

Rätten till arbete

- arbetsgivarens ansvar att motverka diskriminering av personer med funktionsnedsättning

Amanda Mårtensson & Pablo Santi Velazco

HARH16

Kandidatuppsats i handelsrätt

HT 2020, Termin 5

Handledare:

Anna-Maria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Syfte och frågeställningar.....	6
1.2 Avgränsningar.....	6
1.3 Metod och Material.....	7
1.4 Disposition.....	9
2 Internationell diskrimineringslagstiftning	10
2.1 Förenta Nationerna	10
2.2 Europeiska Unionen.....	11
2.3 Sammanfattning	13
3 Definition av begreppet funktionsnedsättning	14
3.1 Sammanfattning	16
4 Nationell diskrimineringslagstiftning	17
4.1 Allmänna regleringar.....	17
4.2 Aktiva åtgärder.....	17
5. Förbud mot diskriminering	19
5.1 Direkt diskriminering.....	19
5.1.1 Missgynnande.....	19
5.1.2 Jämförbar situation	20
5.1.3 Orsakssamband.....	22
5.1.4 Sammanfattning	23
5.2 Indirekt diskriminering.....	23
5.2.1 Särskilt missgynnande	24
5.2.2 Jämförelse.....	24
5.2.3 Intresseavvägning.....	25
5.2.4 Sammanfattning	27
5.3 Bristande tillgänglighet	28
5.3.1 Missgynnande.....	28
5.3.2 Jämförbar situation	29
5.3.3 Underlåtelse.....	30
5.3.4 Skälighetsbedömning	31
5.3.5 Sammanfattning	36
6 Sammanfattande analys	38
6.1 Diskrimineringsförbudets omfattning	38
6.2 Arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder	39

7 Avslutande reflektion och slutsats	42
8 Källförteckning.....	44

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
CRPD	Konventionen om rättigheter för personer med Funktionsnedsättning
DHR	Delaktighet, Handlingskraft, Rörelsefrihet
DISKL	Diskrimineringslagen (2008:567)
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta nationerna
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt
SCB	Statistiska centralbyrån
SOU	Statens offentliga utredningar
Prop.	Proposition

Sammanfattning

För en person med funktionsnedsättning kan det finnas hinder som innebär att rätten till delaktighet i arbetslivet på lika villkor som andra begränsas. Denna utredning syftar till att med den rättsdogmatiska metoden utreda vad som innefattas i arbetsgivarens ansvar att motverka diskriminering och främja personer med funktionsnedsättnings rätt till deltagande i arbetslivet. I såväl internationell som nationell reglering om aktiva åtgärder och förbud mot diskriminering stadgas det att arbetsgivaren ska ta hänsyn till personer med funktionsnedsättnings individuella förutsättningar. Det stadgas emellertid även att det inte får innebära oproportionerlig börda för arbetsgivaren. De åtgärder som arbetsgivaren är skyldig att vidta ska även, efter en bedömning där en rad olika förutsättningar och omständigheter ska beaktas, anses skäliga.

Detta innebär således att det finns en begränsning i hur omfattande arbetsgivarens ansvar är och följaktligen begränsas även skyddet för personer med funktionsnedsättning. En person med funktionsnedsättning skyddas i den utsträckning funktionsnedsättningen inte medför en sådan påverkan på funktionsförmågan att det saknas sakliga förutsättningar att utföra de väsentliga arbetsuppgifterna. Om en person, trots att arbetsgivaren vidtagit åtgärder, saknar sakliga förutsättningar kan det inte krävas av arbetsgivaren att denna ska bortse från verksamhetens behov för att främja en person med funktionsnedsättnings rätt till deltagande i arbetslivet.

1. Inledning

"Den offentliga makten ska utövas med respekt för människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet".¹ Alla människor har rätt till jämlikhet och delaktighet i samhället. Att en och var ska vara skyddad från diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet.² Bestämmelserna talar sitt tydliga språk men trots detta finns det personer och grupper som dagligen riskerar att diskrimineras eller på andra sätt stöta på problem som hindrar dessa från att, på lika villkor som andra, delta i arbetslivet. En av dessa utsatta grupper är personer med funktionsnedsättning.

En undersökning som genomfördes av Statistiska centralbyrån, SCB, år 2019 visade att 13% av Sveriges befolkning, mellan åldrarna 16–64, kan anses ha någon form av funktionsnedsättning enligt FN:s definition³. Av dessa 13% upplever 68% att funktionsnedsättningen påverkar deras arbetsförmåga och en stor del av de som är aktiva i arbetslivet anser att de är i behov av stöd- och anpassningsåtgärder.⁴ Vidare ansåg 28% av personerna med funktionsnedsättning som deltog i undersökningen att de någon gång utsatts för någon form av diskriminering. Av de med nedsatt arbetsförmåga var siffran något högre, 37%.⁵

Att få arbeta och vara delaktig i arbetslivet är en viktig förutsättning för att känna sig behövd och önskad men att ha en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan innebär en större risk för att uteslutas från denna gemenskap. Lagstiftningen på området är skapad för att värna om de personer som befinner sig i en utsatt grupp, främja lika möjligheter och rättigheter samt att motverka diskriminering.⁶ Men vad är det egentligen för grundläggande rättigheter som en person med funktionsnedsättning har till att delta i arbetslivet och hur omfattande är skyddet för dessa personer? Med denna fundering som utgångspunkt bestämde vi oss för att utreda diskrimineringslagstiftningen för att identifiera vilket ansvar en arbetsgivare har att främja delaktighet och således vilka rättigheter personer med funktionsnedsättning har i fråga om deltagande i arbetslivet.

¹ Regeringsformen, 1 kap. 2 §.

² FN:s allmänna förklaring om det mänskliga rättigheterna.

³ Se kapitel 3.1.

⁴ Statistiska Centralbyrån, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, s. 7.

⁵ Statistiska Centralbyrån, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, s. 9.

⁶ Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 1 §.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att skapa en djupare förståelse för arbetsgivarens ansvar att motverka diskriminering av personer med funktionsnedsättning. Genom att utreda och presentera den lagstiftning som finns, både internationellt och nationellt, vill vi skapa en uppfattning om hur det ansvaret kan förstås ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Vidare vill vi även utreda vilka åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren för att denna ska ha uppfyllt sitt ansvar om att anpassa arbetet så att en person med funktionsnedsättning försätts i en jämförbar situation. Detta för att få djupare förståelse för hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig. Vi vill även med denna utredning identifiera vilka begränsningar det finns i förbudet som hindrar samtliga personer med funktionsnedsättning att på lika villkor få tillgång till arbetslivet.

Våra frågeställningar för att söka utreda detta är följaktligen:

- *Vad innefattas i arbetsgivarens ansvar att motverka diskriminering av personer med funktionsnedsättning?*
- *Hur begränsar de arbetsrättsliga reglerna somliga personer med funktionsnedsättning från att omfattas av diskrimineringsförbudet?*

1.2 Avgränsningar

Studien fokuserar på att utreda de regleringar i lagstiftningen som utgör förbud mot diskriminering för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet och med det utreda de ansvar som arbetsgivaren har för att motverka diskriminering och vidta åtgärder. Vidare kommer aktiva åtgärder beröras i syfte att beskriva arbetsgivarens allmänna ansvar att motverka diskriminering men ingen vidare utredning kommer göras på området.

Diskriminering av personer med funktionsnedsättning i andra sammanhang, så som utbildning, kommer inte utredas. Diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning har även ett utökat skydd genom lagen om anställningsskydd b.l.a. genom regleringar om uppsägning, inte heller detta kommer utredas i denna uppsats. Vidare kommer inte heller regleringar om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt Socialförsäkringsbalken behandlas i denna utredning. Även myndigheternas roll, t.ex. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen,

gällande utvärdering av arbetsförmåga och arbetslivsinriktad rehabilitering kommer medvetet utelämnas.

Vi har även valt att inte presentera de processer och påföljder som följer om lagen inte efterföljs. Även tillsynen så som den är reglerad i 4 kap. diskrimineringslagen kommer utelämnas.

1.3 Metod och Material

För att besvara frågeställningarna i denna uppsats kommer den rättsdogmatiska metoden tillämpas. Det grundläggande syftet med rättsdogmatisk metod är att beskriva, tolka och systematisera den existerande rättsliga ramen. Detta görs genom en utredning av de lege lata, *rätten så som den är*. Det innebär att vi behöver identifiera rättskällor av betydelse för att därefter genom dessa utreda vederbörande rättsfrågor.⁷ De aktuella rättskällorna bör, för en korrekt tillämpning av den rättsdogmatiska metoden, tolkas enligt en specifik rättsordning; en normhierarki.⁸ Högst upp i den svenska normhierarkin finner vi de EU-rättsliga reglerna och därefter kommer de svenska stiftade rättskällorna i följande rättsordning; grundlag, lagstiftning, föreskrifter och förarbeten. Därefter används rättspraxis och doktrin för vidare tolkning av dessa. Det innebär att den reglering med högre auktoritet, i de fall där två rättskällors stadgar strider mot varandra, ska tillges rättslig prioritet.⁹

Då denna uppsats har sin utgångspunkt i förbudet mot diskriminering kommer även den EU-rättsliga metoden användas för att belysa och utreda den påverkan som EU:s rättskällor och de internationella rättsakterna har på den svenska diskrimineringslagstiftningen. Fördragen, tillhörande primärrätten, och följaktligen stadgarna om de grundläggande rättigheterna har högst rättsligt värde och är bindande för medlemsstaterna.¹⁰ Näst i rättsordningen för denna utredning är de internationella avtalen som unionen ingått. De FN-konventioner som berör de för oss aktuella områdena kommer utredas för att ge en bättre förståelse för den svenska rätten och hur denna ska tolkas. De utreds även för att söka ge en förståelse för hur väl reglerad frågan är i internationell rätt och även påvisa hur Sverige är bundna till de rättsakter de ratificerat.

⁷ Nääv & Zamboni (2018), s. 21.

⁸ Papadopoulou & Skarp (2017), s. 71.

⁹ Papadopoulou & Skarp (2017), s. 98.

¹⁰ Hettne & Otken Eriksson (2011), s. 41–42.

Med stöd av fördragen kan EU vidare utfärda rättsakter, tillhörande sekundärrätten, som antingen är icke-bindande eller de för denna utredningen relevanta bindande rättsakterna. Till de bindande rättsakterna hör b.l.a. förordningar och direktiv.¹¹ Det direktiv, arbetslivsdirektivet, som är aktuellt kommer utredas för att skapa en vidare förståelse i tolkningen av svensk lagstiftning.

Efter dessa ovannämnda rättskällor kommer i ordning EU-domstolens rättspraxis. Denna rättskälla kommer tillämpas för att ge en tydligare vägledning i hur den skrivna rätten ska tolkas, vad lagstiftaren haft för syfte med bestämmelserna samt påvisa den EU-rättsliga inverkan på tolkningen av det svenska diskrimineringsförbudet.¹² Några avgöranden från FN-kommittén, som övervakar efterlevnaden av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, där de prövar Arbetsdomstolens beslut i frågor om skälighetsbedömning kommer även dessa tas upp.

Följaktligen, utöver de EU-rättsliga regleringarna, utgör svensk lagtext den primära rättskällan. Med syfte att utreda rätten gällande diskriminering av personer med funktionsnedsättning kommer vi emellertid med den rättsdogmatiska metoden rikta fokus på den svenska diskrimineringslagen (2008:567). Utöver denna lag kommer även arbetsmiljölagen (1977:1160) beröras i syfte att förtydliga arbetsgivarens skyldigheter gällande åtgärder i avsnittet om bristande tillgänglighet. I samma avsnitt kommer även Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering behandlas.

