktigheten av arbetsförmågans nedsättning. Är nedsättningen endast kortvarig kan det exempelvis inte krävas omfattande och kostsamma ombyggnationer. Det framkommer troligtvis i svensk rättspraxis liknande scenarion, dock poängteras det inte på samma sätt som i de norska rättskällorna.

Anpassningar kan, som nämnts tidigare, komma att innebära förändringar av arbetsuppgifter. Både i Norge och i Sverige ska arbetsgivaren undersöka möjligheten att erbjuda andra arbetsuppgifter inom ramen för anställningen. Visar det sig att detta inte är möjligt kan det undersökas om det finns arbetsuppgifter att erbjuda utanför ramen för anställning.

Danmark skiljer sig avsevärt från Sverige och Norge när det gäller anpassningar och skyldigheter från arbetsgivarens sida. I Danmark har arbetsgivaren en större frihet kring att hjälpa en sjuk eller skadad arbetstagare tillbaka till arbete. Svenska och norska arbetsgivare har ett betydligt större krav på sig att arbeta för att få sjuka och skadade arbetstagare tillbaka i arbete. Det finns två olika former av planer som danska arbetsgivare kan upprätta; *fastholdesplan* samt *mulighedserklaering*. Arbetstagare kan be arbetsgivaren att upprätta en *fastholdesplan* i syfte att skapa förtroende för att arbetstagaren har en framtid på arbetsplatsen. *Fastholdesplan* skulle i vissa delar kunna likställas med den plan för återgång i arbete som svenska arbetsgivare har i uppdrag att upprätta. Båda planerna fungerar på ett sådant sätt att kontakt ska hållas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och det ska finnas en

tanke hur personen i fråga ska komma tillbaka till arbetet. Det finns dock ingen skyldighet för danska arbetsgivare att upprätta denna plan. Arbetsgivaren har rätt att neka arbetstagaren upprättande av planen.

Den danska *mulighedserklaering* är det arbetsgivaren som väljer att genomföra. Den upprättas om det finns en osäkerhet kring arbetstagarens arbetsförmåga och hur den ser ut framöver. Fokus ligger på att behålla medarbetaren i arbete. Den påminner om den svenska arbetsförmågeutredningen då båda grundar sig i den bedömning och det utlåtande som läkaren gör. Dock skiljer de sig även åt eftersom svenska arbetsgivare är ålagda att genomföra anpassningar och därför behöver genomföra utredningar för att veta vilka anpassningar som ska vidtas. *Mulighedserklaering* är det arbetsgivaren som avgör om den ska genomföras. Dessutom skiljer sig *mulighedserklaeringen* från de utredningsarbete som svenska och norska arbetsgivare behöver genomföra då *mulighedserklaering* är en standardblankett som fylls i av arbetsgivare och arbetstagare respektive arbetstagarens läkare. Svenska och norska arbetsgivare, har som nämnts tidigare, ingen specifik mall att följa.

Den enda riktiga skyldighet som framkommer i den danska lagstiftningen är att arbetsgivaren behöver kalla till samtal när en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom eller skada. Samtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska hållas inom fyra veckor från arbetstagarens första frånvarodag och bör röra när och hur arbetstagaren kan återgå i arbete. Även i den norska lagstiftning framgår att arbetsgivaren ska kalla arbetstagaren till ett samtal. Samtalet ska hållas inom sju veckor från första frånvarodagen och arbetsgivaren och arbetstagaren ska diskutera innehållet i oppfolgningsplanen. I svensk lagstiftning framkommer inte uttryckligen ett krav på arbetsgivaren att kalla till ett möte eller samtal. Däremot är det troligt att genom det utredningsarbete som arbetsgivaren behöver genomföra kommer samtal att äga rum mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

7 Sammanfattande kommentarer

Den sammanfattande reflektionen av detta arbete är att svenska arbetsgivare har ett väldigt stort ansvar att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar. Detta gäller både i en situation där en individ har en funktionsnedsättning och i en situation där en arbetstagare drabbats av sjukdom eller skada som resulterat i nedsatt arbetsförmåga. Frågan är om det finns några skillnader mellan det ansvar som arbetsgivaren har vid de olika situationerna.

