



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Josefine Svahn Rolesen

# När den personliga assistenten tystnar

Den personliga assistentens och assistansanvändarens  
folkrättsliga rättigheter i uppsägningssituationer

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Yana Litins'ka

Termin för examen: period 1 VT2021

# Innehållsförteckning

<b>När den personliga assistenten tystnar</b>	<b>I</b>
<b>Summary</b>	<b>IV</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>VI</b>
<b>Förord</b>	<b>VIII</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>IX</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställning	2
1.3 Avgränsningar och förslag till fortsatt forskning	3
1.4 Metod och material	4
1.4.1 Rättsanalytisk metod och kritisk rättsdogmatik	4
1.4.2 Folkrättslig metod och folkrättsliga källor	5
1.4.3 Särskilt om allmänna kommentarer och 'concluding observations'	8
1.5 Omedelbara respektive progressiva förpliktelser	10
1.6 Disposition	10
1.7 Begreppsanvändning	11
1.8 Forskningsläge och uppsatsens bidrag till diskursen	12
<b>2 Assistansanvändarens självbestämmanderätt</b>	<b>14</b>
2.1 Inledning och överblick	14
2.2 Rätten att leva självständigt i samhället	14
2.2.1 Artikel 15 i den europeiska sociala stadgan	14
2.2.2 Artikel 19 CRPD	19
2.3 Rätten till självbestämmande inklusive rättskapacitet	22
2.4 Omedelbara eller progressiva förpliktelser?	26
2.5 Sammanfattning och slutsatser av kapitel 2	28
<b>3 Personliga assistenters anställningsskydd</b>	<b>29</b>
3.1 Inledning och överblick	29
3.2 Saklig grund för uppsägning	29
3.2.1 Allmänt	29
3.2.2 Uppsägning pga. arbetstagarens uppförande	30
3.2.3 Balans mellan olika intressen	31
3.3 Icke-diskriminering	35
3.3.1 Inledning	35
3.3.2 Diskrimineringsförbuden i EKMR, den europeiska sociala stadgan och ICCPR	36
3.3.3 Diskrimineringsgrunden "ställning i övrigt" enligt ICCPR	36
3.3.4 Omfattningen av diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR	40
3.3.5 Diskriminering enligt tilläggsprotokoll 12 till EKMR	42
3.3.6 Diskrimineringsförbudet i artikel E i den europeiska sociala stadgan	44
3.4 Omedelbara eller progressiva förpliktelser?	44
3.5 Sammanfattning och slutsatser av kapitel 3	45

<b>4</b>	<b>Värde- och konsekvensanalys</b>	<b>46</b>
4.1	Inledning och överblick	46
4.2	Human rights balancing	46
4.3	Sammanfattning och slutsatser av kapitel 4	47
<b>5</b>	<b>Diskussion och slutsatser</b>	<b>49</b>
5.1	Inledning och problemformulering	49
5.2	Folkrättens intresseavvägning	49
5.2.1	Sambandet mellan rättighetskonsensus och reglering	49
5.2.2	Avvägningen mellan olika rättigheter	54
5.3	Intresseavvägningens värden och konsekvenser	55
5.4	Särskilt om uppsatsens specifika frågeställningar	57
<b>6</b>	<b>Avslutning</b>	<b>61</b>
	<b>Källförteckning</b>	<b>62</b>

## Summary

In this thesis I examine legal considerations concerning the balance between employment protection for personal assistants and self-determination for the service user, i.e. the person with a disability. Personal assistance as a profession entails a close relationship between the service user and the personal assistant. In many cases, a healthy relationship is a condition for the wellbeing of the personal assistant as well as the service user. If the service user is unsatisfied with the personal assistant it can raise the question of whether or not the employment contract can be terminated.

A ground premise is that a termination is legal only if the employer can provide a valid ground for dismissal. In this assessment, the personal assistant's interest of employment security must be balanced against the interest the employer (e.g. the service user) has in dismissing the assistant. The thesis focuses on this assessment and the rights in public international law that may be affected. The treaties I examine are CRPD, ICCPR, ECHR, the revised European Social Charter and ILO Convention C158.

Regarding the rights of the service user, my conclusion is that article 15 of the revised European social charter provides an *effective* right for persons with disabilities to enjoy independence and social integration in the community. It is not sufficient that a state *provides* support to the service user – the support must also be *inclusive* and *respect the preference and will* of the service user. By examining state reports from the European Social Committee, I conclude, however, that the Committee focuses more on whether or not the *nature* of the support is inclusive – rather than what opportunities the support actually gives the individual. However, the right to independent living in article 19 of CRPD focuses more on the influence of individuals. Thereto, article 12 of CRPD provides that persons with disabilities enjoy legal capacity on an equal basis with others. By reading article 19 of CRPD together with article 12 of CRPD I conclude that CRPD provides that persons with disabilities have an effective right to have control over every aspect of their lives. The committee of persons with disabilities explicitly highlights personal assistance as an example where personal autonomy and self-determination are prerequisites for independent living.

On the other hand, article 24 of the European Social Charter and article 4 of the ILO Convention C158 protect workers against unfair dismissals. By examining state reports I find, however, that the protection against unfair dismissals is weak and leaves the balancing between different interests to be determined by national legislation. The main protection workers have in international law is instead through the prohibition against discrimination in article 26 of ICCPR. My conclusion is that article 26 of ICCPR provides that national law cannot treat persons different if they are equal in the circumstances of judicial relevance. Therefore, even if article 26 of ICCPR is the most important right for personal assistants, the protection is still dependent on the national protection of workers in similar situations.

I conclude that the rights examined *allow* national legislations that give workers a weak protection against unfair dismissals, as long as the domestic rules treat workers that are equal in the circumstances of judicial relevance in the same way. This *does not* mean that personal assistants have a poor employment protection *in practice*, but international law delegates much of the detail regulation to the states. In comparison, the rights concerning service users are of more strict character and give individual states a narrow margin of appreciation regarding how to interpret the rights.

The questions I discuss in this thesis are complex and there is no easy legal solution. I therefore encourage others to continue the discussion about the issues highlighted in the thesis, because these are questions that require a variety of perspectives and approaches.

## Sammanfattning

I uppsatsen undersöker jag juridiska överväganden kopplade till balansen mellan en personlig assistents anställningsskydd och rätten till självbestämmande för assistansanvändaren, dvs. personen med funktionsnedsättning. Yrket som personlig assistent innebär ett nära samspel mellan assistansanvändaren och den personliga assistenten. I många fall är en hälsosam yrkesrelation en förutsättning för såväl den personliga assistentens som assistansanvändarens välmående. Om assistansanvändaren är missnöjd med den personliga assistenten kan det väcka frågan om huruvida assistansanvändaren kan säga upp den personliga assistenten.

En grundläggande förutsättning för att en uppsägning ska vara laglig är att arbetsgivaren kan visa en saklig grund för uppsägningen. I bedömningen av saklig grund måste den personliga assistentens intresse av anställningsskydd vägas mot arbetsgivarens (i praktiken assistansanvändarens) intresse av att säga upp assistenten. Den här uppsatsen fokuserar på den avvägningen och de folkrättsliga rättigheterna som kan påverkas i avvägningen. De traktat jag undersöker är CRPD, ICCPR, EKMR, den reviderade europeiska sociala stadgan och ILO-konvention nr 158.

När det gäller assistansanvändarens rättigheter är min slutsats att artikel 15 i den reviderade europeiska sociala stadgan ger en *effektiv* rätt för personer med funktionsnedsättning att åtnjuta självständighet och social integrering i samhället. Det är inte tillräckligt att staten *tillhandahåller* stöd till assistansanvändarna, utan stödet måste också vara *inkluderande* och *respektera personens vilja och preferenser*. Genom att analysera den europeiska sociala kommitténs granskning av enskilda stater är min slutsats att kommittén dock fokuserar främst på huruvida stödets *karaktär* är inkluderande – snarare än vilka möjligheter stödet faktiskt ger individen. Däremot fokuserar rätten att leva självständigt i artikel 19 CRPD mer på individens inflytande. Därtill slår artikel 12 CRPD fast att personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet på lika villkor som andra. Den slutsats jag drar genom att läsa artikel 19 CRPD tillsammans med artikel 12 CRPD är att CRPD ger personer med funktionsnedsättning en effektiv rätt till kontroll över alla aspekter av livet. Funktionsrättskommittén lyfter uttryckligen personlig assistans som ett exempel där personlig autonomi och självbestämmande är förutsättningar för ett självständigt liv.

Samtidigt skyddar artikel 24 i den europeiska sociala stadgan och artikel 4 i ILO-konvention nr 158 arbetstagare mot osakliga uppsägningar. Genom att analysera granskningar av enskilda stater drar jag dock slutsatsen att skyddet mot osakliga uppsägningar är svagt och överlåter en stor del av ansvaret för intresseavvägningen till enskilda stater. Det huvudsakliga folkrättsliga skydd arbetstagare åtnjuter är istället det skydd som följer av diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR. Min slutsats är att artikel 26 ICCPR kräver att nationell rätt inte behandlar personer som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena på olika sätt. Det innebär att även om artikel 26 ICCPR är den viktigaste rättigheten för

personliga assistenter är skyddet beroende av hur nationell rätt behandlar arbetstagare *i liknande situationer*.

Min slutsats är att rättigheterna jag granskar *tillåter* en nationell lagstiftning som ger arbetstagarna ett svagt skydd mot osakliga uppsägningar, så länge de nationella reglerna behandlar personer som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena på samma sätt. Det innebär *inte* att personliga assistenter behöver ha ett svagt anställningsskydd i praktiken, men folkrätten överlåter en stor del av ansvaret för att reglera frågorna i detalj till staterna. Det går att jämföra med rättigheterna för assistansanvändarna som är av mer strikt karaktär och där de enskilda staternas utrymme att tolka rättigheterna är litet.