Därefter kommer förarbeten, såsom propositioner och Statens offentliga utredningar, tillmätas stor betydelse för vidare förståelse av lagstiftarens motiv till lagen och hur denna avsåg att lagen skulle tolkas.¹³ Under de omständigheter där utredningen kräver vidare förståelse för ett rättsligt problem men där detaljerad vägledning inte återfinns i de centrala rättskällorna kommer vi använda oss av rättspraxis. Rättspraxis används emellertid i de fall där det uppstått en tvistefråga i hur rätten ska tolkas och som ett komplement till lagstiftningen. I arbetsrättsliga fall är Arbetsdomstolen högsta instans och deras avgörande blir prejudicerande för framtida fall och ledande i tolkningsavgörande.¹⁴ De fall som används i denna uppsats är

¹¹ Hettne & Otken Eriksson (2011), s. 41–42.

¹² Hettne & Otken Eriksson (2011), s. 49.

¹³ Samuelsson & Melander (2003), s. 42.

¹⁴ Samuelsson & Melander (2003), s. 39.

utvalda med vägledning av doktrinen och därefter sökta efter i databasen Juno. Vid införandet av formen bristande tillgänglighet år 2015 gjordes inga ändringar i gällande rätt rörande den s.k. skälighetsbedömningen som kommer utredas. Det innebär att det inte har någon vidare betydelse att en del av rättsfallen som berörs är prövade enligt 2008 års diskrimineringslag om direkt diskriminering och dess krav på stöd- och anpassningsåtgärder.¹⁵

De rättskällor som nämnts ovan har enligt Nääv och Zamboni en given auktoritet samtidigt som den juridiska litteraturen ibland tillmäts mindre betydelse. Författarna hävdar dock att doktrin kan fungera som en hjälpare faktor när man ska förklara ett rättsläge där övriga rättskällor kan framträda som fragmentariska.¹⁶ Nästkommande källa är följaktligen doktrin som här använts för att ge en tydligare vägledning och överblickbar framställning av de förutnämnda rättskällorna samt tolkningen av dessa.¹⁷ Vi har framförallt använt oss av studentlitteratur såsom Arbetsrätt av Mats Glavå och Mikael Hansson samt väl uppdaterade lagkommentarer och läroböcker. Vi har även använt oss av Andreas Inghammars doktorsavhandling, ”Funktionshindrad - med rätt till arbete?”.

1.4 Disposition

Efter detta inledande kapitel kommer de för uppsatsen aktuella internationella rättsakterna utredas i ett samlat avsnitt. Detta för att ge en överblick över vilka rättsakter som vidare i utredningen kommer belysas i tolkningen av den svenska lagstiftningen. I kapitel tre följer en utredning av de begrepp som uppsatsen berör. I nästa kapitel behandlas den nationella rätten och de regleringar som återfinns i de för frågeställningarna relevanta paragraferna i diskrimineringslagstiftningen. Därefter kommer de förbud mot diskriminering som är aktuellt för personer med funktionsnedsättning att utredas grundligt och i detta avsnitt tas även arbetsmiljölagens inverkan på bestämmelserna om bristande tillgänglighet upp. Rättspraxis, såväl nationell som internationell, kommer tas upp succesivt under utredningens gång. Likaså kommer ett analytiskt resonemang genomgående föras i utredning för att sedan sammanfattas i ett avsnitt innehållande avslutande analys och slutsats.

¹⁵ Prop. 2013/14:198, s. 71.

¹⁶ Nääv & Zamboni (2018), s. 34.

¹⁷ Nääv & Zamboni (2018), s. 34.

2 Internationell diskrimineringslagstiftning

Att en och var ska vara skyddad från diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet. Sveriges diskrimineringslagstiftning och dess utformning har sin utgångspunkt i flertalet internationella rättsliga regleringar och vid tolkningen av de bestämmelser som finns i svensk lagstiftning måste dessa rättsakter beaktas.¹⁸ Den elementära grunden för Sveriges funktionshinderpolitik utgörs av *Förenta Nationernas* allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och dess utvecklade konventioner.¹⁹ För en bedömning av Sveriges bestämmelser krävs därför en redogörelse för de system som står till grund för den svenska lagstiftningen gällande personer med funktionsnedsättning. De grunder som Europas, och således Sveriges, skydd mot diskriminering vidare bygger på är de som utgör *Europeiska Unionens* regelsystem. I följande avsnitt behandlas dessa två grundläggande system.²⁰

2.1 Förenta Nationerna

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”. Så lyder Förenta Nationernas allmänna förklaring om mänskliga rättigheter från 1948.²¹ Sedan utformandet av den första allmänna förklaringen har de rättigheter som då fastställdes sedermera kommit att utvecklas i flera olika konventioner som vidare omfattar förbudet mot diskriminering. År 1993 antog generalförsamlingen *FN:s standardregler* för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. Dessa standardregler är inte juridiskt bindande men syftar till att fungera normbildande och ge vägledning för berörda medlemsländers funktionshinderpolitik. Standardreglerna består av tre delar; förutsättningar för delaktighet på lika villkor, huvudområden för delaktighet på lika villkor samt genomförande. Dessa delar innehåller sedan de 22 reglerna som ska fungera som vägledning i hur det praktiska arbetet med samhällsanpassningen ska systematiseras.²²

Generalförsamlingen antog vidare år 2006 *FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning*, CRPD. Syftet med denna konvention är att skydda, främja och säkerställa att alla personer med funktionsnedsättning har rätt till de mänskliga rättigheterna

¹⁸ Papadopoulou & Skarp (2017), s. 100.

¹⁹ Prop. 2016/17:188, s. 1.

²⁰ SOU, bättre skydd mot diskriminering 2016:87, s. 78.

²¹ FN allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Artikel 1.

²² Prop. 2007/08:95, s. 52.

och grundläggande friheterna utan att riskera diskriminering.²³ I artikel 2 regleras definitionerna för de syften som fastställs i artikel 1, där ibland en förklaring av skälig anpassning. Enligt konventionen innebär skälig anpassning att ändringar som kan anses nödvändiga och lämpliga för sitt ändamål, utan att det medför omotiverad eller oproportionerlig börda för arbetsgivaren, ska göras för att ge personer med funktionsnedsättning den rätt som de enligt artikel 1 har till åtnjutandet av de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.

I frågan om arbete och sysselsättning fastställer konventionen vidare i artikel 27 att personer med funktionsnedsättning ska ha rätt till arbete på lika villkor som andra. Detta innebär ett förbud mot diskriminering gällande alla former av yrkesverksamhet; rekrytering, bibehållande av anställning, befordran och hälsofrämjande arbetsförhållande.²⁴ Vidare i artikeln stadgas det att konventionsstaterna ska värna om allas rätt till arbete och vidta åtgärder så att personer med funktionsnedsättning skyddas och främjas genom skälig anpassning på arbetsplatsen.²⁵ Sverige undertecknade denna konvention år 2007 och den ratificerades sedan 14 januari 2009.²⁶

2.2 Europeiska Unionen

Sverige är som medlem i EU i stor utsträckning bundna av de EU-rättsliga lagsystemet och ålagda att implementera beslut i den nationella rätten.²⁷ Den rättsliga utgångspunkten för EU:s skydd mot diskriminering utgörs av ett antal fördrag samt Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.²⁸ I *fördraget om Europeiska Unionen*, FEU, stadgas det i artikel 2 att grunden för Unionen b.l.a. ska bygga på respekt för de mänskliga rättigheterna och för människans rätt till jämlikhet och värdighet.²⁹ I *fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt*, FEUF, förpliktas medlemsstaterna i artikel 19 till att bekämpa diskriminering gällande ett antal grunder, däribland funktionshinder.³⁰

²³ Regeringskansliet, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 1.

²⁴ Regeringskansliet, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 27.

²⁵ Regeringskansliet, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 27, p.1.i.

²⁶ Regeringskansliet, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, s. 3.

²⁷ Göransson & Del Sante, s. 25.

²⁸ SOU 2016:87, s. 80.

²⁹ Fördraget om Europeiska Unionen, artikel 2.

³⁰ Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt, artikel 19.

Utöver dessa två grundläggande fördrag som medlemsländerna är anslutna till upprättades år 2000 *Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna*. Artikel 21 om icke-diskriminering stärker vidare det förbud mot diskriminering som är behandlat i tidigare nämnda regelverk och gäller all diskriminering av en rad olika grunder, däribland funktionshinder.³¹ Vidare föreskrivs det i artikel 26 att personer med funktionsnedsättnings yrkesmässiga integrering ska säkerställas genom denna stadga.³²

I tillägg till de grundläggande skydd mot diskriminering som tagits fram av EU har flera olika direktiv skapats för att stärka skyddet och ge vidare, bindande vägledning för medlemsstaterna. Rådets *direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling*, s.k. arbetslivsdirektivet, skapades med syfte att bekämpa diskriminering i arbetslivet på grund av ålder, sexuell läggning, religion eller övertygelse samt funktionshinder.

I skäl 16 i direktivet stadgas det att en viktig del i arbetet gällande att motverka diskriminering är att vidta åtgärder för att personer med funktionsnedsättnings behov på en arbetsplats ska tillgodoses.³³ I skäl 20 föreskrivs det vidare att hänsyn ska tas till personer med funktionshinder gällande såväl effektiva som praktiska åtgärder. Det kan enligt direktivet innebära lämpligt anpassad arbetsfördelning och arbetstakt samt att fysiskt anpassa lokaler och utrustning efter de berörda personernas behov.³⁴ I skäl 21 beskrivs det vidare att man, för att avgöra om åtgärderna är proportionerliga, ska beakta organisationens eller företagets ekonomiska förutsättningar och storlek samt vad åtgärderna innebär för kostnader.³⁵

I artikel 5 i direktivet finns det ytterligare bestämmelser om arbetsgivarens ansvar att vidta sådana rimliga anpassningsåtgärder att en person med funktionshinder på lika villkor har möjlighet till anställning, bibehållande av arbete samt utveckling i arbetslivet. Anpassningsåtgärderna ska anses som skäligen såvida det inte innebär oproportionerlig börda för arbetsgivaren.³⁶

³¹ Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02), artikel 21.

³² Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02), artikel 26.

³³ Direktiv 2000/78/EG, skäl 16.

³⁴ Direktiv 2000/78/EG, skäl 20.

³⁵ Direktiv 2000/78/EG, skäl 21.

³⁶ Direktiv 2000/78/EG, artikel 5.

2.3 Sammanfattning

De olika ovannämnda internationella rättsakterna är alla förbundna genom ett gemensamt mål; varje individs värde och frihet ska respekteras och rätten till delaktighet och jämlikhet tillförsäkras. Att det för diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kan komma att behövas särskilda åtgärder är något som gemensamt fastställts i de olika stadgarna och betydelsen av dessa åtgärder betonas i samtliga rättsakter. De ovannämnda rättsakter som regleras i den internationella rätten ger vägledning i hur den nationella rätten bör formas och ligger i mångt och mycket till grund för den svenska funktionsnedsättningspolitiken. Hur dessa regleringar ska tolkas och praktiskt utföras ska vi genom att utreda den svenska rätten söka att förstå. Inslag av den internationella rätten kommer belysas i utredning av den nationella lagstiftningen för att i de specifika fallen understryka påverkan från dessa rättsakter.

3 Definition av begreppet funktionsnedsättning

För att man enligt svensk lagstiftning ska kunna hävda diskriminering krävs det en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna, varav en av dessa är funktionsnedsättning. I vardagligt språkbruk används begreppen funktionsnedsättning, funktionshinder och handikapp om varannat som synonymer och som beskrivning av ett tillstånd som innebär en begränsning i en persons funktionsförmåga. Med hänvisning till att begreppet handikapp kan användas i negativ bemärkelse och anses stigmatiserande har Socialstyrelsen avrått från användandet av det och vi kommer därför inte vidare utveckla eller använda oss av detta begrepp.³⁷ Skillnaden mellan begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder och hur de används i lagstiftning utreds här nedan vidare.