Uppsatsen har visat på att tänkta anpassningar och åtgärder är liknande. Däremot ger uppsatsen ingen indikation på om skyldigheten att anpassa sträcker sig längre vid funktionsnedsättning än vid sjukdom och skada, eller tvärtom. Man kan fundera över om arbetsgivare är mer eller mindre villig att vidta anpassningsåtgärder i de olika situationerna. Vidtar arbetsgivaren inte stöd- och anpassningsåtgärder när det rör sig om funktionsnedsättning kan arbetsgivaren ha gjort sig skyldig till diskriminering. DO fungerar som tillsynsfunktion över diskrimineringslagen och kan gå in i enskilda fall och föra arbetstagarens talan. Har arbetstagaren drabbats av skada eller sjukdom, och det inte rör sig om funktionsnedsättning, kan arbetsgivaren *inte* ha gjort sig skyldig till diskriminering då sjukdom inte är en diskrimineringsgrund. I sådant fall har arbetsgivaren inte fullgjort sitt arbetsmiljöansvar. Det är arbetsmiljöverket som fungerar som kontrollfunktion för arbetsmiljön. Dock uttalar sig aldrig arbetsmiljöverket i enskilda fall. Det hade varit intressant att undersöka hur villiga arbetsgivare är att vidta dels anpassningsåtgärder för individer med funktionsnedsättning, dels arbetsanpassningar för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Gör de olika kontrollfunktionerna att arbetsgivare är mer eller mindre angelägen att anpassa arbetet? Och är det en viss typ av anpassningar som arbetsgivaren drar sig för att genomföra, så som anskaffandet av tekniska hjälpmedel eller förändring i arbetsorganisationen. En djupare analys av detta hade varit intressant att genomföra.

Uppsatsen har visat på att arbetsgivare i Sverige och Norge har ett betydligt större ansvar för sina arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga än vad danska arbetsgivare har. Det har framgått att danska arbetsgivare kan upprätta olika former av planer om de anser det lämpligt och nödvändigt, men det finns inget krav på att göra det. Arbetstagaren kan be sin arbetsgivare om en *fastholdesplan*, men arbetsgivaren kan neka utan ett särskilt skäl. *Mulighedserklæring* är det arbetsgivaren som initierar med syfte att utreda vilka möjligheter det finns för arbetstagaren att utföra sitt ordinarie arbete. Det faktum att danska arbetsgivare inte har en lagstadgad skyldighet att upprätta varken *fastholdesplan* eller *mulighedserklæring* indikerar på att arbetsgivaren kan välja vilka medarbetare de vill hjälpa. Har arbetsgivaren en bra relation med en välpresterande medarbetare är sannolikheten stor att båda planerna upprättas och åtgärder vidtas för att behålla personen i arbete. Däremot om arbetsgivaren har en sämre relation med en medarbetare och hen drabbas av nedsatt arbetsförmåga kommer kanske inga åtgärder att vidtas. I Sverige och Norge finns inte den möjligheten; att välja vilka medarbetare

som man som arbetsgivare vill rehabilitera och hjälp tillbaka i arbete. Skyldigheten att arbetsanpassa gäller oavsett vilken medarbetare det rör sig om.

Som arbetsgivare kan det vara fördel att ha möjlighet att avstå rehabiliteringsansvar och åtgärder om det rör en arbetstagare som man inte längre vill ha kvar i sin verksamhet. Som arbetstagare däremot, är det en fördel att vara anställd i Sverige eller Norge om man drabbas av sjukdom eller skada. Arbetsgivaren bör göra sitt yttersta, utifrån organisationens förutsättningar, för att anpassa arbetet så att arbetstagaren kan återgå i arbete.