Frågorna jag diskuterar i uppsatsen är komplexa och det finns ingen enkel juridisk lösning. Jag uppmuntrar därför till en fortsatt diskussion angående de frågor jag belyser, för det är frågor som kräver en mängd olika perspektiv och infallsvinklar.

## Förord

Med de här orden avslutar jag fem års studier på juristprogrammet. Det har varit fem år av blod, svett och tårar – men även fem år av glädje, gemenskap och vänskap. En sak som är säker är att jag aldrig hade tagit mig igenom de här fem åren utan alla underbara människor i mitt liv och ni förtjänar ett stort tack.

Först och främst, ett tack till de personer jag aldrig kommer kunna tacka tillräckligt; min älskade mamma och pappa. Inget av det här hade varit möjligt utan er och jag är så oerhört tacksam över att just ni är mina föräldrar. Det enda jag kan säga är ”*Thank you, Mom [and dad], you are my guidepost for everything!*”. Jag vill också tacka farmor och mormor för att ni alltid har trott på mig och uppmuntrat mig att kämpa vidare.

Tack till alla fantastiska människor jag har lärt känna via juristprogrammet och JF. Jag är så tacksam över alla skratt och det stöd vi har kunnat ge varandra i vått och torrt. Tack för alla fester, myskvällar och pratstunder. Tack till alla mina vänner utanför juristprogrammet. Tack för all kärlek, uppmuntran och välbehövliga ”reality checks” när juristprogrammet har fått mig att se fyrkantigt.

Nu när jag har tackat familj och vänner är det dags att tacka den som för fem år sedan inte tillhörde någon kategori, men som numera har en given plats i båda två. Tack till min partner in crime, Meghan. Jag vet på riktigt inte vad jag hade gjort utan dig och jag är så evigt tacksam över att ha dig i mitt liv.

Tack även till min handledare Yana Litins’ka för värdefulla råd och kritisk granskning under uppsatsskrivandets gång.

Avslutningsvis vill jag tacka mina älskade änglar, farfar och morfar. Det är få saker som gör lika ont som att ni inte längre finns med oss. Jag vet hur glada ni båda blev när jag blev antagen till juristprogrammet och hur gärna ni ville vara med och fira min examen. Jag är dock övertygad om att ni sitter uppe i himlen och ser att min examensuppsats – den dedicerar jag till er!

*Unto the breach!*

Josefine Svahn Rolesen

Lund 25 maj 2021



## Förkortningar

CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities (FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning)
Dvs.	Det vill säga
EKMR	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FN	Förenta nationerna
FN-stadgan	Förenta nationernas stadga
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (Internationella konventionen om civila och politiska rättigheter)
ICJ	International Court of Justice (Internationella domstolen)
ICJ-stadgan	Stadga för den internationella domstolen
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetsorganisationen)
Pga.	På grund av
Prop.	Proposition
S.k.	Så kallad/kallat
Sociala stadgan	Europeisk social stadga (reviderad)
T.ex.	Till exempel
VCLT	Vienna Convention on the law of treaties (Wienkonventionen om traktaträtten)

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

När enskilda uppsägningsfall slutligen måste avgöras på rättslig väg, genom att arbetsgivarens uppsägningsbeslut underkastas en domstols prövning, är det oundvikligt att meningarna ofta bryter sig om hur saklig grund-bedömningen skall göras.<sup>1</sup>

En av de mest grundläggande arbetsrättsliga reglerna är att en arbetsgivare måste visa en saklig grund för att hen ska ha rätt att säga upp en arbetstagare. Den sakliga grunden ska hänföra sig antingen till arbetstagaren personligen – t.ex. arbetstagarens kompetens eller beteende, eller till verksamheten – t.ex. att arbetsgivaren vill omstrukturera företaget.<sup>2</sup>

En uppsägning får i regel stora konsekvenser för den enskilda arbetstagaren i form av förlorad arbetsinkomst och försämrat välmående. Samtidigt är det nödvändigt att arbetsgivaren har möjlighet att säga upp arbetstagare som inte utför arbetet på ett tillfredställande sätt. Det är också viktigt att arbetsgivaren har möjlighet till viss flexibilitet och kan ta beslut som gynnar verksamheten.<sup>3</sup>

Bedömningen av vad som utgör en saklig grund för uppsägning pga. personliga skäl är komplicerad och beror i stor utsträckning på omständigheterna i det enskilda fallet. De nationella domstolarna måste i regel grunda bedömningen på motstridiga uppgifter från parter som har helt olika perspektiv på händelseförloppet och vilka omständigheter som är relevanta för prövningen. Bedömningen handlar i stor utsträckning om värderingar där domstolen slutgiltigt måste ta ställning: har uppsägningen varit sakligt grundad eller inte? Något annat domslut går i de allra flesta fall inte att komma fram till.<sup>4</sup>

I integritetsnära anställningar där arbetstagaren har en nära relation till arbetsgivaren och/eller andra personer på arbetsplatsen är bedömningen av saklig grund särskilt komplex. Arbetets karaktär gör att störningar i det sociala spelet i regel blir särskilt allvarliga, t.ex. om andra personer är beroende av arbetstagaren. Så är ofta fallet när arbetstagaren arbetar som personlig assistent, ett yrke som går ut på att hjälpa en assistansanvändare när personens funktionsnedsättning skapar hinder i vardagen. Arbetets karaktär innebär att assistansanvändaren i viss utsträckning står i ett beroendeförhållande till arbetstagaren. Beroendeförhållandet kan göra det svårt för assistansanvändaren att säga ifrån när något inte fungerar, samtidigt som den personliga assistenten behöver direktiv för att kunna utföra arbetet väl. Arbetstagarens intresse av anställningstrygghet och att få rätta till eventuella misstag är dessutom givetvis lika stort oavsett vilket yrke hen har.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Prop. 1981/82:71, s. 67.

<sup>2</sup> Del II, artikel 24.1.a i den europeiska sociala stadgan och ILO (2020), besökt 2021-05-05.

<sup>3</sup> ILO (2021), besökt 2021-05-03.

<sup>4</sup> Prop. 1981/82:71, s. 67.

<sup>5</sup> Giertz (2012), s. 160.

Bedömningen enligt det svenska nationella kravet på saklig grund beror till stor del på det enskilda fallet. Arbetsdomstolens ordförande Sören Öman menar att bedömningen är ”påtagligt individualiserad” och bygger på en avvägning mellan olika personers intressen.<sup>6</sup> Redan 2008 belyste Catharina Calleman friktionen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmande.<sup>7</sup> Senare det året trädde CRPD ikraft, en konvention som ytterligare sätter individens självbestämmanderätt i fokus.<sup>8</sup> Samtidigt är kravet på saklig grund för uppsägning en av arbetsrättens hörnstenar – i folkrätten såväl som i flertalet nationella rättsordningar.<sup>9</sup>

I den här uppsatsen kommer jag att diskutera friktionen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmande. Jag kommer att utgå från relevanta folkrättsliga regler och analysera *om* – och i så fall *i vilken utsträckning* – rättigheterna kommer i konflikt med varandra. Min forskning är på så sätt främst användbar i relation till stater med *monistiska* rättssystem där internationell rätt automatiskt blir en del av nationell rätt efter statens ratificering. Vid en eventuell normkonflikt mellan internationell och nationell rätt har den internationella rätten företräde. Det går att jämföra med *dualistiska* rättssystem där staten måste inkorporera eller transformera traktaten för att de ska bli en del av gällande rätt. Rättstillämpare i dualistiska stater ska tolka den nationella rätten så att den så långt som möjligt stämmer överens med statens internationella förpliktelser, s.k. fördragskonform tolkning. Vid en eventuell normkonflikt går dock nationell rätt före och det är därför inte ett lika stort problem om olika folkrättsliga förpliktelser är oförenliga med varandra.<sup>10</sup> Min uppsats är på så sätt främst användbar i relation till monistiska staters folkrättsliga förpliktelser. Utredningen av de folkrättsliga bestämmelserna har dock givetvis en bredare relevans än så och uppsatsens syfte är kopplat till just utredningen och balansen mellan olika rättigheter.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att analysera och diskutera hur gällande folkrätt behandlar avvägningen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt. För att uppnå syftet kommer jag att granska såväl omfattningen av kravet på saklig grund som rätten till självbestämmande. Slutligen är ett syfte med uppsatsen att diskutera vilka värden som de olika rättigheterna skyddar och konsekvenserna av att balansera värdena på olika sätt.

---

<sup>6</sup> Öman (2017), s. 67.

<sup>7</sup> Calleman (2008), s. 492, besökt 2021-02-02. Calleman är professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet.

<sup>8</sup> FN:s avdelning för ekonomiska och sociala angelägenheter – (u.å.), besökt 2021-05-18. CRPD står för konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York 13 december 2006, SÖ 2008:26. Även kallad funktionsrättskonventionen. Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>9</sup> ILO (2020), besökt 2021-05-03.

<sup>10</sup> Ehrenkrona (2015), s. 781-782, besökt 2021-05-18 och Nilsson (2020), s. 179.

Jag kommer att angripa syftet genom att besvara fem frågeställningar:

- Vilken omfattning har assistansanvändarens självbestämmanderätt enligt den europeiska sociala stadgan<sup>11</sup> och CRPD?
- Vilket anställningsskydd har personliga assistenter enligt den europeiska sociala stadgan, ILO-konvention nr 158<sup>12</sup>, EKMR<sup>13</sup> och ICCPR<sup>14</sup>?
- Hur balanserar CRPD, den europeiska sociala stadgan, ILO-konvention nr 158, EKMR och ICCPR den personliga assistentens anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt?
- Vilka värden påverkas av avvägningen mellan den personliga assistentens anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt?
- Vilka konsekvenser får det att balansera värdena på olika sätt?