I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, CRPD, stadgas följande; ”Personer med funktionsnedsättning innefattar bl.a. personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”³⁸ Denna definition härrör från skäl E i samma konvention där det fastställs att begreppen funktionsnedsättning och funktionshinder är under utveckling och att funktionshinder syftar till de hinder som en person med funktionsnedsättning ställs inför. Dessa hinder kan utgöras av miljön, såsom bristande tillgänglighet, men också av attityder som motverkar funktionsnedsattas möjlighet att på lika villkor som andra delta i samhället och i arbetslivet.³⁹ Med hänvisning till detta skäl och användningen av begreppet funktionsnedsättning i den svenska översättningen av konventionen gjordes år 2015 en ändring i svensk lagstiftning där begreppet funktionsnedsättning ersatte begreppet funktionshinder i svensk diskrimineringslag.⁴⁰

I rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, s.k. arbetslivsdirektivet, återfinns inte någon vidare definition av begreppet funktionsnedsättning och i den svenska versionen av direktivet används fortfarande begreppet funktionshinder. EU-domstolen fastställer emellertid i praxis att begreppet funktionshinder ska förstås som de hinder och begränsningar som de fysiska, psykiska eller mentala skadorna kan innebära i

³⁷ Institutet för språk och folkminnen

³⁸ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 1 p.2.

³⁹ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Inledning, skäl e.

⁴⁰ Prop. 2016/17:188, s. 24.

arbetslivet för en person med funktionsnedsättning.⁴¹ Detta fastställdes med bakgrund till EU:s godkännande av ovannämnda FN-konvention⁴² där man bland annat fastställde att EU:s rättsakter, och där med arbetslivsdirektivet, i största möjliga mån ska tolkas i överensstämmelse med konventionen.⁴³

I nuvarande svensk lagstiftning går man således på FN:s tolkning och använder begreppet funktionsnedsättning som vidare avses som ”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”.⁴⁴ Den skada eller sjukdom som orsakar begränsningen av personens funktionsförmåga kan således vara såväl medfödd som förvärvad genom exempelvis sjukdom eller olycksfall.⁴⁵ Det kan vara begränsningar såsom nedsatt syn eller hörsel, allergi, rörelsenedsättning, diabetes, dyslexi, psykisk- eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning etc. Härtill hör även begränsningar som kan förväntas uppstå till följd av en sjukdom eller skada, exempelvis multipel skleros, cancer eller hiv-smitta. Personen i fråga behöver då inte i aktuell tid vara påverkad av funktionsnedsättningen men kan väntas bli det i kommande tid.⁴⁶ Anlag för en sjukdom som skulle kunna komma att begränsa en persons förmåga i arbete omfattas däremot inte.⁴⁷

Gällande om begreppet sjukdom vidare ska omfattas av lagstiftningen som ett funktionshinder slår EU-domstolen, i de förenade målen C-335/11 och C-337/11, samt i C-13/05, fast en begränsning av definitionen av begreppet funktionshinder och menar att det inte utan vidare kan likställas med begreppet sjukdom.⁴⁸ Om effekterna av en sjukdom kan förväntas vara under lång tid och medföra begränsningar i arbetstagarens förmåga att på lika villkor delta i arbetslivet bör det emellertid omfattas av lagen enligt direktiv 2000/78/EG. I ovannämnda mål har det däremot varit fråga om sådana sjukdomsfall som inte kunnat fastställas vara av bestående karaktär och begreppet sjukdom som sådant kan därför inte anses vara en

⁴¹ C-13/05, p. 43.

⁴² Rådets beslut 2010/48/EG.

⁴³ Prop. 2013/14:198, s. 46.

⁴⁴ Diskrimineringslag (2008:567), kap 1. 5 § p.4.

⁴⁵ Prop. 2013/14:198, s. 47.

⁴⁶ Prop. (2007/08:95), s. 123.

⁴⁷ Prop. 2013/14:198, s. 47.

⁴⁸ Prop. 2007/08:95, s. 122.

diskrimineringsgrund. En person som missgynnas enbart på grund av en sjukdom, som ej kan fastställas ha varaktiga effekter, omfattas därmed inte av begreppet.⁴⁹

3.1 Sammanfattning

I den nuvarande definitionen i CRPD ändras begreppet från funktionshinder till funktionsnedsättning med meningen att ett funktionshinder syftar till de hinder som en person med funktionsnedsättning ställs inför. Det innebär att en person med funktionsnedsättning inte själv utgör ett hinder, hindret som kan påverka personen finns i samhället. Fokus bör således riktas mot samhället och dess förmågor och ansvar att eliminera de hinder som kan antas uppkomma.⁵⁰

I tolkningen av definitionen gällande vem som har en funktionsnedsättning ges det i ovannämnda fall en tydlig vägledning i vad lagstiftaren syftar till med begreppen varaktig samt sjukdom i definitionen av vad som bedöms vara en funktionsnedsättning och således bör omfattas av den svenska lagen. Att lagstiftaren, både i uppförandet av de internationella rättsakterna och den svenska lagstiftningen, avsett situationer där personen i fråga har just en varaktig funktionsnedsättning styrks vidare av att regleringarna kring anpassningsåtgärder är väl befästa i lagstiftningen och görs gällande i situationer där personer förmodas ha varaktiga begränsningar och där de under en längre tid kommer vara i behov av hjälpmedel eller anpassning.⁵¹ Definitionen av funktionsnedsättning och dess begränsningar innebär att det bara är en del av befolkningen som kan komma att omfattas av diskrimineringsförbudet. Den nedsättning som en person har som kan komma att påverka arbetsförmågan måste således vara bedömd varaktig och bestående för att diskrimineringslagen ska kunna göras gällande.

⁴⁹ C-13/05, C-335/11 & C-337/11.

⁵⁰ Prop. 2016/17:188, s. 7.

⁵¹ Prop. 2013/14:198, s. 46.

4 Nationell diskrimineringslagstiftning

Den rättsliga utgångspunkten för diskrimineringslagstiftningen i svensk rätt regleras i regeringsformen. Där stadgas det att ”den offentliga makten ska utövas med respekt för människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet”. Förbudet mot diskriminering av en person med funktionsnedsättning regleras i den svenska diskrimineringslagen (2008:567).

4.1 Allmänna regleringar

Ändamålet med diskrimineringslagen är att motverka diskriminering och främja att alla människor, oavsett diskrimineringsgrund⁵², ska ha lika rättigheter och möjligheter i samhället.⁵³ Detta innebär således att en person med funktionsnedsättning enligt lagen ska ha samma rättigheter och möjligheter att på lika villkor som andra få tillgång till arbete. Diskrimineringsförbudet i arbetslivet omfattar arbetstagare, den som söker eller gör förfrågan om arbete, söker eller fullgör praktik samt de som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.⁵⁴ Ett undantag från förbudet återfinns i diskrimineringsformen bristande tillgänglighet där de som gör förfrågan om arbete inte omfattas av skyddet.⁵⁵

4.2 Aktiva åtgärder

I kapitel tre i DiskL behandlas de bestämmelser som finns om aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder innebär enligt lagen att man för att motverka diskriminering och se till att alla har lika rättigheter och möjligheter ska arbeta förebyggande och främjande.⁵⁶ Detta förebyggande och främjande arbete innebär att arbetsgivaren är skyldig att undersöka om det finns hinder i verksamheten som kan inskränka på den rätt som varje enskild individ har gällande lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Arbetet med detta samt möjliga risker och hinder ska vidare analyseras, följas upp och utvärderas.⁵⁷ Dessa regleringar innebär följaktligen att

⁵² Ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

⁵³ Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 1 §.

⁵⁴ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 kap. 1 §.

⁵⁵ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 kap. 1 §.

⁵⁶ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 3, 1 §.

⁵⁷ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 3, 2 §.

arbetsgivaren aktivt måste arbeta för att motverka diskriminering. En skillnad görs mellan aktiva åtgärder och det diskrimineringsförbud som regleras i lagen. De skäligen åtgärder som ska vidtas vid diskrimineringsformen bristande tillgänglighet⁵⁸ behandlar enskilda fall medan aktiva åtgärder syftar till arbetsgivarens ansvar att aktivt arbeta med att förebygga diskriminering.⁵⁹

Att ha en funktionsnedsättning kan innebära en nedsättning i personens funktionsförmåga. Enligt lagstiftningen ska diskriminering som kan uppstå till följd av en persons funktionsnedsättning motverkas och vidare ansvarar arbetsgivaren för att vidta åtgärder för att främja dessa personers möjligheter och rättigheter trots bristande förmågor.⁶⁰ I följande avsnitt kommer de förbud mot diskriminering som verkar för att förebygga diskriminering mot personer med funktionsnedsättning utredas. Detta görs för att få en djupare förståelse för hur omfattande arbetsgivarens ansvar är men också för att söka identifiera var gränsen går där regleringarna inte kan göras gällande för samtliga personer med funktionsnedsättning.

⁵⁸ Se avsnitt 5.3.

⁵⁹ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 2, 1 § & kap 3, 1 §.

⁶⁰ Prop. 2013/14:198, s. 62.

5. Förbud mot diskriminering

I diskrimineringslagen stadgas det i 1 kap. 4 § sex olika former som utgör ett förbud mot diskriminering.⁶¹ Denna uppsats fokuserar på en utredning av tre av dessa former; direkt- och indirekt diskriminering samt bristande tillgänglighet. Följande avsnitt söker att utreda dessa tre former för att förstå omfattningen på arbetsgivarens ansvar samt vad som krävs för att man ska kunna göra dessa gällande för en person med funktionsnedsättning.

5.1 Direkt diskriminering

Den första av diskrimineringsformerna, direkt diskriminering, innebär enligt lagen följande; ”att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med ... funktionsnedsättning”.⁶² Direkt diskriminering bygger således på tre kriterier; ett *missgynnade*, en *jämförbar situation* och ett *orsakssamband*.⁶³ Direkt diskriminering är endast tillämpningsbart när samtliga av dessa tre kriterierna är uppfyllda.⁶⁴

5.1.1 Missgynnande

Den första förutsättningen för direkt diskriminering innebär att det måste finnas någon som har *missgynnats*. Ett missgynnande innebär att ett beslut eller handlande medför att en annan individ drabbas av en negativ följd som resulterar i en diskriminerande effekt. Om en person lider skada eller drabbas av någon form av förlust, nackdel eller obehag kan det således vara grund för att det skett ett missgynnande.⁶⁵ Det kan innebära att en person inte blir kallad till anställningsintervju, går miste om befordran eller på annat sätt hamnar i ett sämre läge än någon annan trots liknande eller bättre meriter.⁶⁶

Att *någon* missgynnas innebär i svensk lagstiftning att en verklig person, arbetssökande eller arbetstagare, har blivit missgynnad.⁶⁷ I enlighet med EU:s rättspraxis behöver dock inte den

⁶¹ Diskrimineringslag (2008:567), kap 1. 4 §.

⁶² Diskrimineringslag (2008:567), kap 1. 4 §. p.1.

⁶³ Diskrimineringslag (2008:567), kap 1. 4 § p.1.

⁶⁴ Diskrimineringslag (2008:567), kap 1. 4 § p.1.

⁶⁵ Fransson & Stüber (2015), s. 63–64.

⁶⁶ Göransson & Del Sante (2018) s. 39–40.