8 Abstract

This essay examines a Swedish employers' responsibility to adapt the work to its employees, and the extent of that responsibility. It also looks at whether there is a similar responsibility for employers in Norway and Denmark, and then a comparison is made between the countries. The employers' responsibility to adapt the work to employees with a disability is similar in all of the Scandinavian countries. The reason behind this is the EU directive for equal treatment in employment and occupation, which all three of the countries have implemented. Sweden and Denmark through their membership in the EU, while Norway have chosen to implement the directive into their national legislation. The responsibility that Swedish employers have to adapt the work to the employee demands a great deal from the employer. Each situation and its specific conditions determines what is required by the employer. Limitations on this responsibility have been set by the Labor Court's practice. The study has shown that the Norwegian legislation is similar to the Swedish one regarding rehabilitation, and their obligation to adapt work is also extensive. Denmark, on the other hand, has proven to be quite different from Sweden and Norway. In Denmark there is no obligation for the employer to adapt work to the employee. The conclusion of the essay is that Norway and Sweden have a similar and extensive obligation to adapt the work, while Denmark does not have a statutory obligation.

9 Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Internationellt

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (Likabehandlingsdirektivet)

Sverige

Prop. 1990/91:140 om Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 1990/91:141 om Rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

Prop. 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Prop. 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Prop. 2006/07:59 Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.

Prop. 2013/14:198 Bristande tillgänglighet som en form av diskriminering

Ds 2010: 20 Bortom fagert tal- om bristande tillgänglighet som diskriminering

Ds 2017:9 Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete

SOU 2002/43 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

SOU 2006/107 Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet

AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering

Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning 2014/105206

Norge

Ot.prp.nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp.nr 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Prop. 81 L (2016–2017)

Litteratur

Bogdan M, *Komparativ Rättskunskap* (2 uppl, Norstedts Juridik 2003)

Borgen K og Kvammen S, 'Ansattes rettigheter ved permitteringer, oppsigelser og sykdom' (2016) vol 32 nr 2 Praktisk økonomi & finans

Broman J, Ericson B och Öhrn C, *Rehabiliteringsansvaret: En Arbetsrättslig Handbok* (3 uppl, Wolters Kluwer 2017)

Gabinus Göransson H, Slorach M, Flemström S och del Sante N, *Diskrimineringslagen* (3 uppl. Nordstedts Juridik 2013)

Glavå M och Hansson M *Arbetsrett* (3 uppl. Studentlitteratur 2015)

Hasselbalch O, *Labour Law in Denmark* (3 uppl, Kluwer Law International 2012)

Hettne J och Otken Eriksson I, *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning* (2 uppl, Nordstedts Juridik 2011)

Jakhelln H, Fremstad Moen K & Brandsnes Faret M, *Labour Law in Norway* (4 uppl, Wolters Kluwer 2017)

Kleinman J, 'Rättsdogmatisk metod' i Nääv M och Zamboni M (red.), *Juridisk metodlära* (2 uppl, Studentlitteratur 2018)

Kokkvold L, 'Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt' (2005) vol 2 nr 1 Arbeidsrett 44

Kristiansen J, *Grundlæggende Arbejdsret* (4 uppl, Jurist - Og Økonomforbundet 2016)

Lundberg K, 'Rättskällorna' i Lundberg K, Schüldt J, Rother-Schirren T, Lagerstedt A, Calleman A, Nordell PJ, Persson A, Radetzki M och Zila J, *Juridik - Civilrätt, Straffrätt, Processrätt* (4 uppl. Sanoma utbildning 2017)

Nyström B, *EU och arbetsrätten* (5 uppl, Wolters Kluwer 2017)

Ryberg-Welander L, *Socialförsäkringsrätt: Om ersättning vid sjukdom* (2 uppl, Nordstedts Juridik 2014)

Samuelsson J och Melander J, *Tolkning Och Tillämpning* (2 uppl, Iustus Förlag 2003)

Stenseth AK, 'Krav til arbeidsmiljøet' i Jakhelln H, Aune H, Krøken N och Lenth CA (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer* (4 uppl, Fagbokforlaget 2017)