### 1.3 Avgränsningar och förslag till fortsatt forskning

Under arbetet med uppsatsen har jag avgränsat mig ur flera aspekter för att uppsatsen ska hålla en hög kvalitet och ha ett rimligt omfång. En central avgränsning är en avgränsning i vilka folkrättsliga regler jag undersöker. Jag har valt att fokusera på FN:s kärnkonventioner, den europeiska sociala stadgan, EKMR och ILO-konvention nr 158. Anledningen till att jag fokuserar FN:s kärnkonventioner är att konventionerna har accepterats av stora delar av världen som en grundstomme för de mänskliga rättigheterna.<sup>15</sup> Jag anser att det därför är en rimlig avgränsning där jag får med rättigheter som i princip är universella, samtidigt som kärnkonventionerna sätter ett tydligt och ganska snävt avgränsningsområde. Viktigt att notera är att jag dock har valt att inte ta med de kärnkonventioner som skyddar vissa specifika grupper av arbetstagare (t.ex. CEDAW<sup>16</sup>, CERD<sup>17</sup> och CRMW<sup>18</sup>).

---

<sup>11</sup> European Social Charter (revised), europeiska sociala stadgan (reviderad), Strasbourg, 3 maj 1996, SÖ 1998:35.

<sup>12</sup> ILO Convention C158 – Termination of Employment Convention, ILO-konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, Geneve, 22 juni 1982, SÖ 1983:38.

<sup>13</sup> European Convention on Human Rights, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, Rom, 4 november 1950, inkorporerad i svensk rätt genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>14</sup> ICCPR är en akronym för 'International Covenant on Civil and Political Rights'. Jämför International Covenant on Civil and Political Rights, Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, New York, 16 december 1966, SÖ 1971:42.

<sup>15</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.a), besökt 2021-04-11.

<sup>16</sup> CEDAW är en akronym för 'Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman'. Jämför Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Konventionen om avskaffandet av all form av diskriminering mot kvinnor, New York, 18 december 1979, SÖ 1980:8.

<sup>17</sup> CERD är en akronym för 'Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination'. Jämför Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Internationell konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, New York, 21 december 1965, SÖ 1971:40.

<sup>18</sup> CRMW är en akronym för 'Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families'. Jämför Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, New York, 18 december 1990.

Jag kommer inte heller ta upp CAT<sup>19</sup> och ICPPED<sup>20</sup> eftersom jag anser att de konventionerna är irrelevanta för mina frågeställningar.

Förutom FN:s kärnkonventioner har jag valt att ta med EKMR och den europeiska sociala stadgan för att få med centrala europeiska rättigheter, samt ILO-konvention nr 158 som fokuserar just på uppsägningar. EKMR, den europeiska sociala stadgan och ILO-konvention nr 158 är på så sätt mer specifika eller regionala traktat som jag menar kompletterar FN:s mer generella kärnkonventioner. I relation till den europeiska sociala stadgan vill jag betona att jag avser den *reviderade* versionen av stadgan. 1961 antog Europarådet den ursprungliga stadgan. Det europeiska samhället förändrades mycket under decennierna efter 1961 och 1996 antog Europarådet den reviderade europeiska sociala stadgan för att svara mot de förändringarna. Den reviderade stadgan innehåller vissa tillägg till den ursprungliga stadgan, men också vissa nya rättigheter. Till exempel ger artikel 24 i den reviderade europeiska sociala stadgan ett skydd mot osakliga uppsägningar, en rättighet som jag kommer beskriva noggrant i avsnitt 3.2.<sup>21</sup> Det är således den *reviderade* europeiska stadgan jag har med i mina avgränsningar.

Slutligen har jag valt att avgränsa uppsatsen på det sätt att jag inte kommer att behandla barns rättigheter. Det innebär att min uppsats tar sikte på situationer där assistansanvändaren och den personliga assistenten är över 18 år. Avgränsningen mot barns rättigheter beror strikt på utrymmesskäl. Jag tycker att det vore otroligt intressant att diskutera mina frågeställningar utifrån principen av barnets bästa, men det är en alltför omfattande fråga att ta med i den här uppsatsen. Jag rekommenderar dock andra som är intresserade av ämnet att studera den frågan närmare.

## 1.4 Metod och material

### 1.4.1 Rättsanalytisk metod och kritisk rättsdogmatik

I uppsatsen ska jag besvara hur folkrätten balanserar personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt. För att besvara frågan måste jag först utreda vad som är gällande rätt och kommer då att använda mig av en rättsanalytisk metod. Metoden innebär att jag applicerar rättsregler på en situation för att beskriva lösningen på ett juridiskt problem. När jag applicerar rättsregeln tar jag hjälp av grundläggande juridiska källor som exempelvis doktrin för att utröna regelns innebörd och praktiska tillämpning.

---

<sup>19</sup> CAT är en akronym för 'Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment'. Jämför Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, Konvention mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, New York, 10 december 1984, SÖ 1986:1.

<sup>20</sup> ICPPED är en akronym som står för 'International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance'. Jämför International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance, Konventionen till skydd för alla människor mot påtvingande försvinnanden, New York, 20 december 2006.

<sup>21</sup> Europarådet (2021), besökt 2021-04-28.

Den rättsanalytiska metoden är på så sätt ett annat ord för det mer vedertagna begreppet rättsdogmatisk metod. Begreppet rättsanalytisk metod ringar dock in den analys av rättsregler jag gör i uppsatsen och framhäver mina ambitioner att inte enbart *beskriva* rättsläget utan också att *analysera* och *diskutera* rättsläget i ett större perspektiv.<sup>22</sup> I uppsatsen kommer jag på så sätt använda mig av ett andra steg som innebär att jag granskar mina slutsatser om rättsläget genom en s.k. kritiskt inriktad rättsdogmatik. I det andra steget kommer jag att diskutera vilka konsekvenser det får att tillmäta assistentens anställningsskydd respektive assistentanvändarens självbestämmanderätt olika stor vikt.

Den kritiskt inriktade rättsdogmatiken ger en möjlighet att förändra rättsläget genom ändamålsargument eller genom att visa att domstolarna har tolkat gällande rätt fel. Den kritiska aspekten handlar om att undersöka om det rådande rättsläget är otillfredsställande samt om och i så fall hur rättsläget bör ändras.<sup>23</sup> För att kunna kritisera det rådande rättsläget måste jag först utreda vad som är gällande rätt. I uppsatsen kommer jag att diskutera folkrättens regler om anställningsskydd och självbestämmanderätt. Folkrätten har vissa särdrag som jag måste ta hänsyn till, som till exempel vilka rättskällor jag kan beakta och vilken status de olika källorna har.

#### 1.4.2 Folkrättslig metod och folkrättsliga källor

Artikel 38 i ICJ-stadgan innehåller en uppräknning av det som traditionellt har ansetts vara folkrättens källor. Den viktigaste praktiska betydelsen av artikel 38 är dock att artikeln sätter ramarna för vilka regler ICJ kan tillämpa i sina beslut.<sup>24</sup> Artikel 38 i ICJ-stadgan är formellt sett tillämplig endast när ICJ ska lösa en tvist, men de rättskällor som artikel 38 räknar upp är också de källor som generellt är tillämpliga på internationella förhållanden.<sup>25</sup> Enligt artikel 38 är folkrättens primärkällor:

- *Allmänna eller speciella internationella överenskommelser.*<sup>26</sup> En förutsättning för att internationella överenskommelser ska kunna vara folkrättsligt bindande är att det går att påvisa att de avtalsslutande parterna haft en vilja att bli bundna. Av bevisskäl är traktat därför i regel skriftliga, men alla avtal är lika bindande så länge det går att bevisa en rättsbildningsvilja hos de avtalsslutande parterna.<sup>27</sup>
- *Internationell sedvänja som utgör bevis för en allmän praxis och är godtaggen som gällande rätt.*<sup>28</sup> För att en internationell sedvana ska vara bindande måste parten som åberopar sedvanan kunna bevisa två saker – ett sammanhängande mönster i staters agerande och en allmän rättsuppfattning. För att ett handlingsmönster ska kunna utgöra en internationell sedvana måste handlingsmönstret ha en viss utbredning i de stater som sedvanan anses

---

<sup>22</sup> Kleineman (2018), s. 24-25.

<sup>23</sup> Ibid., s. 35-36.

<sup>24</sup> Bring m.fl. (2020), s. 29. ICJ-stadgan, Statute of the International Court of Justice, San Francisco, 26 juni 1945.

<sup>25</sup> Linderfalk (2020a), s. 33.

<sup>26</sup> Artikel 38.1.a. ICJ-stadgan.

<sup>27</sup> Linderfalk (2020a), s. 34.