⁶⁷ Prop. 2007/08:95, s. 487.

missgynnade vara en identifierbar person. Istället har domstolen utvidgat begreppet till att även göra det gällande direkt diskriminering om en fiktiv individ missgynnats. I målet C-54/07 rör det ett fall där arbetsgivaren i offentliga uttalanden uttryckt att organisationen inte anställer personer med utländskt ursprung.⁶⁸ I ett motsvarande fall, C-81/12, har en direktör för en professionell fotbollsklubb uttalat att man aldrig kommer värva homosexuella spelare till laget.⁶⁹ Detta kan följaktligen innebära att personer tillhörande dessa grupper blir avskräckta från att söka dessa arbeten vilket i sin tur innebär att ett missgynnande skett. Således behöver det inte göras gällande att en specifik person kommit till skada utan kan ändå anses som direkt diskriminerande om handlingen eller uttalandet möjliggjort missgynnande av en grupp med koppling till en diskrimineringsform.⁷⁰

Svensk lagstiftning grundar sig emellertid alltså i att en verklig individ blivit missgynnad. Däremot blir Sverige genom domstolens konstaterande bundna att följa dessa riktlinjer och därmed införa vissa sanktioner vid missgynnande och direkt diskriminering av fiktiva personer.⁷¹ I svensk lagstiftning finns endast en sanktion som består i ett vitesföreläggande gentemot en arbetsgivare som driver en missgynnande process eller inte vidtar särskilda åtgärder för att exempelvis personer med funktionsnedsättning ska kunna söka anställning eller på lika villkor få delta i arbetslivet.⁷² Göransson och Del Santa uttrycker, i diskrimineringslagen- en lärobok, att det behövs en lagändring för att man ska kunna leva upp till de krav som EU-rätten ställer.⁷³ Även Susanne Fransson delar denna uppfattning och anser att det, för att diskrimineringslagen inte bara uttryckligen ska omfatta faktiska individer, krävs en lagändring.⁷⁴

5.1.2 Jämförbar situation

För att det ska vara möjligt att hävda att ett missgynnande skett krävs det att det görs en jämförelse med någon som befinner sig i *en jämförbar situation*. I diskrimineringslagen stadgas det att någon ”missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats”.⁷⁵ Därigenom framgår det av lagtext och förtydligas

⁶⁸ C-54/07.

⁶⁹ C-81/12.

⁷⁰ Fransson & Stüber (2015), s. 65.

⁷¹ Fransson & Stüber (2015), s. 65.

⁷² Göransson & Del Sante (2018) s. 39–40.

⁷³ Göransson & Del Sante (2018) s. 40.

⁷⁴ Fransson & Stüber (2015), s. 65.

⁷⁵ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §.

genom förarbeten att det är möjligt att en jämförelse görs mellan den person som anses missgynnad och personer i tre olika stadier; nutid, dåtid samt framtid.⁷⁶ Att det går att göra en jämförelse med hur en person *skulle ha behandlats* innebär följaktligen att det är möjligt att använda en hypotetisk jämförelseperson.⁷⁷

Endera om de gäller en fiktiv eller faktiskt jämförelseperson krävs det att de berörda parterna som ska jämföras befinner sig i likartade situationer med likvärdiga meriter.⁷⁸ Om det i arbetslivet exempelvis rör sig om två arbetssökande varav endast den ena har tillräckliga kvalifikationer för det tilltänkta arbetet befinner sig inte parterna i en jämförbar situation och det är då inte heller en fråga om diskriminering.⁷⁹

I AD 2006 nr 97 nekades en arbetssökande arbete som missionär i Brasilien på grunderna att han hade en födoämnesallergi. Arbetsgivaren hävdade att denna funktionsnedsättning skulle innebära en hälsorisk och den arbetssökande erhöll med detta som motiv inte tjänsten. Arbetsdomstolen gjorde bedömning att funktionsnedsättningen inte kunde betraktas vara av sådan karaktär att mannen i fråga inte kunde utföra de väsentliga arbetsuppgifter som tjänsten innebar och att denna därför borde anses vara i en jämförbar situation med en arbetssökande som inte uppbar en sådan allergi beträffande.⁸⁰

För att en person med en funktionsnedsättning ska kunna anses vara i en jämförbar situation krävs det, med hänvisande till rättspraxis, således att denna kan utföra de arbetsuppgifter som bedöms som väsentliga. Om den berörda personen däremot inte har sakliga förutsättningar för detta är det inte fråga om någon jämförbar situation och då inte heller diskriminering.⁸¹

Emellertid kan inte en synskadad person anses ha sakliga förutsättning för att klara de väsentliga arbetsuppgifterna som taxichaufför. Likaså kan en person som använder rullstols arbetsförmåga som takläggare anses vara så påverkad av funktionsnedsättningen att denna inte kommer vara kapabel att utföra de huvudsakliga åtagande som yrket kräver.⁸²

Dessa exempel visar på tydliga fall där vissa grupper av personer med funktionsnedsättning aldrig kan komma att omfattas av denna form i diskrimineringsförbudet eftersom de inte har

⁷⁶ Prop. 2007/08:95, s. 101.

⁷⁷ Glavå (2020), s. 249.

⁷⁸ Prop. 2007/08:95, s. 487.

⁷⁹ Prop. 2007/08:95, s. 487.

⁸⁰ AD 2006 nr 97.

⁸¹ Fransson & Stüber (2015), s. 68.

⁸² Prop. 1997/98:179, s. 41.

sakliga förutsättningar för ett arbete och då inte heller kan anses befinna sig i jämförbara situationer.

5.1.3 Orsakssamband

Handlingen eller beslutet som föranlett missgynnandet måste, för att diskriminering ska anses inträffat, ha anknytning till någon av de sju diskrimineringsgrunder som omnämns i lagen; det måste röra sig om ett *orsakssamband*.⁸³ Om missgynnandet har skett avsiktligt betraktas orsakssambandet som starkt. Det krävs däremot inte ett avsiktligt handlande för att det ska vara fråga om ett orsakssamband. Det krävs inte heller att diskrimineringsgrunden är den enda faktorn som föranlett missgynnandet utan det kan vara fråga om flertalet andra faktorer. Missgynnandet ska således ha ett samband med, men behöver följaktligen inte vara på grund av, en diskrimineringsgrund.⁸⁴ Ett orsakssamband kan däremot vara lättare att bevisa beroende på vilken diskrimineringsgrund som görs gällande. I de fall där en arbetsgivare är utan kännedom gällande exempelvis en arbetssökandes funktionsnedsättning är det inte möjligt att hävda direkt diskriminering. En arbetsgivare kan inte anses ha diskriminerat en individ på grund av dennes funktionsnedsättning om arbetsgivaren inte haft vetskap om funktionsnedsättningen i fråga.⁸⁵

Det kan även vara fråga om ett så kallat indirekt orsakssamband vilket innebär att det gjorts ett felaktigt antagande om den missgynnades funktionsnedsättning.⁸⁶ Indirekt orsakssamband är även applicerbart i de fall där missgynnandet skett på grund av personer med funktionsnedsättning i ens närhet.⁸⁷ I målet C-303/06 hade en förälder till ett funktionsnedsatt barn som var i behov av omfattande vård behandlats sämre än andra arbetstagare och frångåtits förmåner som tidigare varit aktuella. EU-domstolen dömde i målet att även om man personligen inte har ett direkt samband med en diskrimineringsgrund är det indirekta sambandet tillräckligt för att direkt diskriminering ska kunna göras gällande med hänvisning till arbetslivsdirektivet.⁸⁸

⁸³ Fransson & Stüber (2015) s. 68.

⁸⁴ Prop. 2007/08:95, s. 489.

⁸⁵ Fransson & Stüber (2015), s. 70.

⁸⁶ SOU 2006:22, s. 315.

⁸⁷ Fransson & Stüber (2015) s. 71–72.

⁸⁸ C-303/06.

5.1.4 Sammanfattning

Gällande direkt diskriminering kan vi här urskilja dels begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt men även i skyddet för personer med funktionsnedsättning.

Diskrimineringsformen i sig utgör en begränsning i arbetsgivarens rätt att fritt välja vem man vill anställa, befordra eller på andra sätt främja vilket således innebär att de ansvarar för att göra organisationen tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Även om det finns vissa skillnader mellan svensk rätt och EU-rätt gällande missgynnande av fiktiva individer utgör även den regleringen en begränsning för arbetsgivaren. Detta eftersom det inte tvunget behöver handla om en faktisk missgynnad individ för att det ska få konsekvenser i form av sanktioner. I rekvisitet jämförbar situation är däremot begränsningarna för en person med funktionsnedsättning desto fler. För att en person ska kunna vara i en jämförbar situation krävs det att personen i fråga har sakliga förutsättningar för att kunna utföra de väsentliga arbetsuppgifterna. För en person med funktionsnedsättning med påverkad arbetsförmåga kan detta innebära att man aldrig kommer i en jämförbar situation i relation till en person utan funktionsnedsättning. Detta innebär således att dessa personer aldrig kan komma att omfattas av arbetsgivarens ansvar gällande formen direkt diskriminering.

5.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är den andra diskrimineringsformen och innebär enligt lagen ”att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna” någon av diskrimineringsgrunderna. Vidare stadgas det att de bestämmelser, kriterium eller förfaringsätt emellertid kan rättfärdigas om dessa tillämpas för att nå ett berättigat syfte. De medel som används för att nå det berättigade syftet måste även anses som nödvändiga och lämpliga.⁸⁹ Indirekt diskriminering bygger likt förra diskrimineringsformen på tre rekvisit; *missgynnande, jämförelse* samt *intresseavvägning*.⁹⁰

⁸⁹ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §. p.2.

⁹⁰ Diskrimineringslag (2008:567), 1 kap 4 § p.2.

5.2.1 Särskilt missgynnande

Precis som vid direkt diskriminering innebär ett *särskilt missgynnande* att någon utsatts för obehag, skada, nackdel eller annan negativ konsekvens som ett resultat av ett beslut eller handlande. Till skillnad från vid direkt diskriminering framkommer emellertid missgynnandet i denna form ur en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt.⁹¹ Dessa kan förefalla neutrala men kan genom sin utformning komma att missgynna någon av de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagen.⁹² Vid indirekt diskriminering är det inte beslutet eller handlingarna som i sig medför en missgynnande effekt. Det handlar istället om ett resultat av de bestämmelser eller kriterium som tillämpas som har missgynnande effekter för specifika grupper.⁹³ Ett sådant kriterium kan exempelvis vara krav på körkort för möjlighet till anställning. Ett krav likt detta kan anses särskilt missgynna grupper av funktionsnedsatta och då också utgöra indirekt diskriminering.⁹⁴ Här krävs emellertid en bedömning av om kriteriet anses lämpligt och nödvändigt för att nå ett visst berättigat mål. Kan arbetsgivaren motivera behovet av kriteriet är det inte fråga om indirekt diskriminering.⁹⁵

5.2.2 Jämförelse

Det andra rekvisitet i diskrimineringsformen, *jämförelse*, innebär att den grupp som anses missgynnade jämförs med en annan grupp. Detta görs med syfte att se om det finns en betydande skillnad mellan dessa olika gruppers möjlighet att uppfylla de krav som efterfrågas. Finns det en betydande skillnad befinner sig grupperna i en jämförbar situation och indirekt diskriminering kan föreligga.⁹⁶ Gällande denna form av diskriminering är det, till skillnad från vid direkt diskriminering, inte möjligt att genomföra en hypotetisk jämförelse utan det måste finnas faktiska jämförelsepersoner.⁹⁷

Vid rekvisitet jämförelse gällande diskrimineringsformen funktionsnedsättning kan det här uppstå en vidare komplicerad situation. Bör jämförelsen göras med personer utan funktionsnedsättning eller bör jämförelsegruppen bestå av personer utan enbart just den aktuella funktionsnedsättningen? Inghammar menar att jämförelsen måste göras i förhållande

⁹¹ Diskrimineringslag (2008:567), 1 kap 4 § p.2.

⁹² Swanstein & Henrikz (2017), s. 31.