Stensgaard S och Teilgård L, *Personer med handicap på arbejdsmarkedet: Analyse* (Institut for Menneskerettigheder 2016)

Svenning Andersen L, Klingsten M, Krarup M, Lindencrone Petersen L och Vejby B, *Funktionærret* (4 uppl, Jurist- Og Økonomforbundet 2011)

Valguarnera F, 'Komparativ juridisk metod' i Nääv M och Zamboni M (red.), *Juridisk metodlära* (2 uppl, Studentlitteratur 2018)

Westregård A, 'Arbets- Och Förvaltningsrättens Ömsesidiga Påverkan På Begreppen Arbetsanpassning Och Omplacering' (2012) vol 75 nr 2 Förvaltningsrättslig tidskrift 213

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 1993 nr 42

AD 1999 nr 10

AD 2001 nr 1

AD 2001 nr 92

AD 2006 nr 57

AD 2006 nr 83

AD 2010 nr 13

AD 2017 nr 51

Internetkällor

Bux U, 'EU-rättens källor och räckvidd' (*Europaparlamentet*, februari 2020)
<<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/6/eu-rattens-kallor-och-rackvidd>>
hämtad 25 april 2020

'Diskrimineringsrätt i Norden' (*Artikel 19 som verktyg* 31 januari 2018)
<<https://lagensomverktyg.se/2018/diskrimineringsratt-i-norden/#danmark>>, hämtad 12 maj 2020

'EU:s mål och värderingar' (*Europeiska Unionen* 31 mars 2020)
<https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_sv> hämtad 25 april 2020

'Forskelsbehandling' (*Dansk Industri*)
<<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/personalejura/opsigelse-og-bortvisning/beskyttede-medarbejdere/forskelsbehandling/>> hämtad 5 maj 2020

'Hvis en medarbejder bliver syg' (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*)
<<https://star.dk/media/3811/naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf>>, hämtad 5 januari 2020

'Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om arbetsanpassning'
(*Arbetsmiljöverket* 8 juni 2018) <https://www.av.se/globalassets/filer/remisser/2014-105206_forslag-till-foreskrifter-om-arbetsanpassning.pdf> hämtad 4 december 2019

Mario Damen, Fernando Garcés de los Fayos, 'Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), Schweiz och Norden' (*Europaparlamentet*, november 2019)
<<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/169/europeiska-ekonomiska-samarbetsomradet-ees-schweiz-och-norden>> hämtad 3 maj 2020

'Medlem i EU' (*Sveriges Riksdag* 25 mars 2020)
<<http://eu.riksdagen.se/vad-ar-eu/medlem-i-eu>> hämtad 3 maj 2020

Nielsen R, 'Likabehandlingsdirektiven genomförda i grannländerna Sverige kommer inte att hinna i tid' (*EU & Arbetsrätt*, 23 juni 2005)
<<http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-2/05.asp>> hämtad 12 maj 2020

‘Plan för återgång i arbete’ (*Försäkringskassan*)

<https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/VcwxDsIwDAXQszBkDAliY6sQF4Cl6II5NA0mrRM5bhG3J6q6sPl_vW_TmdZ0BCsGEEwEU83t5zlfMshLnc6NstdE4kkt_7uS05UcPXXAjsvJeAKXNOY2LtvCLq8lzgyUK1TrRlRrEDPftgG-60XSRFEOxwYgrJ5AtL1hwbxHICCRr15L8oWHIBKz4tjjMd_ipXu0OTYHH6mNRjz/>

hämtad 6 januari 2020

‘Rimelig tilpasning af arbejdspladsen’ (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*)

<<https://star.dk/til-virksomheder/medarbejdere-med-handicap/rimelig-tilpasning-af-arbejdspladsen/>>, hämtad 5 januari 2020

‘Tilrettelegging for arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne’ (*Leder*)

<<https://www.leder.no/rekruttering/beslutning-om-ansettelse/artikkel/Tilrettelegging-for-arbeidstaker-med-nedsatt-funksjonsevne>> hämtad 16 april 2020