<sup>28</sup> Artikel 38.1.b. ICJ-stadgan.

bindande för, handlingsmönstret måste ha tillämpats under en viss tid och mönstret måste vara sammanhängande. Det sista kravet innebär att parten inte har gjort alltför många undantag från handlingsmönstret. Därutöver krävs en allmän rättsuppfattning. Det innebär att staterna måste ha agerat på ett visst sätt för att de har ansett att det är vad den internationella sedvanerätten kräver av dem.<sup>29</sup>

- *Allmänna rättsgrundsatser som är erkända av de civiliserade folken.*<sup>30</sup> Den tredje punkten omfattar det som vi idag ofta kallar för allmänna rättsprinciper, som exempelvis principen *pacta sunt servanda* – avtal ska hållas.<sup>31</sup> I praktiken används allmänna rättsgrundsatser främst som utfyllnad när det finns luckor i traktat och sedvanerätten.<sup>32</sup>
- *Rättsliga avgöranden och doktrin från olika medlemsstater som kan hjälpa till att fastställa gällande rätt.*<sup>33</sup> Internationella domstolens beslut kan ge vägledning i vilken innebörd en regel har, men beslutet som sådant binder dock bara de tvistande parterna.<sup>34</sup> Praxis och doktrin utgör därför inte rättsregler på samma sätt som källorna i de tre första punkterna, men de kan likväl vara viktiga medel för att fastställa gällande rätt.<sup>35</sup>

Grundregeln vid tillämpning och tolkning av traktater är att avtal ska hållas. Traktatsparterna måste därför uppfylla de förpliktelser som traktaten medför.<sup>36</sup> När stater och andra rättstillämpare vill utröna vilka förpliktelser en viss traktatbestämmelse medför finns det enligt VCLT i stora drag tre distinkta tolkningsmetoder att tillämpa: textens ordalydelse (textuell tolkning), traktatens ändamål (ändamåltolkning) samt intentionerna med traktaten (intentionstolkning).<sup>37</sup> Det centrala i den rättsanalytiska metoden är – som jag nämnde i avsnitt 1.4.1 – att utreda vad som är gällande rätt. Genom att tillämpa tre olika tolkningsmetoder får jag en mer *nyanserad* bild av vad som är gällande rätt. Viktigt att notera är dock att VCLT inte är en steg-för-steg-metod som fungerar på samma sätt i alla fall. VCLT indikerar vilka källor som är viktiga att beakta (t.ex. traktatens preambel och förarbeten) och ger en systematik för hur rättstillämpare kan ta sig an källorna. I den praktiska tillämpningen måste rättstillämpare dock kombinera tolkningsmetoderna för att se hur olika rättskällor samspelar med varandra.<sup>38</sup>

---

<sup>29</sup> Linderfalk (2020a), s. 35-36.

<sup>30</sup> Artikel 38.1.c. ICJ-stadgan.

<sup>31</sup> Bring m.fl. (2020), s. 33-34. Principen om *pacta sunt servanda* framgår också av artikel 26 VCLT som stadgar att eftersom avtal ska hållas måste traktat tolkas i god tro. Jämför Evans (2014), s. 176. Wienkonventionen om traktaträtten, Vienna Convention on the law of treaties, Wien 23 maj 1969, SÖ 1975:1, förkortas VCLT.

<sup>32</sup> Linderfalk (2020a), s. 40.

<sup>33</sup> Artikel 38.1.d. ICJ-stadgan.

<sup>34</sup> Bring m.fl. (2020), s. 30.

<sup>35</sup> Ibid. s. 34.

<sup>36</sup> Evans (2014), s. 176.

<sup>37</sup> Bring m.fl. (2020), s. 52, 56-57 och artikel 27 VCLT.

<sup>38</sup> Gardiner (2008), s. 9-10.

När det gäller den textuella tolkningen tar jag sikte på det som artikel 31.1 i svenska versionen av VCLT benämner som ”den gängse meningen” av traktatens uttryck.<sup>39</sup> När jag använder begreppet ”textuell tolkning” tar jag därför sikte på bestämmelsens ordalydelse och begreppets allmänna innebörd.<sup>40</sup>

Det konventionella språkbruket innefattar såväl den vardagliga innebörden av ett begrepp som alla slags fackspråk. Det innebär att om ett begrepp har en innebörd i det vardagliga språket och en annan innebörd i en juridisk kontext är den gängse meningen tvetydig. Samma sak gäller om den gängse meningen har ändrats från det att traktaten antogs. VCLT förordar inte den fackliga respektive vardagliga innebörden eller den historiska respektive moderna innebörden. Det blir istället upp till rättstillämpare att avgöra vilken tolkning som i det specifika fallet stämmer bäst överens med traktatparternas intentioner.<sup>41</sup> Den gängse meningen omfattar på så sätt mer än endast ordböcker.

Peter Wattel och Otto Marres belyser till exempel att den gängse meningen primärt inte avser det allmänna språkbruket, utan vilken innebörd ett begrepp har i ett givet sammanhang.<sup>42</sup> Det är särskilt logiskt eftersom när den gängse meningen är otydlig eller tvetydig ska den tolkas i sitt sammanhang och mot bakgrund av traktatens ändamål och syfte. Förhoppningen är således att sammanhanget, traktatens ändamål och syfte ska klargöra vilken av olika tolkningar som är korrekt.<sup>43</sup> Att traktaten ska tolkas i sitt sammanhang innebär att jag som rättstillämpare måste se den enskilda bestämmelsen i ljuset av hela traktaten samt andra överenskommelser och accepterade dokument.<sup>44</sup> Eventuell preambel eller annex kan också ge vägledning om traktatens sammanhang, eftersom de ofta innehåller information om bakgrunden till traktaten.<sup>45</sup>

Att se enskilda bestämmelser i ljuset av konventionen som helhet väljer jag att kalla för en systematisk tolkningsmetod. Det jag kommer göra i uppsatsen är att använda mig t.ex. av konventionernas allmänna principer för att få en helhetsbild av de fördragsslutande parternas avsikter och konventionens anda. En annan förståelse för den ”systematiska tolkningsmetoden” är att metoden går ut på att förstå hur olika regler och rättsområden hänger ihop. Den tolkningen bygger på att en förutsättning för att förstå en regel eller ett begrepp inom ett rättsområde är att se hur motsvarande regler och begrepp fungerar inom andra rättsområden.<sup>46</sup> Jag menar dock att det är viktigt att förstå regler och begrepp i sin kontext och vilken funktion en regel syftar till att fylla. Till exempel innebär rätten till självbestämmande i stort en frihet att göra val och att staten inte ska styra enskilda personers liv. För personer med funktionsnedsättning är det dock ofta nödvändigt att staten ingriper eftersom närstående till personen annars fattar

---

<sup>39</sup> Linderfalk (2020b), s. 102 och artikel 31.1 VCLT.

<sup>40</sup> Jämför Svenska Akademin (2021): ’Gångse’, besökt 2021-01-27.

<sup>41</sup> Linderfalk (2020b), s. 102.

<sup>42</sup> Wattel och Mares (2003), s. 226. Wattel och Marres är båda två professorer i EU-rätt.

<sup>43</sup> Linderfalk (2020b), s. 103.

<sup>44</sup> Artikel 31.2 VCLT.

<sup>45</sup> Evans (2014), s. 179.

<sup>46</sup> Peczenik (2005), s. 250.



beslut åt hen. Det i sin tur beror på att personer med funktionsnedsättning i många sammanhang har ansetts oförmögna att fatta beslut.<sup>47</sup> Det är bara ett exempel där jag ser vikten av att se begrepp och bestämmelser i ljuset av en konvention som helhet – men däremot inte andra konventioner eller t.o.m. rättsområden.

Förutom en textuell och systematisk tolkning kan en ändamålstolkning hjälpa till att utröna en regels innehåll. Ändamålstolkningen innehåller en effektivitetsprincip som går ut på att tolka regeln på det sätt som bäst uppfyller den specifika regelns ändamål.<sup>48</sup>

Först när primärkällorna inte ger tillräcklig klarhet i en bestämmelses innebörd eller om tolkningen leder till absurda, motstridiga eller orimliga resultat kan jag gå över till att beakta de supplementära tolkningsmedlen i artikel 32.<sup>49</sup> Jag kan då beakta förarbeten till traktaten och omständigheterna vid traktatens ingående för att försöka hitta en mer rimlig innebörd av bestämmelsen.<sup>50</sup>

Till skillnad från vad som gäller för svenska lagar finns det sällan en enhetlig uppsättning förarbeten till traktat. I en folkrättslig kontext omfattar ”förarbetena” allt från enskilda delegaters minnesanteckningar till övervakningskommittéernas utkast av traktat. Det går därför inte att ge dokument från traktatens ingående en generell auktoritet. Till exempel är ett traktatutkast som sedan antas i regel en högst relevant källa, medan minnesanteckningar eller brev från enskilda delegater i regel är mindre viktiga källor.<sup>51</sup> Här vill jag betona att jag främst kommer att titta på uttalanden från de rådgivande kommittéerna och lägga mindre vikt vid uttalanden från enskilda delegater eller observationer från stater. Jag har valt att skriva om personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändares självbestämmande på folkrättslig nivå just för att det är en komplex fråga. Inom varken arbetsrätten eller funktionsrätten finns en utbredd konsensus på internationell nivå. Jag anser därför att det är mindre relevant vad enskilda stater och statsrepresentanter har betonat under traktatens ingående – men däremot kan de rådgivande kommittéernas mer övergripande synpunkter vara intressanta. Förutom de rådgivande kommittéerna finns det övervakningskommittéer som tar fram olika sorters dokument till de färdiga traktaten. Vilken funktion de dokumenten har kommer jag att belysa i nästa avsnitt.

### **1.4.3 Särskilt om allmänna kommentarer och ’concluding observations’**

För FN:s kärntraktat finns det övervakningskommittéer som tar fram s.k. allmänna kommentarer. De allmänna kommentarerna beskriver innehållet i en viss

---

<sup>47</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>48</sup> Rosén (1996), s. 247, besökt 2021-01-27 och Gardiner (2008), s. 190.

<sup>49</sup> Bring m.fl. (2020), s. 53 och Linderfalk (2020b), s. 100.

<sup>50</sup> Evans (2014), s. 181. ICJ har exempelvis använt förarbeten till traktat för att bekräfta en slutsats domstolen har kommit fram till med hjälp av andra rättskällor. Jämför Crawford (2012), s. 383.