⁹³ Fransson & Stüber (2015), s. 83.

⁹⁴ Göransson & Del Sante (2018) s. 49.

⁹⁵ Se mer i kapitel 5.2.4.

⁹⁶ Prop. 2007/08:95, s. 490–491.

⁹⁷ Prop. 2007/08:95, s. 491.

till den funktionsnedsättning som gör att det finns en betydande skillnad i möjligheten att uppfylla de krav och kriterier som kan anses missgynnande.⁹⁸ Jämförelsen bör emellertid göras i relation till de missgynnade personernas aktuella funktionsnedsättning och inte funktionsnedsättning i allmänhet. Om kriteriet som nämns ovan gällande krav på körkort innebär att en person med nedsatt syn missgynnas torde referensgruppen vara personer som inte har den aktuella funktionsnedsättningen, i detta fall nedsatt syn. Däremot bör inte andra former av funktionsnedsättning uteslutas från jämförelsegruppen.⁹⁹

I AD 2017 nr 65 prövades ett fall som handlade om en kvinnlig tandläkare som använde engångsarmar i sitt arbete för att skyla sina armar för män. Arbetsgivaren införde ett förbud mot engångsarmar med motiveringen att det var av hygieniska skäl för patientsäkerheten. Domstolen dömde att förbudet var särskilt missgynnande för muslimska kvinnor som av religiösa skäl väljer att skyla sina kroppar i jämförelse med andra grupper. Domstolen ansåg inte heller att det fanns vetenskapligt stöd som kunde bevisa att engångsarmar utgjorde en större hälsorisk än de handskar som används i tandvården. Vid intresseavvägningen, som förklaras här nedan, ansåg således inte domstolen att förbudet var lämpligt eller nödvändigt och förbudet ansågs vara etniskt indirekt diskriminerande.¹⁰⁰ Detta fall ger en vägledning i hur jämförelsen görs mellan en missgynnad grupp och jämförelsegruppen.

5.2.3 Intresseavvägning

Vidare, för att kunna fastställa om ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringssätt är missgynnande måste det göras en *intresseavvägning*. Intresseavvägningen delas in i två led. Det första steget innebär att den som hävdar diskriminering lägger fram rättsfakta gällande missgynnande och jämförelse. Vidare ska svarande i andra steget bevisa att de skeende som anses missgynnande har haft saklig grund.¹⁰¹ För att kunna fastställa om ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringssätt är missgynnande alternativt skäligt måste det göras ett *proportionalitetstest*.¹⁰²

⁹⁸ Inghammar (2007), s. 289.

⁹⁹ Fransson & Stüber (2015), s. 78.

¹⁰⁰ AD 2017 nr 65.

¹⁰¹ Fransson & Stüber (2015), s. 76.

¹⁰² Fransson & Stüber (2015), s. 76.

Proportionalitetsprincipen innebär att det görs en jämförelse mellan de missgynnade effekterna som kommer av de neutrala bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt och organisationens behov av dessa kriterier etc.¹⁰³ Först utreds det om de bestämmelser, kriterium eller förfaringssätt som används har ett *berättigat syfte*. Därefter prövas det om de åtgärder som används för att uppnå det berättigade syftet är *lämpliga och nödvändiga*.¹⁰⁴

I AD 2005 nr 98 annonserade en kommun ut en tjänst som bygglovarkitekt. En av kvalifikationerna som efterfrågades var en god förmåga i tal och skrift. Kärnande nekades anställningen med motivet att hans kunskaper i det svenska språket var för bristfälliga och diskrimineringsombudsmannen väckte därför talan mot kommunen och hävdade etnisk diskriminering. Domstolen dömde i detta fall att de kvalifikationer som efterfrågades visserligen var missgynnande men samtidigt både lämpliga och nödvändiga för verksamhetens behov att uppnå berättigat syfte; ingen indirekt diskriminering hade förekommit.¹⁰⁵ Om de ingripande som görs anses lämpliga och nödvändiga är det således inte indirekt diskriminering om syftet med ingripandet anses tillräckligt viktigt. Om det däremot finns möjlighet att med andra medel nå ett i sig berättigat mål anses inte kriterierna etc. som lämpliga och nödvändiga.¹⁰⁶

I AD 2005 nr 87 nekades en kvinna anställning med hänvisning till att denna inte uppfyllde de längdkrav som företaget hade. Tvisten rörde om arbetsgivaren med detta kriterium gjort sig skyldig till indirekt könsdiskriminering då längdkravet, som innebar att de anställda skulle vara mellan 163 cm och 195 cm, i större utsträckning missgynnade kvinnor. Arbetsgivaren hävdade att kriteriet var antaget för att minska belastningsriskerna som arbetet innebar och därmed uppnå syftet som var att förebygga skador. Arbetsdomstolen ansåg att syftet kunde anses berättigat men att arbetsgivaren inte kunde bevisa att längdkravet i sig hade någon påverkan på risken för belastningsskador. De kunde inte heller påvisa att det inte fanns andra åtgärder som skulle kunna tillämpas för att syftet skulle tillgodoses. Domstolen fann att kriteriet inte ansågs lämpligt och nödvändigt och arbetsgivaren hade därför gjort sig skyldig till indirekt diskriminering.¹⁰⁷ Detta fall visar att åtgärderna som används för att nå ett

¹⁰³ Fransson & Stüber (2015), s. 76.

¹⁰⁴ Prop. 2007/08:95, s. 491.

¹⁰⁵ AD 2005 nr 98.

¹⁰⁶ Prop. 2013/14:198, s. 31.

¹⁰⁷ AD 2005 nr 87.

berättigat syfte ska vara av den karaktär att principen om icke-diskriminering skyddas i största möjliga utsträckning.

Vid intresseavvägningen måste alltså de olika parternas intresse vägas mot varandra. Om skälet till upprättandet av de kriterier som kan anses missgynnande kan motiveras vara lämpliga och nödvändiga för att ett berättigat syfte ska kunna uppnås är det inte fråga om indirekt diskriminering. I det exempel med ett körkortskrav som kan anses missgynnande för vissa grupper av funktionsnedsatta jämförs den negativa effekt som denna grupp riskerar som följd av kriteriet med verksamhetens behov av ett sådant.¹⁰⁸ Är verksamheten exempelvis en budfirma där stora delar av arbetsuppgifterna består av bilkörande anses kriteriet lämpligt och nödvändigt och det är då inte fråga om indirekt diskriminering.¹⁰⁹

5.2.4 Sammanfattning

Till skillnad från vid direkt diskriminering där det handlar om ett faktiskt handlande eller beslut som föranleder diskriminering är det i denna form istället frågan om ett förbud mot missgynnande kriterier, bestämmelser eller förfaringssätt som vidare skyddar person med funktionsnedsättning från diskriminering. Detta gör att arbetsgivaren inte, medvetet eller omedvetet, får utesluta personer med funktionsnedsättningar genom att kräva särskilda kvalifikationer som inte anses lämpligt och nödvändigt för det berättigade syftet. Däremot begränsar bestämmelserna även skyddet för personer med funktionsnedsättning genom regleringen att arbetsgivaren, om kvalifikationerna anses nödvändiga och lämpliga, får tillämpa sådana bestämmelser som anses viktiga för det berättigade syftet. Detta innebär att arbetsgivarens skyldigheter gentemot personer med funktionsnedsättning begränsas med syftet att tillgodose verksamhetens behov. Det medför att vissa typer av funktionsnedsättning aldrig kan komma att omfattas av diskrimineringsförbudet eftersom de inte kommer kunna nå upp till de kriterier som vägs viktiga för verksamhetens berättigade syfte. De kommer även sällan befinna sig i jämförbara situationer i jämförelse med grupper utan de aktuella funktionsnedsättningarna.

¹⁰⁸ Se avsnitt 5.2.1

¹⁰⁹ Prop. 2007/08:95, s. 491.

5.3 Bristande tillgänglighet

Den 1 januari 2015 genomfördes en lagändring som innebar att de tidigare regleringarna om stöd- och anpassningsåtgärder som stadgats i 2 kap 1 § DiskL ersattes av en ny diskrimineringsform; bristande tillgänglighet.¹¹⁰ Syftet med denna form är, för att uppnå jämlikhet och delaktighet, att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet.¹¹¹ Bristande tillgänglighet innebär enligt nuvarande reglering att de åtgärder som skulle kunna innebära att en person med funktionsnedsättning försätts i en jämförbar situation inte vidtagits vilket resulterar i att en person med en funktionsnedsättning missgynnas.¹¹² Till skillnad från de andra diskrimineringsformerna kan bristande tillgänglighet således endast göras gällande i samband med grunden funktionsnedsättning och är framställd för att personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet att kunna försättas i en jämförbar situation.

Bristande tillgänglighet bygger, likt de övriga diskrimineringsformerna på tre rekvisit; *missgynnande*, *jämförbar situation* samt *underlåtenhet*.¹¹³ Utöver dessa tre ska även en skälighetsbedömning göras i syfte att fastställa vilka tillgänglighetsåtgärder som anses skäliga.

5.3.1 Missgynnande

Det första rekvisitet, *missgynnande*, innebär i enlighet med de tidigare nämnda diskrimineringsformerna att en person lider skada eller drabbas av någon form av förlust, nackdel eller obehag. Det kan vara att en person med funktionsnedsättning sätts i ett sämre läge än någon annan eller att personen i fråga inte får samma möjligheter till utveckling och befordran.¹¹⁴ Det som skiljer rekvisitet från de andra diskrimineringsformerna är att det i detta fall innebär att missgynnandet sker på grunderna att arbetsgivaren inte vidtagit några tillgänglighetsåtgärder.¹¹⁵ Ett missgynnande ska enligt lagstiftaren kunna anses inträffat om arbetsgivaren inte bara underlåtit sig att vidta några som helst åtgärder utan även om de åtgärder som vidtagits inte anses tillräckliga.¹¹⁶ Detta innebär således att en person som försätts i en sämre situation eller drabbas av en negativ effekt, som ett resultat av att

¹¹⁰ Swanstein & Henrikz (2017) s. 32.

¹¹¹ Fransson & Stüber (2015), s. 146.

¹¹² Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §. p.3.

¹¹³ Göransson & Del Santi (2018), s. 52.

¹¹⁴ Prop. 2013/14:198, s. 63.

¹¹⁵ Prop. 2013/14:198, s. 63.

¹¹⁶ Se avsnitt 5.3.3.

arbetsgivaren inte vidtagit några alternativt tillräckliga tillgänglighetsåtgärder, kan anses missgynnad i enlighet med bristande tillgänglighet.

5.3.2 Jämförbar situation

Det andra rekvisitet, *jämförbar situation*, som förbudet bygger på hänvisas likt det första till den gällande rätt som finns beträffande de två tidigare nämnda diskrimineringsformerna. Det innebär således att en jämförelse ska göras mellan den situation som uppstått för en person med funktionsnedsättning och en jämförbar situation för en person som inte har den aktuella funktionsnedsättningen.¹¹⁷ Detta innebär att jämförelsen, som nämnt vid rekvisitet för indirekt diskriminering, ska göras med hänsyn till den aktuella funktionsnedsättningen och inte med funktionsnedsättning i allmänhet.¹¹⁸

En person som har en funktionsnedsättning som påverkar funktionsförmågan befinner sig sällan i en jämförbar situation med en person som inte har den aktuella funktionsnedsättningen.¹¹⁹ Skäliga åtgärder bör således vidtas för att en person med funktionsnedsättning ska kunna försättas i en jämförbar situation och med detta försöka eliminera eller reducera den påverkan på funktionsförmågan som funktionsnedsättningen har på personen i fråga.¹²⁰ Detta innebär följaktligen att arbetsgivaren enligt lag är skyldig att vidta tillgänglighetsåtgärder för att personen i fråga ska kunna komma i en jämförbar situation. Emellertid, för att en person ska kunna anses vara i en jämförbar situation bör skillnaderna mellan jämförelsepersonerna vara sakligt påkallade och rimliga i proportion.¹²¹ Det innebär att personen med funktionsnedsättning måste ha sakliga förutsättningar för att kunna utföra de väsentliga arbetsuppgifterna.¹²² Om de åtgärder som vidtas bidrar till att personen med funktionsnedsättning kan utföra de väsentliga arbetsuppgifterna uppstår således en jämförbar situation.¹²³ Om personen tvärtom inte heller med skäliga tillgänglighetsåtgärder kan försättas i en jämförbar situation föreligger följaktligen inte diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

¹¹⁷ Prop. 2013/14:198, s. 63.

¹¹⁸ Se avsnitt 5.1.2.

¹¹⁹ Fransson & Stüber (2015), s. 140.

¹²⁰ Prop. 2013/14:198, s. 63.

¹²¹ Prop. 2013/14:198, s. 64.

¹²² Prop. 2013/14:198, s. 64.

¹²³ Prop. 2007/08:95, s. 500.

I AD 2011 nr 25 prövades frågan om en synskadad person som nekats en praktikplats på ett vårdhem utsatts för diskriminering då inga tillgänglighetsåtgärder vidtagits. En av de åtgärder som skulle kunnat gjorts gällande, ett förstoringsglas med en särskild lampa, var av den karaktär att det enbart skulle bidra till att personen i fråga haft sakliga förutsättningar att utföra en liten del av det som utgjorde de väsentliga arbetsuppgifterna. De skäligen anpassningsåtgärderna utgjorde således enbart en marginell skillnad och Arbetsdomstolen uttalade att den synskadade därmed inte kunde anses vara i en jämförbar situation. Vidare hade ledsagning av en annan anställd varit nödvändig för att den synskadade skulle kunna utföra några som helst uppgifter. Domstolen gjorde här bedömningen att en sådan åtgärd dels inte kunde anses som skälig och inte heller hade inneburit att den synskadade kommit i en jämförbar situation. Diskriminering ansågs inte föreligga.¹²⁴

5.3.3 Underlåtelse

Det tredje rekvisitetet gällande diskriminering i form av bristande tillgänglighet är *underlåtelse*. För att det ska vara en fråga om diskriminering i form av bristande tillgänglighet krävs det att någon missgynnats genom att arbetsgivaren underlåtit sig att vidta åtgärder för att försätta någon i en jämförbar situation.¹²⁵ Underlåtelse innebär följaktligen i detta sammanhang att arbetsgivaren underlåtit sig att vidta de åtgärder som krävs för att sätta en person med funktionsnedsättning i en jämförbar situation. Det gäller således inte bara om arbetsgivaren underlåtit sig att vidta några som helst åtgärder utan även i de fall där inte tillräckliga åtgärder har vidtagits.¹²⁶

I AD 2017 nr 51 behandlar domstolen ett fall där en arbetssökande lektor, som ansågs som högst meriterad, var döv. Arbetsgivaren genomförde en utredning i syfte att kartlägga de möjligheter som fanns för att göra arbetsplatsen tillgänglig för den arbetssökande och med det försätta lektorn i en jämförbar position med övriga sökande. Av utredningen framkom att de åtgärder som skulle krävas skulle innebära kostnader och belastningar som arbetsgivaren bedömde som oskäligen. Arbetsgivaren ansåg med detta att lektorn inte hade de sakliga förutsättningar som krävdes för att kunna utföra de väsentliga arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren hade, enligt domstolens uttalande, inte underlåtit sig att vidta åtgärder utan de

¹²⁴ AD 2011 nr 25.

¹²⁵ Swanstein & Henrikz (2017), s. 32.

¹²⁶ Prop. 2013/14:198, s. 63.

ansåg att det gjorts en grundlig och saklig utredning som lett fram till slutsatsen att den tillgänglighetsåtgärd som krävts för att försätta lektorn i en jämförbar situation inte var skälig. Domstolen dömde i fallet att diskriminering i form av bristande tillgänglighet inte förekommit.¹²⁷

I ett avgörande från FN-kommittén, som har i uppgift att se till att CRPD följs, var man av en annan åsikt. I CRPD/C/23/D/45/2018 där målet togs upp ansåg man att Sverige, genom Arbetsdomstolens avgörande, brutit mot konventionen. Dels för att personer med funktionsnedsättnings möjligheter till delaktighet i arbetslivet minskar genom avgörandet men också för att det ställs höga krav på medlemsstaternas ansvar att bidra med lämpliga åtgärder. Att neka den hörselskadade lektorn på grunderna att tillämplighetsåtgärderna innebar för stor kostnad godtogs således inte av kommittén och de ansåg att arbetsgivaren underlåtit sig att utreda tillräckligt med möjliga åtgärder. Kommittén kritiserade även andra parter, så som diskrimineringsombudsmannen, som enbart tagit upp den åtgärd som ansågs för kostsam utan att beakta andra möjliga åtgärder som kunnat göras gällande. Kommittén uttalar att processen för att söka skäliga åtgärder ska vara samarbetsvillig och interaktiv och syfta till att hitta bästa möjliga balans mellan arbetstagarens och arbetsgivarens behov.¹²⁸

I fallet om lektorn visar det att de regleringar som stiftats som skydd för personer med funktionsnedsättning i svensk lagstiftning har begränsningar. I detta fall innebär det att en skälighetsbedömning måste göras gällande för att man ska kunna avgöra om det finns några rimliga tillgänglighetsåtgärder som kan vara aktuella och göras gällande för att en person med funktionsnedsättning ska kunna försättas i en jämförbar situation. I det svenska avgörandet ansågs kostnaden för omfattande och man ansåg att arbetsgivaren inte hade underlåtit sig att vidta åtgärder. I kommitténs avgörande ansåg man däremot att man inte beaktat tillräckligt många möjliga åtgärder som hade kunnat vidtas för att personen i fråga skulle ha försatts i en jämförbar situation. Detta ger en vägledning i hur omfattande skyddet i denna form av diskriminering genom internationell styrning faktiskt är.

5.3.4 Skälighetsbedömning

I förarbetena till lagen fastställer lagstiftaren att bedömningen som ska göras gällande om åtgärderna är skäliga måste göras utifrån de enskilda fallen och det framställs med det som

¹²⁷ AD 2017 nr 51.

¹²⁸ CRPD/C/23/D/45/2018, 8.9 s. 14.

utgångspunkt inga generella riktlinjer.¹²⁹ Införandet av den nya diskrimineringsformen innebar inte någon förändring i gällande rätt. Innebörden av skäliga tillgänglighetsåtgärder ska således tolkas på samma sätt som de skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som reglerades i 2 kap 1 § DiskL och som ersattes av de nya bestämmelserna.¹³⁰

I förarbetena till 2008 års diskrimineringslag fastställdes det att åtgärder som kan anses som skäliga kan vara sådana som söker att reducera eller eliminera begränsningar som kan uppstå i utförandet av specifika arbetsuppgifter samt hinder som begränsar tillgången till arbetsplatsen.¹³¹ Gällande tillgänglighets- och användbarhetsanpassning ges en viss vägledning i förarbetena av vad som kan anses som skäliga åtgärder; ”Det kan vara fråga om tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap eller förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Det kan handla om förstärkt belysning för den som är synskadad, god ventilation för den som är allergiker, tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft eller transporter, datorstöd m.m. Även förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan bli aktuella.”¹³² Emellertid bör de åtgärder som främst ska tas i beaktning vara enkla och naturliga.¹³³ Enligt lagstiftningen ska bedömningen av vad som anses med skäliga tillgänglighetsåtgärder göras utifrån krav och regleringar i lag och annan författning.¹³⁴ Därefter ska bedömningen göras med hänsyn till de tre punkter som stadgas i lagstiftningen; ekonomiska och praktiska förutsättningar, omfattningen och varaktigheten av parternas arbetsförhållande samt andra omständigheter som kan komma att ha betydelse.¹³⁵

Vid skälighetsbedömningen gällande diskriminering i form av bristande tillgänglighet ska således bestämmelserna främst tolkas som en förstärkning av övriga regleringar som görs gällande på området.¹³⁶ I arbetslivet och i den arbetsrättsliga kontexten är det arbetsmiljölagen som utgör den centrala lagstiftningen.¹³⁷ Dessa regleringar bör således ligga till grund för bedömning av vad som anses med skäliga tillgänglighetsåtgärder enligt diskrimineringslagen. Om en arbetsgivare vidtagit åtgärder som krävs enligt arbetsmiljölagen bör denna också anses ha uppfyllt kraven enligt diskrimineringslagen.¹³⁸ Därefter ska skälighetsbedömning vidare

¹²⁹ Prop. 2013/48:198, s. 64.

¹³⁰ Prop. 2013/48:198, s. 65.

¹³¹ Prop. 2007/08:95, s. 500–501.

¹³² Prop. 2007/08:95, s. 500–501.

¹³³ Prop. 2013/48:198, s. 65.

¹³⁴ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §. p.3.

¹³⁵ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §. p.3

¹³⁶ Prop. 2013/48:198, s. 53.

¹³⁷ Fransson & Stüber (2015), s. 142.

¹³⁸ Prop. 2013/14:198, s. 127.

göras med hänsyn till de tre övriga punkter som stadgas i lagstiftningen. Arbetsmiljölagen och de övriga tre punkterna som regleras i DiskL som utgör normen för bedömning behandlas utförligt här nedan för att söka utreda vad som anses med skäligen åtgärder samt vad som krävs i en bedömning av dessa.

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen stadgas det att människor har olika förutsättningar, i både fysiskt och psykiskt avseende, och att arbetsförhållandena ska anpassas utefter dessa förutsättningar.¹³⁹ I förarbetena till lagen anförde de handikappades riksförbund, idag DHR¹⁴⁰, vikten av att det i lagstiftningen skulle stadgas om arbetsgivarens ansvar att ta hänsyn till dessa olika förutsättningar.¹⁴¹ En arbetstagare ska således inte åläggas mer ansvar eller tilldelas sådana uppgifter som denna inte besitter kompetens eller förutsättningar att klara av.¹⁴²

I enlighet med arbetsmiljölagen åläggs så även arbetsgivaren ett ansvar att göra en individuell arbetsmiljöanpassning där hänsyn måste tas till att alla människor har olika förutsättningar att utföra arbetsuppgifter.¹⁴³ Denna reglering styrker således ytterligare den uppfattning att arbetsgivarens skyldighet att ta hänsyn till varje individs förmågor och förutsättningar genom anpassade arbetsförhållande är tämligen omfattande.¹⁴⁴ Detta görs följaktligen genom en individuell bedömning om vilka åtgärder som kan anses vara av betydelse för personen med funktionsnedsättnings arbetsförmåga. I förarbetena anges exempel så som ”tekniska åtgärder eller anpassning av arbetsredskap, men även arbetsorganisatoriska frågor och åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön”.¹⁴⁵

Arbetsmiljölagen är en ramlag som bl.a. kompletteras av föreskrifter. Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 1994:1, om arbetsanpassning och rehabilitering ger således en något mer detaljerad vägledning i vad som gäller beträffande arbetsgivarens skyldigheter att tillgänglighetsanpassa. I föreskriftens tolfte paragraf stadgas det att arbetstagarens arbetssituation ska anpassas utifrån de förutsättningar personen har.¹⁴⁶ Denna reglering liknar de som stadgats i aktuella paragrafer nämnda ovan i arbetsmiljölagen. Däremot utökar

¹³⁹ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 2 kap. 1 § 2 st.

¹⁴⁰ Delaktighet Handlingskraft Rörelsefrihet

¹⁴¹ Prop. 1976/77:149, s. 247

¹⁴² Prop. 2007/08:95, s. 144.