<sup>51</sup> Gardiner (2008), s. 24.

artikel och hur en artikel ska förstås, tillämpas och implementeras på nationell nivå.<sup>52</sup> Övervakningskommittéerna granskar också konventionsstaternas rapporter om hur staten efterlever traktaten. Kommittén analyserar sedan vilka områden staten har implementerat bra och ger rekommendationer om vad staten kan göra bättre i s.k. *concluding observations*. Viktigt att notera är att kommitténs uttalanden här är – till skillnad från de allmänna kommentarerna – inriktade på en specifik stat. Kommittéerna tar därför hänsyn exempelvis till statens ekonomiska förutsättningar för att implementera rättigheterna.<sup>53</sup>

I den här uppsatsen fyller *concluding observations* en funktion genom att de visar vilka aspekter som kommittéerna anser är relevanta vid bedömningen av om en rättighet är tillgodosedd eller inte. *Concluding observations* kan däremot inte ge anvisningar om huruvida ett visst statligt agerande är acceptabelt på en generell nivå. Eftersom kommittén tar hänsyn till den enskilda statens förutsättningar kan kommittén anse att ett och samma agerande är tillräckligt för att en stat ska leva upp till konventionens krav, medan agerandet är helt förkastligt om det kommer från en stat med bättre förutsättningar. Samma sak gäller när kommittéerna granskar enskilda fall. Det går t.ex. att kräva mer av stora företag med stora resurser än av en mindre aktör. Det framgår genom att övervakningskommittéerna regelmässigt gör en skälighetsbedömning mellan nyttan för personen med funktionsnedsättning och olägenheten för den som ska vidta en åtgärd.<sup>54</sup>

I de allmänna kommentarerna tar kommittén istället upp mer generella synpunkter och kan till exempel lyfta frågor som återkommer i kommitténs *concluding observations*.<sup>55</sup> De allmänna kommentarerna är inte juridiskt bindande och har inte heller status som en internationell rättskälla enligt VCLT eller artikel 38 ICJ-stadgan.<sup>56</sup> Däremot är *all praxis* angående en konventions tillämpning viktig för att tolka en traktat.<sup>57</sup> De allmänna kommentarerna bygger på kommitténs sammanlagda slutsatser från flertalet *concluding observations*, vilket gör kommentarerna till en slags vägledning utifrån hur stater faktiskt har tillämpat konventionen.<sup>58</sup> Dessutom betonar FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter att de allmänna kommentarerna ger en auktoritativ tolkning av hur artikeln ska förstås, tillämpas och implementeras på nationell nivå.<sup>59</sup> Jag kommer därför att använda kommentarerna som ett komplement till de allmänna tolkningsmedlen i VCLT och ICJ-stadgan. Eftersom kommentarerna inte är juridiskt bindande kommer jag dock tydligt markera i fotnoten när information kommer från allmänna kommentarer. Förutom att folkrätten har en särskild

---

<sup>52</sup> Chöler, Erdtman och Linder (2018), s. 61-62 och Kanter (2015), s. 79.

<sup>53</sup> UNHCR (2021), besökt 2021-03-25.

<sup>54</sup> Se till exempel formuleringen i artikel 4.2 CRPD om att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna ska ”gradvis förverkligas” och att konventionsstaterna ska ”till fullo utnyttja sina tillgängliga resurser” [här kursivt].

<sup>55</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.b), besökt 2021-05-12.

<sup>56</sup> Prop. 2017/18:186, s. 84.

<sup>57</sup> Jämför artikel 31.b. VCLT.

<sup>58</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.b), besökt 2021-05-12.

<sup>59</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2012), besökt 2021-02-17.

rättskällehierarki finns det ett centralt karaktärsdrag hos de folkrättsliga åtagandena genom att staterna har två olika sorters förpliktelser: omedelbara respektive progressiva förpliktelser. Vad det innebär och vad det får för betydelse kommer jag att redogöra för i nästa avsnitt.

## 1.5 Omedelbara respektive progressiva förpliktelser

Distinktionen mellan omedelbara och progressiva förpliktelser är kopplade till *tidpunkten* då konventionsstaterna måste uppfylla en viss förpliktelse. De förpliktelser som är omedelbara är konventionsstaterna skyldiga att förverkliga direkt, medan progressiva förpliktelser tillåter gradvis implementering. På ett generellt plan är förpliktelser kopplade till civila och politiska rättigheter omedelbara, medan staten kan uppfylla ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter progressivt.<sup>60</sup> Därtill kan de olika traktaten präglas av omedelbara eller progressiva rättigheter i olika stor utsträckning. Till exempel är CRPD ett ”progressivt rättighetstraktat” där en stor del av statens skyldigheter inte framgår av traktatstexten som sådan.<sup>61</sup>

Distinktionen mellan civila och politiska respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter i relation till förpliktelseernas och traktatens karaktär är dock endast två utgångspunkter. Det är viktigt att granska varje enskild rättighet för att kunna avgöra vilka förpliktelser den ger upphov till. En och samma rättighet kan dessutom medföra flera olika förpliktelser där några är av omedelbar karaktär, medan andra är av progressiv karaktär.<sup>62</sup>

Förpliktelseernas karaktär beror således på hur de enskilda rättigheterna är utformade och det finns inget enkelt sätt att se om en rättighet ska förverkligas omedelbart eller progressivt. Istället är det nödvändigt att granska enskilda rättigheter och till och med enskilda förpliktelser för att bedöma om de är omedelbara eller progressiva. För att få en logisk struktur och föra diskussionen i rätt sammanhang kommer jag att diskutera förpliktelseernas karaktär i samband med att jag redogör för de olika rättigheternas respektive innehåll. I nästa avsnitt kommer jag mer utförligt redogöra för uppsatsens struktur och disposition.

## 1.6 Disposition

I det här inledande kapitlet redogör jag för grundläggande utgångspunkter för uppsatsen. Jag beskriver bakgrunden till mitt ämnesval, mitt syfte, mina frågeställningar och mina avgränsningar. I det inledande kapitlet tar jag också upp frågor kopplade till metod och folkrätten som rättsområde. I det här avsnittet beskriver jag uppsatsens disposition och i nästa avsnitt, 1.7, kommer jag kort att diskutera några begrepp som är viktiga för uppsatsen. Slutligen kommer jag i avsnitt 1.8 beskriva vad det finns för annan forskning på området och vad min uppsats bidrar med. Det handlar främst om att ge ett internationellt perspektiv på

---

<sup>60</sup> Nilsson (2020), s. 180.

<sup>61</sup> Broderick (2019), besökt 2021-05-21.

<sup>62</sup> Nilsson (2020), s. 180.

avvägningen mellan den personliga assistentens och assistentanvändarens intressen.

Efter kapitel 1 kommer – logiskt nog – kapitel 2, där jag kommer att redogöra för det internationella skyddet för assistentanvändarens självbestämmanderätt. Jag kommer att belysa CRPD samt den europeiska sociala stadgan och analysera hur starkt skydd konventionerna ger för assistansanvändarens självbestämmanderätt. Syftet med det andra kapitlet är således att besvara den *första* frågeställningen genom att utreda innehållet och gränserna för rätten till självbestämmande.

I kapitel 3 kommer jag att redogöra för det intresse som väger mot assistentanvändarens självbestämmanderätt, dvs. assistentens anställningsskydd. Jag kommer att ta upp kravet på saklig grund för uppsägning och icke-diskriminering enligt den europeiska sociala stadgan, ILO-konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal, EKMR och ICCPR. I det tredje kapitlet fokuserar jag således på den *andra* frågeställningen angående omfattningen av personliga assistenters anställningsskydd. Tillsammans med kapitel 2 syftar kapitel 3 också till att besvara den *tredje* frågeställningen om hur konventionerna balanserar den personliga assistentens anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt. När jag redogör för de olika rättigheterna och vilket statligt bedömningsutrymme konventionsstaterna har framgår indirekt hur folkrätten balanserar personernas rättigheter. Jag kommer dock även ge mer explicita svar på *alla* frågeställningar i avsnitt 5.4.

Den *tredje*, *fjärde* och *femte* frågeställningen om balansen mellan rättigheterna kommer att gå som en röd tråd genom hela uppsatsen och alla kapitel bidrar till att besvara frågeställningarna. De kapitel som tydligast besvarar frågorna är dock kapitel 4 och 5. I kapitel 4 kommer jag att diskutera olika sätt att balansera intressena samt vilket rättsligt stöd som finns för de olika sätten. I kapitel 4 kommer jag också att diskutera vilka konsekvenser det får att balansera olika intressen på olika sätt.

I kapitel 5 kommer jag att redogöra för mina slutsatser från arbetet med särskilt fokus på avvägningen mellan assistentanvändarens och assistentens intressen. Slutligen kommer jag att knyta ihop säcken genom en kort avslutning i kapitel 6.

## **1.7 Begreppsanvändning**

Ord är viktiga och ord spelar roll. Ett ord som har skapat stor debatt och väcker mycket känslor är det ord som jag kallar för funktionsnedsättning. Genom åren har vi i det svenska språket använt begrepp som t.ex. funktionshinder, funktionsnedsättning och funktionsvariation för att benämna personer som har en nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. I den här uppsatsen kommer jag genomgående att använda begreppen person(er) med funktionsnedsättning och assistansanvändare när jag avser personer som pga. nedsatt funktionsförmåga behöver stöd i vardagen. Jag anser att begreppet ”funktions-

variation” negligerar de problem som fortfarande finns för personer med funktionsnedsättning och tar bort fokus från allt samhället fortfarande behöver jobba med. ”Funktionsnedsättning” är också det ord Socialstyrelsen rekommenderar som fackbegrepp inom vård och omsorg.<sup>63</sup> Jag kommer vidare använda begreppet ”personlig assistent” när jag talar om de arbetstagare som stöttar personer med funktionsnedsättning i vardagen, dvs. de arbetstagare vars arbetsrättsliga skydd jag undersöker i uppsatsen.

Ord är viktiga och ord spelar roll. Samtidigt anser jag att det viktigaste med den här uppsatsen är att diskutera olika personers rättigheter – och inte exakt vilket begrepp jag använder för att benämna vissa personer. Med det här avsnittet vill jag visa att jag som författare är medveten om komplexiteten och att jag har reflekterat över de begrepp jag använder. Om du som läsare har en annan åsikt eller till och med tar illa upp över begreppen i uppsatsen ber jag om ursäkt. Som jurist är jag medveten om betydelsen av ord, men jag vill också uppmuntra till att fokusera på uppsatsens kärna – avvägningen mellan personliga assistenters och assistansanvändarens intressen. Byt ut orden till de begrepp du föredrar när du läser – och fokusera istället på den komplexa juridiska frågan. Trots att frågan har diskuterats länge finns det ingen allmängiltig uppfattning om vad som är ”rätt” begrepp att använda. I nästa avsnitt kommer jag att redogöra för tidigare forskning på området och belysa vad min uppsats bidrar med.

## **1.8 Forskningsläge och uppsatsens bidrag till diskursen**

Som jag nämnde i bakgrunden belyste Catharina Calleman friktionen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmande redan 2008. I artikeln ’En flexibel arbetsrätt’ betonar Calleman att de arbetsrättsliga reglerna rent generellt ger utrymme för ett svagt anställningsskydd för personliga assistenter, även om många kan ha goda arbets- och anställningsvillkor i praktiken. Till exempel påverkar kollektivavtal och arbetsgivarens omplaceringsmöjligheter den personliga assistentens anställningsskydd.<sup>64</sup>

Även inom tysk rätt beror anställningsskyddet i stor utsträckning på praktiska frågor. Om assistansanvändaren själv organiserar assistansen har personen stora möjligheter att styra t.ex. över hur hen ska annonsera efter en assistent. Samtidigt övertar den enskilda personen arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter – och är då ansvarig t.ex. för att visa en saklig grund för att ha rätt att säga upp en assistent. Om det istället är ett assistansbolag som organiserar assistansen och verkar som arbetsgivare får assistansanvändaren ett minskat inflytande, samtidigt som bolaget blir ansvariga t.ex. vid uppsägningssituationer.<sup>65</sup> Tysk rätt lägger på så sätt en större vikt vid relationen mellan en persons rättigheter och

---

<sup>63</sup> Socialstyrelsen (2007), besökt 2021-05-18.

<sup>64</sup> Calleman (2008), s. 497, besökt 2021-02-02. Calleman är professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet. Jämför avsnitt 1.1.

<sup>65</sup> Futura GmbH (u.å.), besökt 2021-05-20.

skyldigheter jämfört med svensk rätt. Liknande samband mellan de juridiska rättigheterna och skyldigheterna finns även enligt brittisk rätt.<sup>66</sup>

På ett internationellt plan betonar ILO att en uppsägning generellt får stora konsekvenser för arbetstagaren och hans familj. När en arbetstagare blir uppsagd finns det en risk för att arbetstagaren förlorar sin inkomst, något som sannolikt påverkar välbefinnandet för såväl arbetstagaren som hans familj. Samtidigt finns det ett motstående intresse som ligger i att arbetsgivaren behöver ha en viss flexibilitet för att driva verksamheten på ett så effektivt sätt som möjligt.<sup>67</sup> ILO ger dock ingen utförlig beskrivning av hur avvägningen mellan intressena kan gå till, eller vilka folkrättsliga rättigheter avvägningen kan påverka.

Med den här uppsatsen vill jag bidra med ett mer diversifierat synsätt som utgår från det folkrättsliga skyddet för assistansanvändarens självbestämmanderätt och assistentens anställningsskydd. Genom att analysera rättigheterna vill jag ge ett juridiskt perspektiv på hur folkrätten behandlar avvägningen mellan assistansanvändaren och den personliga assistentens intressen. Jag kommer börja med att behandla det folkrättsliga skyddet för assistansanvändarens självbestämmanderätt.

---

<sup>66</sup> Disability Rights UK (2018), besökt 2021-05-20.

<sup>67</sup> ILO (2021), besökt 2021-05-20.

## 2 Assistansanvändarens självbestämmanderätt

### 2.1 Inledning och överblick

Rätten till självbestämmande är en central mänsklig rättighet som är viktig för att individen ska känna att hen har kontroll över sin vardag.<sup>68</sup> Samtidigt är det nödvändigt att samhället kan begränsa en persons rätt att utöva självbestämmande i vissa fall. Till exempel betonar preambeln till CRPD att individen har en skyldighet gentemot andra individer att sträva efter att rättigheterna i UDHR, ICCPR och ICESCR förverkligas.<sup>69</sup> Det är därför naturligt att en persons självbestämmanderätt inte kan vara så långtgående att hen har rätt att döda eller skada andra människor för att det är personens vilja. Det finns dock många situationer som är otroligt mer svårbedömda än så och där juridiken måste väga olika personers rättigheter mot varandra. I de situationerna är det nödvändigt att klargöra omfattningen av rätten till självbestämmande och relationen till andra rättigheter.

I det här kapitlet kommer jag att belysa omfattningen av folkrättens skydd för assistansanvändarens självbestämmanderätt och integritet. Jag kommer att ta min utgångspunkt i artikel 15 i den europeiska sociala stadgan och artikel 19 CRPD som båda handlar om rätten att leva självständigt med likvärdiga valmöjligheter som andra. Jag vill belysa vikten av att förstå självbestämmanderätten i en funktionsrättskontext, där rättigheten har en särskild innebörd som bygger på *valmöjlighet*. För personer med funktionsnedsättning är det inte tillräckligt att staten avhåller sig från att ingripa i rätten till självbestämmande och integritet. Här blir rätten till rättskapacitet enligt artikel 12 CRPD central. Staten måste också se till att personer med funktionsnedsättning har sådana valmöjligheter att de *i praktiken* kan styra över sina liv.<sup>70</sup> I de kommande avsnitten kommer jag att förtydliga vad det innebär mer konkret.

### 2.2 Rätten att leva självständigt i samhället

#### 2.2.1 Artikel 15 i den europeiska sociala stadgan

Artikel 15 i den *reviderade* europeiska sociala stadgan betonar att alla personer har rätt till självständighet, social integration och att delta i samhällslivet – oavsett funktionsnedsättning.<sup>71</sup> Enligt den *ursprungliga* europeiska sociala stadgan innebär rättigheten endast att personer med funktionsnedsättning har rätt att få jobb och integreras i samhället i ekonomiskt hänseende, dvs. rätt att kunna försörja sig själva.<sup>72</sup> Den rådgivande kommittén diskuterade inte heller funk-

---

<sup>68</sup> Cherry (2021), besökt 2021-04-29. Kendra Cherry är expert inom psykologi.

<sup>69</sup> CRPD:s preambel, p. w). UDHR är en akronym för Universal Declaration of Human Rights, Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, Paris, 10 december 1948 och ICESCR är en akronym för International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, New York, 16 december 1966.

<sup>70</sup> Artikel 19 CRPD.

<sup>71</sup> Ordalydelsen av artikel 15, 1 st. i den europeiska sociala stadgan.

<sup>72</sup> Del 1, p. 15 i den europeiska sociala stadgan. Ordalydelsen använder begreppet ”oberoende”, men jag anser att begreppet ”självständighet” ligger mer i linje med modernt språkbruk.

tionsnedsattas rättigheter i någon stor utsträckning under utformningen av den ursprungliga europeiska sociala stadgan.<sup>73</sup> Kommittén för sociala frågor utformade visserligen ett utkast på en artikel om lika rätt till ett minimiskydd av sociala rättigheter redan 1955. Ordalydelsen av den artikeln ger dock intrycket av att kommittén vid den här tiden framförallt tog sikte på socialt skydd i *ekonomiskt* hänseende, till exempel i form av socialförsäkring. Förarbetena till artikeln från 1955 betonar till exempel rätten att skyddas i fall av funktionsnedsättning, arbetslöshet eller ”omständigheter utom personens kontroll”.<sup>74</sup> Vid samma tid (1955) tolkade även den rådgivande kommittén rätten till social integration som integration i ekonomiskt hänseende, dvs. den typ av rättighet som ordalydelsen av den ursprungliga rättigheten också ger uttryck för.<sup>75</sup> Mot den bakgrunden menar jag att ”integration” enligt den ursprungliga stadgan främst omfattar att personen t.ex. ska ha rätt att arbeta och därigenom kunna försörja sig.

I sammanhanget är det dock viktigt att notera att när jag skriver den här uppsatsen har det gått 60 år sedan den ursprungliga europeiska sociala stadgan antogs.<sup>76</sup> Rätten till självständighet, social integration och att delta i samhället måste därför ses i ljuset av de samhällsförändringar som skett under de 60 åren. Här är det särskilt viktigt att notera att den europeiska sociala stadgan tolkas dynamiskt, vilket innebär just att rättstillämpare ska beakta de samhällsförändringar som skett sedan den europeiska sociala stadgan antogs.<sup>77</sup> Dessutom betonar artikel 15 i den *reviderade* europeiska sociala stadgan att konventionsstaterna ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan åtnjuta en effektiv rätt till självständighet, social integration och deltagande i samhällslivet.<sup>78</sup> Även Europarådet menar att det finns en grundläggande skillnad mellan den ursprungliga och reviderade stadgan. Europarådet delar min uppfattning om att den ursprungliga stadgan främst skyddar integration i ett ekonomiskt hänseende. Europarådet bekräftar också det som framgår av den reviderade stadgans ordalydelse, dvs. att artikel 15 i den reviderade stadgan har ett bredare tillämpningsområde och omfattar även social integration, personlig autonomi och rätt att delta i samhället.<sup>79</sup>

Redan 2003 betonade den sociala kommittén att artikel 15 i den reviderade stadgan ska tolkas i ljuset av den förändrade syn på funktionsnedsättningar som finns i många av de europeiska staterna. Staterna ska inte ha en förbarmande attityd mot personer med funktionsnedsättning, utan se dem som jämlika med-

<sup>73</sup> Kommittén för sociala frågor (1955): 'Preliminary Draft of Social Charter', s. 89-90, under rubriken "Article 11".