¹⁴³ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap. 3 §. 2 st.

¹⁴⁴ Prop. 1976/77:149, s. 252.

¹⁴⁵ Prop. 1990/91:140, s. 46.

¹⁴⁶ AFS 1994:1, 12 §.

föreskriften skyddet för personer med funktionsnedsättning och stagar vidare i paragraf 12 att arbetsgivaren särskilt ska beakta om arbetstagaren har någon funktionsnedsättning som kan påverka förutsättningarna att utföra vissa arbetsuppgifter.¹⁴⁷

Som utredningen på området visat är arbetsgivarens ansvar för att vidta åtgärder för anpassning tämligen omfattande. Däremot finns det en gräns för vad som kan komma att krävas av arbetsgivaren. Lagstiftaren gör emellertid gällande att det inte är möjligt att avgränsa ansvaret i lagtext.¹⁴⁸ Bedömningen måste således ske från fall till fall och med hänsyn till de individuella omständigheterna samt arbetsgivarens förutsättningar.

Ekonomiska och praktiska förutsättningar

De omständigheter och förutsättningar som vidare ska tas i beaktning vid en skälighetsbedömning är de tre punkter som stadgas i lagstiftning och som nämns ovan.¹⁴⁹ En av dessa innebär att en bedömning av de ekonomiska och praktiska förutsättningar som arbetsgivaren har måste göras. Det innebär följaktligen att kostnaden för de åtgärder som kan behöva vidtas ska jämföras med hur arbetsgivarens ekonomiska situation ser ut.¹⁵⁰ Om verksamheten saknar möjlighet att bära eventuella kostnader anses inte åtgärden som skälig. Återigen betonar lagstiftaren vikten av att bedömningen måste ske i de enskilda fallen och med detta i åtanke anges det inte heller några ekonomiska gränsvärden i lagstiftningen.¹⁵¹

I AD 2010 nr 13 prövade Arbetsdomstolen ett fall där en gravt synskadad kvinna nekats anställning på Försäkringskassan. Arbetsgivaren gjorde en utredning av möjliga åtgärder och bedömde att det som krävdes för att försätta den synskadade i en jämförbar situation var allt för omfattande. Domstolen instämde i arbetsgivarens bedömning och konstaterade att det b.l.a. hade krävts att ytterligare en person anställdes som biträde till den synskadade kvinnan. Vidare hade även det interna datorsystemet behövts anpassas och programmeras om, vilket enligt utredningen motsvarade kostnader för 20 000 arbetstimmar. Domstolen kom fram till att de åtgärder som krävdes för att kvinnan skulle kunna anses vara i en jämförbar situation var oskäliga och innebar allt för omfattande kostnader.¹⁵² Ett klagomål på domen, för kärandes räkning, lämnades in till kommittén för CRPD. I klagomålet hävdade man att svensk lagstiftning inte uppfyllt de krav gällande bedömningen av skäliga åtgärder som satts upp

¹⁴⁷ AFS 1994:1, 12 §.

¹⁴⁸ Prop. 2013/14:198, s. 39.

¹⁴⁹ Se avsnitt 5.3.4.

¹⁵⁰ Prop. 2013/14:98, s. 67.

¹⁵¹ Prop. 2013/14:198, s. 67.

¹⁵² AD 2010 nr 13.

enligt konventionen. I kommitténs avgörande menade man att konventionsstaterna, vid bedömning av skäligheten i åtgärderna, åläggs ett visst handlingsutrymme och ansvar och de uttalade vidare att Arbetsdomstolens avgörande ”byggde på objektiva grunder och rimliga överväganden”.¹⁵³ Detta avgörande från kommittén skiljer sig således från det avgörandet som nämns gällande fallet om den hörselskadade lektorn.¹⁵⁴ Vidare ger avgörandet oss en vägledning i att svensk rätt och denna specifika bedömning av vad som är skäligt lever upp till de krav som är satt av internationell rätt.

Vidare anses även åtgärder som innebär för omfattande förändringar i verksamheten som oskäliga.¹⁵⁵ Arbetsgivarens intresse i att organisera och leda sin verksamhet måste tas med i beaktningen och avvägas mot de intresse en person med funktionsnedsättning har gällande delaktighet.¹⁵⁶ I AD 2012 nr 51 sägs en anställd upp från en Coop-butik p.g.a. en funktionsnedsättning i sin hand. Den anställda kan inte göra tunga lyft eller greppa föremål av viss karaktär vilket i stor utsträckning påverkar dennas förmåga att utföra de väsentliga arbetsuppgifterna som är sortering och upppackning. En utredning gjordes gällande skäliga anpassningsåtgärder och visade att den funktionsnedsatta endast kunde utföra arbetsuppgifterna om övrig personal först sorterade bort ett antal varor. Domstolen ansåg att det var oskäligt att kräva en sådan omorganisering av arbetsgivaren och beslutade således att det inte fanns grund för diskriminering.¹⁵⁷

Vidare fastställs det att åtgärderna måste vara praktiskt möjliga att genomföra. Den innebär följaktligen att sådana åtgärder som inte kan genomföras rent praktiskt eller om det i de enskilda fallen finns arbetsrättsliga bestämmelser som hindrar arbetsgivaren från att vidta vissa åtgärder inte anses skäliga. Det kan exempelvis innebära att verksamheten uppehålls i en hyrd lokal där arbetsgivaren inte har de rättsliga förutsättningarna för att bygga om eller på andra sätt ändra i den faktiska miljön.¹⁵⁸

Varaktighet och omfattning

Andra punkten som tas upp i lagstiftningen syftar till att hänsyn måste tas till hur förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ser ut.¹⁵⁹ I arbetslivet där förhållandet mellan dessa

¹⁵³ Fransson & Stüber (2015), s. 144.

¹⁵⁴ Se avsnitt 5.3.3.

¹⁵⁵ Prop. 2013/14:198, s. 67.

¹⁵⁶ Prop. 2013/14:198, s. 68.

¹⁵⁷ AD 2012 nr 51.

¹⁵⁸ Prop. 2013/14:198, s. 68.

¹⁵⁹ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1. 4 §. p.3.

parter kan vara av olik karaktär och omfattning faller det sig naturligt att kraven på åtgärder skiljer sig. Om en person med funktionsnedsättning har ett arbete av engångskaraktär kan de krav på åtgärder som anses skäliga i en sådan situation emellertid skilja sig från de åtgärder som en person som har ett arbete av långvarig karaktär kan antas kräva.¹⁶⁰

Andra omständigheter av betydelse

Den sista punkten i lagstiftningen som ska räknas in i bedömningen av vad som anses med skäliga åtgärder är andra omständigheter av betydelse.¹⁶¹ De åtgärder som syftas till i denna reglering är de som kan antas göra betydande skillnad för en person med funktionsnedsättning. De effekter som kan antas orsakas av funktionsnedsättningen ska följaktligen tydligt reduceras eller helt elimineras för att åtgärden ska anses skälig enligt denna reglering. Om åtgärden endast innebär en marginell skillnad för funktionsförmågan bör det således indikera att tillgänglighetsåtgärden inte är skälig, se fall 2011 nr 25 i avsnitt 5.3.2.¹⁶²

5.3.5 Sammanfattning

Formen bristande tillgänglighet utökar skyddet mot diskriminering då arbetsgivaren måste vidta skäliga tillgänglighetsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna försättas i en jämförbar situation. Med det som utgångspunkt läggs ett stort ansvar på arbetsgivaren i syfte att främja personer med funktionsnedsättnings rätt till deltagande i arbetslivet, dels genom arbetsmiljölagen men även genom bedömningen av vad som är skäliga åtgärder. Däremot stadgas det att åtgärderna framförallt ska vara enkla och naturliga och enligt internationell rätt får åtgärderna inte innebära oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Detta innebär att även om skyddet för personer med funktionsnedsättning i grunden och vid första anblick verkar omfattande finns det även i denna form en begränsning.

Men vad innebär egentligen skäliga tillgänglighetsåtgärder? De bedömningsgrunder som behandlats ovan ger en viss vägledning i hur lagstiftningen ska tolkas; den funktionsnedsattas intresse gällande delaktighet bör vägas mot arbetsgivarens möjligheter och förutsättningar att vidta åtgärder. Emellertid återkommer lagstiftaren ideligen till slutsatsen att bedömningen

¹⁶⁰ Prop. 2013/14:198, s. 68.

¹⁶¹ Diskrimineringslagen (2008:567), kap 1, 4 §, p.3.

¹⁶² Prop., 2013/14:198, s. 69.

måste göras i det enskilda fallet. Det går med det inte att ge en konkret och slutgiltig definition av en skälig tillgänglighetsåtgärd genom lagstiftningen. I förarbetet till diskrimineringslagen ges en vägledning i vilka faktiska åtgärder som kan göras gällande.¹⁶³ Beslut som fattats av Arbetsdomstolen i den rättspraxis som utretts kan också ge en vidare vägledning för hur lagen i detta fall bör tolkas.

¹⁶³ Se avsnitt 5.3.4.

6 Sammanfattande analys

Arbetsgivaren har genom regleringarna om aktiva åtgärder i DiskL samt regleringarna i AML ett ansvar att arbeta aktivt för att förebygga diskriminering av personer med funktionsnedsättning och främja delaktighet i arbetslivet. Arbetsgivaren är skyldig att anpassa arbetsplatsen efter varje individs enskilda förutsättningar och i dessa regleringar läggs grunden för arbetsgivarens skyldighet att förebygga hinder och motverka diskriminering.

6.1 Diskrimineringsförbudets omfattning

Den svenska lagstiftningen med sin grund i de internationella rättsakterna visar vid första anblick på ett tämligen omfattande förbud mot diskriminering. Alla människor ska ha rätt till delaktighet och jämlikhet och personer med funktionsnedsättnings tillgång till arbetslivet ska främjas genom arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder och motverka diskriminering. Att detta stadgade skydd skulle innebära att alla personer med funktionsnedsättning faktiskt fick lika möjligheter är däremot inte fallet. Det måste göras en avvägning mellan den enskilda personens rättigheter och organisationens behov.

Gällande de två första diskrimineringsformerna, indirekt och direkt, identifierar vi att det finns en tämligen stor begränsning i förbudet mot diskriminering i rekvisitet jämförbar situation. För personer med funktionsnedsättning kan nedsättning innebära att det finns en faktisk inverkan på arbetsförmågan. Bedömningen gällande jämförbar situation görs gällande om personen i fråga har sakliga förutsättningar för ett specifikt arbete. Om funktionsnedsättningen påverkar arbetsförmågan så till den grad att de sakliga förutsättningarna inte finns är det ingen jämförbar situation och då är det inte heller fråga om diskriminering. Detta innebär således att diskrimineringsförbudet har en limitativ tillämplighet eftersom det innebär att bara en begränsad del av de funktionsnedsatta omfattas av arbetsgivarens ansvar. De som aldrig kan komma att befinna sig i likartad situation kommer heller aldrig att omfattas av lagstiftningen.

Detsamma gäller vid rekvisitet intresseavvägning gällande indirekt diskriminering där personen med en funktionsnedsättning inte kan nå upp till de kriterier som vägs viktiga för det berättigade syftet. Om arbetsgivaren kan bevisa att förutsättningarna som krävs är lämpliga och nödvändiga får denna med sin arbetsledningsrätt tillgodose sina behov istället för att

främja en person med funktionsnedsättning. Om verksamhetens behov väger tyngre än den funktionsnedsattes risk att missgynnas begränsar det således den funktionsnedsattas möjlighet till deltagande i arbetslivet. Vi kan emellertid anse att denna begränsning är rimlig då arbetsgivaren även har en skyldighet att ta hänsyn till verksamhetens behov och effektivitet. Det medför dock att inte alla personer som har en funktionsnedsättning skyddas av diskrimineringsförbudet.