<sup>74</sup> Ibid. s. 14.

<sup>75</sup> Ibid. s. 89.

<sup>76</sup> 1961 vs. 2021.

<sup>77</sup> Den sociala kommittén har i praxis betonat just att stadgan är ett levande instrument och tolkar rättigheterna i ljuset av nutida förhållanden, se European Committee of Social Rights (2005): *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*, Collective Complaint No. 30/2005, p. 194. Se också Europarådets förlag (2003), baksidestext. Slutsatsen stöds också av Harris (2001), s. 27-28.

<sup>78</sup> Artikel 15 i den reviderade europeiska sociala stadgan.

<sup>79</sup> Council of Europe (1996), p. 63.



borgare.<sup>80</sup> Den europeiska sociala kommitténs uttalanden från 2003 ger på så sätt uttryck för en tolkning i linje med stadgans allmänna princip om att alla personer har rätt till självständighet, social integration och deltagande i samhällslivet.<sup>81</sup>

Eftersom stadgan ska tolkas dynamiskt anser jag att det är viktigt att beakta den sociala kommitténs praxis från senare år. Till exempel betonade den sociala kommittén 2017 att en underliggande vision och ett mål med artikel 15 är att personer med funktionsnedsättning ska ses som samhällsmedborgare precis som andra. Särskilt viktigt är det att staterna säkerställer personernas självständighet, sociala integration och deltagande i samhället.<sup>82</sup> Därtill innehåller artikel 15 en antidiskrimineringsaspekt som innebär att staterna måste vara extra noga när de utformar olika policys och regler som påverkar personer med funktionsnedsättning.<sup>83</sup> Här är det viktigt att komma ihåg att en person med funktionsnedsättning är sannolikt mer beroende än andra av insatser från samhället för att kunna leva ett självständigt och värdigt liv. När konventionsstaterna utformar olika typer av policys måste staten därför beakta hur olika beslut påverkar rätten att leva självständigt och med värdighet. Det är särskilt viktigt att staterna säkerställer att personer med funktionsnedsättning inkluderas som en naturlig del i samhället.<sup>84</sup> I relation till uppsatsens frågeställning är det viktigt att här notera att den reviderade europeiska sociala stadgan inte bara innebär att personer med funktionsnedsättning har rätt till ekonomisk inkludering och hjälp. Den sociala kommitténs praxis från senare år visar att artikel 15 i den reviderade europeiska sociala stadgan innebär att staterna också måste ta hänsyn till sociala aspekter och att eventuellt stöd måste vara *inkluderande*.

Den helhetsbild som den reviderade europeiska sociala stadgan ger är därför att artikel 15 har en social aspekt som handlar om att personer med funktionsnedsättning ska inkluderas i samhället. Det är också i enlighet med det förändrade synsättet på funktionsnedsättningar som har växt fram de senaste åren. Perspektivet har flyttats från individen och hur hen kan "förbättras" med hjälp av medicinska behandlingar till att fokusera på hur samhället och olika miljöer kan

---

<sup>80</sup> European Committee of Social Rights (2003): *International Association Autism-Europe v. France*, Collective Complaint No. 13/2002, p. 48.

<sup>81</sup> Del 1, p. 15 i den europeiska sociala stadgan. Ordalydelsen är personers "oberoende", men jag anser att begreppet "självständighet" ligger mer i linje med modernt språkbruk.

<sup>82</sup> European Committee of Social Rights (2017): *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Belgium*: Complaint No. 109/2014, p. 61-62.

<sup>83</sup> European Committee of Social Rights (2017): *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Belgium*: Complaint No. 109/2014, p. 77 och European Committee of Social Rights (2013): *European Action of the Disabled (AEH) v. France*, Complaint No. 81/2012, decision on the merits, 11 september 2013, p. 75 och European Committee of Social Rights (2020) *Decision on the merits: International Federation for Human Rights (FIDH) and Inclusion Europe v. Belgium*: Complaint No. 141/2017, p. 172.

<sup>84</sup> European Committee of Social Rights (2017): *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Belgium*: Complaint No. 109/2014, p. 77; European Committee of Social Rights (2013): *European Action of the Disabled (AEH) v. France*, Complaint No. 81/2012, decision on the merits, 11 september 2013, p. 75 och European Committee of Social Rights (2017): *International Federation for Human Rights (FIDH) and Inclusion Europe v. Belgium*: Complaint No. 141/2017, decision on the merits, 9 september 2020, p. 172.

bli mer tillgängliga.<sup>85</sup> Så sent som förra året lyfte den sociala kommittén dessutom personlig assistans som en del av artikel 15.3 i den europeiska sociala stadgan.<sup>86</sup> Genom att analysera kommitténs granskningar av enskilda stater blir det tydligt att det inte är tillräckligt att staten *tillhandahåller* stöd. Kommittén belyser att assistansanvändarens *inflytande* över assistansen också får betydelse för om stödformen är förenlig med artikel 15. Till exempel ber kommittén uttryckligen Slovenien att förtydliga huruvida personer med funktionsnedsättning har rätt att välja vilken typ av stöd hen ska få samt vem som ska ”utföra assistansen”.<sup>87</sup>

Vad som är mer otydligt är dock om kommittén syftar på assistansanvändarens valmöjligheter i relation till *den enskilda arbetstagaren* – eller i relation till *assistanssamordnare* – när de talar om vem som ”utför assistansen”. I flera granskningar av enskilda stater formulerar sig kommittén såhär:

It [kommittén] also asks whether funding for personal assistance is granted based on an individual needs’ assessment and whether persons with disabilities have the right to choose services and service providers according to their individual requirements and personal preferences.<sup>88</sup>

Vad kommittén vill att staterna förtydliga är alltså huruvida personen med funktionsnedsättning har rätt att välja vilken typ av stöd de får och vem som ”utför assistansen” (service providers). Jag anser dock att det är otydligt om kommittén syftar på den enskilda arbetstagaren eller assistanssamordnaren med formuleringen ”right to choose [...] service providers”. Jag gör bedömningen att det utifrån ordalydelsen av kommitténs formulering inte går att utesluta att kommittén endast avser valmöjligheter i relation till assistanssamordnaren. Något som stödjer min slutsats är att i relation till Sverige betonar kommittén att

---

<sup>85</sup> Shakespeare (2006), s. 14 och 21.

<sup>86</sup> European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Slovenia, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance” Slovenien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1999 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

<sup>87</sup> European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Slovenia, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”. Slovenien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1999 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

<sup>88</sup> Se t.ex. European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Slovenia, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”. Samma fråga uppstår i relation till Turkiet, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Turkey, 7 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”; Andorra, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Andorra, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”; Armenien, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Armenia, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”; Österrike, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Austria, 9 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”; Cypern, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Cyprus, 5 st. under rubriken ”Financial and personal assistance” och Montenegro, European Committee of Social Rights (2020): Conclusions 2020, Article 15.3, Montenegro, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”. Slovenien, Turkiet, Andorra, Armenien, Österrike, Cypern och Montenegro har alla ratificerat den reviderade europeiska sociala stadgan. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

Sveriges regler om personlig assistans är förenliga med artikel 15.3. Till exempel lyfter kommittén att individen själv väljer hur assistansen ska organiseras – om assistansen ska tillhandahållas av ett assistansbolag, kommunen eller ett kooperativ.<sup>89</sup> De svenska domstolarna tar inte alltid hänsyn till assistansanvändarens inställning till den enskilda assistenten – och inställningen är framförallt inte avgörande för bedömningen av huruvida saklig grund föreligger.<sup>90</sup>

Om artikel 15.3 hade tagit sikte på individens valmöjligheter i relation till *arbetstagaren* anser jag att kommittén sannolikt skulle ha haft en mer kritisk inställning till den svenska regleringen. Jag vill dock vara öppen med att mitt resonemang bygger på att kommittén inte har kritiserat Sverige när det gäller assistansanvändarens valmöjligheter. En alternativ förklaring skulle kunna vara att kommittén inte har beaktat möjligheten att säga upp en assistent i ljuset av artikel 15 överhuvudtaget. En säker slutsats går helt enkelt inte att dra. Jag gör dock bedömningen att artikel 15.3 i den europeiska sociala stadgan sannolikt tar sikte på individens möjligheter att välja assistanssamordnare, eftersom kommittén uttryckligen diskuterar möjligheten att välja hur assistansen ska ”organiseras”. Jag anser att det tyder på att kommittén tar sikte på det organisatoriska upplägget snarare än vem som ska arbeta som personlig assistent.

Om kommittén istället använt till exempel formuleringen hur assistansen ska ”utföras” hade det tytt mer på valet av vem som ska arbeta som assistent. De formuleringar kommittén använder tyder därför på att kommittén anser att artikel 15 endast skyddar valmöjligheter i relation till olika assistanssamordnare. Jag är dock kritisk till kommitténs tolkning.

Kommittén lägger stor vikt vid att karaktären av det stöd konventionsstaterna tillhandahåller ska vara inkluderande, t.ex. i relation till Slovenien.<sup>91</sup> Den reviderade stadgan tar dessutom ett stort steg framåt jämfört med den ursprungliga stadgan genom att artikel 15 kräver att stödet ska vara *inkluderande*. Jag anser att den europeiska sociala kommittén dock missar en central del eftersom kommittén inte beaktar andra faktorer som påverkar assistansanvändarens möjlighet till inkludering i samhället.

Jag menar att det kan vara precis lika hämmande för individen att tvingas acceptera hjälp från en assistent hen inte är bekväm med som att stödformen i

---

<sup>89</sup> European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 15.3, Sweden, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”. Sverige ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1998 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

<sup>90</sup> Jämför till exempel AD 2010 nr 11, 10 st. under rubriken ”Påståendet om hot mot och kränkning av en brukare” och 4 st. under rubriken ”Har grund för avskedande alternativt uppsägning förelegat?”