Vi identifierar även en begränsning i definitionen av begreppet funktionsnedsättning där man i både svensk och internationell lagstiftning begränsat förbudet till de med *varaktig* nedsättning. Detta innebär att personer vars arbetsförmåga påverkas av en skada eller sjukdom som inte kan anses eller bekräftas vara av varaktig karaktär inte heller kan komma att omfattas av förbudet mot diskriminering. I ändringen av definitionen från funktionshinder till funktionsnedsättning sker däremot ett perspektivskifte där man istället för att fokusera på personens förmågor ska fokusera på att undanröja hinder i samhället.¹⁶⁴ Detta gör att ansvaret läggs över på maktavarna och i detta fall handlar det om arbetsgivarens skyldigheter att anpassa arbetet för att främja personer med funktionsnedsättning. Enligt CRPD och arbetslivsdirektivet får emellertid inte dessa åtgärder medföra oproportionerlig börda för arbetsgivaren och den svenska lagstiftningen stadgar att åtgärderna ska vara skäligen, så var går gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att göra?

6.2 Arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder

I förbudet mot diskriminering i form av indirekt- och direkt diskriminering ansvarar arbetsgivaren för att försöka främja så att personer med funktionsnedsättning på lika villkor får tillgång till arbetslivet. Om arbetsgivaren på något sätt missgynnar en person med funktionsnedsättning som befinner sig i en jämförbar situation innebär det således att diskriminering kan ha skett. När en person inte kan försättas i en jämförbar situation för att det saknas sakliga förutsättningar kan emellertid inte indirekt- eller direkt diskriminering anses föreligga. De åtgärder som en arbetsgivare är skyldig att vidta regleras sedan lagändringen år 2015 framförallt i diskrimineringsformen bristande tillgänglighet. För att utvidga skyddet och försöka främja funktionsnedsatta måste arbetsgivaren, för att inte diskriminera genom bristande tillgänglighet, således utreda och vidta åtgärder för att en

¹⁶⁴ Prop. 2016/17:188, s. 7.

person med funktionsnedsättning ska kunna försättas i en jämförbar situation. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder eller inte gör en tillräckligt grundlig skälighetsbedömning kan det vara fråga om diskriminering genom bristande tillgänglighet.

Under utredning har vi kunnat identifiera att man vid en skälighetsbedömning måste ta hänsyn till de individuella omständigheterna samt arbetsgivarens förutsättningar. Var gränsen går för vad som är en skälig åtgärd måste avgöras i de enskilda fallen men vägledning går att finna i såväl lagstiftning och förarbeten som i rättspraxis. Dels avgör de ekonomiska och praktiska förutsättningarna om en åtgärd är skälig eller ej. Detta innebär således att bedömningen varierar eftersom alla verksamheter ser olika ut och har olika förutsättningar. Däremot drar vi slutsatsen att organisationer som har goda ekonomiska förutsättningar inte har obegränsade skyldigheter till att vidta åtgärder. I de domar som nämns i avsnitt 5.3.4.2, AD 2012 nr 51 och AD 2010 nr 13, är det fråga om två stora organisationer som båda har goda ekonomiska förutsättningar. Trots detta anser inte Arbetsdomstolen att de är skyldiga att vidta de åtgärder som hade behövts göras gällande vilket på så vis begränsar skyddet för funktionsnedsatta i bedömningen av skäliga åtgärder. Gällande de praktiska förutsättningarna kan vi även här se till AD 2010 nr 13 där den omorganisering som krävdes för att man skulle kunna vidta åtgärder ansågs för ingripande och därmed oskälig. Även omständigheterna i förhållandet mellan arbetsgivaren och den funktionsnedsatta spelar stor roll i skälighetsbedömningen. Vid en skälighetsbedömning begränsas således skyddet för en person vars arbete är av engångskaraktär eller på andra sätt kortsiktigt.

En annan viktig omständighet som vi identifierat under utredningen är att det vid en skälighetsbedömning tas hänsyn till vilken skillnad åtgärden skulle få för personen med funktionsnedsättning. Om skillnaden endast kan antas vara marginell och inte bidrar till att personens försätts i en jämförbar situation med sakliga förutsättningar anses inte heller åtgärden vara skälig.

I de avgörande som tagits upp gällande FN-kommittén och tillämpningen av konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ges vidare vägledning i hur vi kan tolka arbetsgivarens ansvar i en skälighetsbedömning. I det ena fallet höll kommittén med Arbetsdomstolen och i de andra kritiserades avgörandet. I de fall med den synskadade kvinnan, AD 2010 nr 13, där man ansåg att Arbetsdomstolens avgörande byggde på rimliga och objektiva grunder hade en grundligare utredning gjorts för vilka olika åtgärder som

möjligen kunde vidtas. I det andra fallet som behandlade den hörselskadade lektorn, AD 2017 nr 51, kritiserade kommittén att man inte beaktat tillräckligt många andra åtgärder än den som ansågs för kostsam. Detta gör att vi genom dessa avgörande kan tolka att arbetsgivarens skyldighet, genom inverkan från internationell lagstiftning, att noga utreda vilka åtgärder som kan göras gällande är tämligen omfattande. Visar utredningen att de åtgärder som kan göras gällande är för omfattande i relation till de omständigheter och förutsättningar som ska tas med i bedömningen är det emellertid inte en skälig åtgärd, däremot bör en grundlig utredning göras.

I förarbetet till DiskL och i arbetslivsdirektivet kommer vi så nära vi kan gällande en definition av vad en faktisk åtgärd innebär. Emellertid är inte dessa så detaljerade och utförliga vilket ger oss vidare förståelse för att det verkligen måste göras en bedömning utifrån de enskilda fallen. En arbetsgivare måste således beakta de omständigheter och förutsättningar som finns och göra en utredning i sin organisation gällande vilka åtgärder som kan anses skäliga för den enskilda organisationen. Genom vår utredning och de upptäckter vi har gjort så drar vi slutsatsen att dessa utredningar bör vara tämligen omfattande. Däremot finns det en gräns för vilka av de utredda åtgärderna som kan anses skäliga vilket följaktligen innebär en begränsning i skyddet för personer med funktionsnedsättning.

7 Avslutande reflektion och slutsats

Syftet med denna utredning har varit att utreda lagstiftningen gällande arbetsgivarens ansvar att motverka diskriminering samt i vilken utsträckning förbudet värnar om personer med funktionsnedsättning. I grunden utgör förbudet ett tämligen omfattande skydd där arbetsgivarens ansvar att främja personer med funktionsnedsättnings rätt till deltagande i arbetslivet är stort. Arbetsgivaren måste arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering. Arbetsgivaren är även skyldig att vidta åtgärder för att försätta personer med funktionsnedsättning i en jämförbar situation. Emellertid, trots att förbudet vid första anblick kan verka fullständigt finns det en rad begränsningar som vi har identifierat. En person med funktionsnedsättning vars förmåga är så pass nedsatt att denna inte har sakliga förutsättningar för att utföra de mest väsentliga arbetsuppgifter kommer aldrig kunna försättas i en jämförbar situation. De kommer heller aldrig ”vinna” i en intresseavvägning om de inte har sakliga förutsättningar för att nå upp till de krav som anses nödvändiga för verksamhetens behov.

Vidare finner vi begränsningar i bedömningen av vad som anses vara skäligen åtgärder. Arbetsgivaren ansvarar över att göra en utredning men åtgärderna får inte innebära oproportionerlig börda för arbetsgivaren och bedömningen måste göras i de enskilda fallen utefter en rad omständigheter såsom ekonomiska förutsättningar samt varaktighet och omfattning på förhållandet mellan arbetsgivaren och personen i fråga. Om de åtgärder som krävs inte anses skäligen kan inte en person med funktionsnedsättning heller anses vara i en jämförbar situation. En person med funktionsnedsättning kommer i de fall där det saknas sakliga förutsättningar och där man inte kan försättas i en jämförbar situation aldrig kunna omfattas av diskrimineringsförbudet och kommer således inte heller vara skyddad av lagstiftningen. Diskrimineringslagens skydd för personer med funktionsnedsättning kan följaktligen anses vara ett förbud mot diskriminering av personer med *lagom* mycket funktionsnedsättning.

Abstract

For a person with a disability there may be obstacles which imply that the right to participate in working life on equal terms as others is limited. The purpose of this essay is to, with the dogmatic method, examine the meaning of the employer's responsibility to counteract discrimination and support people with disabilities' right to participate in working life. As well in international as in national legislation it is regulated that the employer has to take into consideration that each individual has different capabilities. However, it is also regulated that the measures taken must not impose disproportionate burden for the employer. The measures that the employer is obliged to take must also, after an assessment where a number of different conditions and circumstances must be taken into account, be considered reasonable.

Thus, this means that there are limitations in how extensive the employer's responsibility is and therefore there is also limitations in the protection of people with disabilities. As long as the person with a disability's work ability is not affected to the extent that the person does not have objective capabilities to perform essential tasks the person should be protected by the law. However, if the person, regardless of whether the employer has taken measures, lacks objective capabilities the employer cannot be required to neglect the business's needs to support a person with a disability's right to participate in work life.

8 Källförteckning

Offentliga tryck

Sverige

SOU. 2006:22 – En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

SOU. 2016:87 – Bättre skydd mot diskriminering

Prop. 1976/77:149 – Om arbetsmiljö m.m.

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

Prop. 1990/91:140 – Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 2007/08:95 – Ett starkare skydd mot diskriminering

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

Prop. 2016/17:188 – Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken

Europeiska unionen

Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02)

Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt (2012/C 326/01)

Rådets direktiv 2010/48/EG av den 26 november 2009 om ingående från Europeiska gemenskapens sida av Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättandet av en allmän ram för likabehandling

Förenta Nationerna

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Regeringskansliet, FN:s Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen:

AD 2005 nr 98

AD 2006 nr 97.

AD 2010 nr 13.

AD 2011 nr 25.

AD 2012 nr 51.

AD 2017 nr 51.

AD 2017 nr 65.

EU-domstolen

C-13/05 Sonia Chacón Navas mot Eurest Colectividades SA

C-335/11 HK Danmark, ombud för Jette Ring mot Dansk Almenyttigt Boligselskab DAB

C-337/11 HK Danmark, ombud för Lone Skouboe Werge mot *Pro Display A/S i konkurs*

C-354/13 Fag og Arbejde mot Kommunernes Landsforening (KL)

C-303/06 Sharon Coleman mot *Attridge Law, Steve Law*

C-54/07 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot Firma Feryn NV

C-81/12 Asociația Accept mot Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

FN-kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning

CRPD/C/23/D/45/2018

Litteratur

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, MTM, Malmö, 2020

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, andra upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Inghammar, Andreas, *Funktionshindrad - med rätt till arbete?: en komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder i Sverige, England och Tyskland*, Juristförlaget, Diss. Lund : Lunds universitet, 2007, Lund, 2007

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2013

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Swanstein, Filippa & Henrikz, Karin, *Diskrimineringslagen: från princip till praktik*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, Andra upplagan. Iustus, Uppsala, 2003

Internetkällor

Institutet för språk och folkminnen, 2018. *Funktionshindrad eller person med funktionsnedsättning?* Hämtdatum 2020-11-20

<https://www.isof.se/sprak/sprakradgivning/aktuellt-sprakrad/granskade-rad/2018-03-05-funktionshindrad-eller-person-med-funktionsnedsattning.html>

Statistiska Centralbyrån (SCB), 2019. *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning*. Hämtdatum 2020-11-25

https://www.scb.se/contentassets/14e47b5fde424ca188ad70f4acbd7620/am0503_2019a01_br_am78br2002.pdf