<sup>91</sup> European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 15.3, Slovenia, 3 st. under rubriken ”Financial and personal assistance”. Slovenien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1999 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

sig inte är inkluderande. Ett återkommande tema i stadgan är att personer med funktionsnedsättning har ”rätt till social inkludering” och självständighet.<sup>92</sup> När det gäller konkreta bedömningar fokuserar kommittén dock på stödets karaktär snarare än i vilken grad individen faktiskt kan delta i samhällslivet med ett visst stöd. Ur den aspekten tar kommittén en lite enkel utväg. Kommittén tittar på stödformens karaktär och de formella nationella regler som finns, men beaktar inte hur stödet fungerar för individen. På ett otroligt motsägelsefullt sätt finns det därför en diskrepans mellan individens rättigheter och konventionsstatens skyldigheter. Individen har rätt till social inkludering, men konventionsstaterna har ingen skyldighet att se till att den inkluderande stödformen faktiskt inkluderar individen. Det är en aspekt av rätten till inkludering som jag anser att den europeiska sociala kommittén missar, men som däremot funktionsrättskommittén uppmärksammar i sin tolkning av rätten att leva självständigt enligt artikel 19 CRPD. Den rättigheten kommer jag att belysa i nästa avsnitt.

### 2.2.2 Artikel 19 CRPD

Genom historien har samhället återkommande förnekat att personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet och har istället antagit att personerna inte är kapabla att leva självständigt.<sup>93</sup> I preambeln till CRPD uttrycker konventionsstaterna en oro över att personer med funktionsnedsättning världen över återkommande får sina mänskliga rättigheter kränkta.<sup>94</sup> Funktionsrättskommittén har också belyst att konventionsstaterna inte ser personer med funktionsnedsättning som rättighetssubjekt, utan som en börda på samhället.<sup>95</sup> Istället för att fokusera på att göra samhället tillgängligt och inkluderande har resurser gått till institutioner som isolerar personerna från samhället. Det har lett till isolering, institutionalisering, segregering och att personer med funktionsnedsättning i ökad utsträckning blivit beroende av familj och vänner.<sup>96</sup> Mot den bakgrunden är det logiskt att Broderick och Ferri belyser rätten att fatta egna beslut som särskilt viktig inom funktionsrätten.<sup>97</sup>

Artikel 19 CRPD betonar att konventionsstaterna är skyldiga att erkänna att personer med funktionsnedsättning har rätt att leva självständigt med likvärdiga valmöjligheter som andra.<sup>98</sup> Målet är att personer med funktionsnedsättning ska åtnjuta ett så stort mått av självbestämmande och självständighet som möjligt.<sup>99</sup> Artikel 19 CRPD ålägger uttryckligen konventionsstaterna att säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte är tvingade att bo på särskilda boenden under institutionsliknande förhållanden.<sup>100</sup>

---

<sup>92</sup> Se t.ex. del I, p. 14 i den europeiska sociala stadgan.

<sup>93</sup> Broderick och Ferri (2019), s. 67-68.

<sup>94</sup> CRPD:s preambel, p. k.

<sup>95</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination*, p. 2.

<sup>96</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 1.

<sup>97</sup> Broderick och Ferri (2019), s. 67-68.

<sup>98</sup> Artikel 19, 1 st. CRPD.

<sup>99</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 8.

<sup>100</sup> Artikel 19.a. CRPD. Översättning av att personer med funktionsnedsättning inte ska vara ”obliged to live in a particular living arrangement”.

Funktionsrättskommittén menar att även om alla boenden och stödformer inte är likadana, finns det vissa återkommande *karaktärsdrag* som kommittén är kritiska till. Till exempel kritiserar kommittén stödformer där personen med funktionsnedsättning har en bristande kontroll över vardagliga beslut och där stödet saknar flexibilitet. Den bristande flexibiliteten består i att personer med funktionsnedsättning får stöd utifrån en stel rutin som inte tar hänsyn till den enskilda individens preferenser. Kommittén betonar uttryckligen att ett karaktärsdrag hos institutionalisering är att personen har ”inget eller begränsat inflytande över vem hen måste acceptera assistans ifrån”.<sup>101</sup> Funktionsrättskommittén belyser på så sätt den inkluderande aspekt som jag anser att den europeiska sociala kommittén missar.<sup>102</sup> Det är inte tillräckligt att stödformen är inkluderande formellt sett, t.ex. genom att individen kan bo hemma istället för på segregerade boenden. Individen måste också ha inflytande *över den inkluderande stödformen*. Funktionsrättskommitténs förståelse av begreppet ”institutionalisering” gör att även ”inkluderande stödformer”, såsom personlig assistans, kan kränka individens rättigheter om hen har ”inget eller begränsat inflytande över vem hen måste acceptera assistans ifrån”. Funktionsrättskommittén fokuserar således på individens möjligheter och inte stödformens karaktär.

Personer med funktionsnedsättning har historiskt sett återkommande blivit förnekade rätten att fatta beslut som rör dem som individer. Det är därför viktigt att förstå rättigheter som rör t.ex. valmöjligheter eller rättskapacitet i en funktionsrättskontext och mot en bakgrund av omyndighetsförklaringar och dehumanisering.<sup>103</sup> I den kontexten är rätten att leva självständigt och rätten till rättskapacitet central – och rättigheterna måste förstås som integrerade delar av varandra.

Rätten att leva självständigt med valmöjligheter är också central för att flera av CRPD:s allmänna principer ska kunna förverkligas. Till exempel är rättigheten en central del för att förverkliga principen om icke-diskriminering i artikel 3.b. CRPD och principen om fullt och faktiskt deltagande och inkludering i samhället i artikel 3.c. CRPD. Artikel 3.a. CRPD förtydligar att respekten för individens självbestämmande och valmöjligheter i sig dessutom är en allmän princip för CRPD, vilket innebär att värdet ska genomsyra tolkningen av alla rättigheter i CRPD. Genom att granska CRPD som helhet framgår på så sätt att rätten till valmöjligheter och självbestämmande har fler dimensioner än vad som framgår av ordalydelsen i artikel 19 CRPD.<sup>104</sup>

Enligt artikel 4.d. CRPD är konventionsstaterna dessutom skyldiga att se till att alla myndigheter och offentliga institutioner handlar i enlighet med CRPD.<sup>105</sup> Artikel 19 CRPD tillsammans med artikel 4.d. CRPD måste därför tolkas som att nationella myndigheter har en skyldighet att beakta hur olika beslut påverkar

---

<sup>101</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 16.c.  
Översättning av att personen har “no or limited influence over whom one has to accept assistance from”.

<sup>102</sup> Jämför avsnitt 2.2.1.

<sup>103</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 1.

<sup>104</sup> Broderick och Ferri (2019), s. 67-68.

<sup>105</sup> Artikel 4.d. CRPD.

den enskildes rätt till valmöjlighet och inkludering i samhället.<sup>106</sup> Det är en tolkning som också stämmer överens med funktionsrättskommitténs förståelse av rätten att leva självständigt. Kommittén betonar att individen ska ha vidsträckta valmöjligheter och därför rätt att välja var hen vill bo och hur hen vill leva sitt liv.<sup>107</sup>

Kommittén har kritiserat bl.a. Nepal för att staten inte säkerställer att personer med funktionsnedsättning har adekvata medel för att kunna utöva sina valmöjligheter och ta kontroll över sina liv.<sup>108</sup> En annan sak är att kommitténs granskning av olika stater visar att statens förutsättningar och utvecklingsgrad kan påverka hur höga krav kommittén ställer på *karaktären* av det stöd staten ger. Till exempel rekommenderade kommittén Iran att anta en strategi för att utveckla institutionaliseringen av personer med funktionsnedsättning inom en specifik tidsram. Kommittén ställer dock inga absoluta krav på Iran angående deinstitutionalisering och inga krav alls i relation till ”den specifika tidsramens” längd.<sup>109</sup> Det går att jämföra med kommitténs granskning av Storbritannien och Nordirland där kommittén kritiserar att *vissa* personer fortfarande är institutionaliserade. Kommittén rekommenderade därför Storbritannien och Nordirland att erkänna rätten att leva självständigt och inkluderas i samhället och att rättigheten går att inkräva av enskilda.<sup>110</sup> Kommittén har tidigare riktat liknande kritik mot den Europeiska unionen i sin helhet.<sup>111</sup>

Även om artikel 19 CRPD på ett generellt plan ställer krav på att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva självständigt får staternas individuella förutsättningar således stor betydelse för vad rättigheten innebär mer konkret. I relation till Sverige var kommittén 2014 framförallt bekymrad över nedskärningarna i rätten till personlig assistans, snarare än att rättigheten eller stödformen *som sådan* inte skulle vara förenlig med artikel 19 CRPD.<sup>112</sup>

I doktrin har experter belyst att artikel 19 CRPD är en av de mest centrala artiklarna i CRPD eftersom valmöjlighet, frihet och inkludering anses vara förutsättningar för att förverkliga alla rättigheter i CRPD.<sup>113</sup> Rätten att leva självständigt tillsammans med den allmänna principen om självbestämmande måste därför förstås som att personer med funktionsnedsättning har rätt att påverka deras liv. Valfriheten innebär inte ett förbud mot statligt ingripande, utan snarare att

---

<sup>106</sup> I Sverige räknas till exempel domstolar till de myndigheter som måste beakta CRPD. Jämför Framtidsverket (u.å.), besökt 2021-03-05.

<sup>107</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 24.

<sup>108</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of Nepal*, p. 29.

<sup>109</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *Concluding observations on the initial report of the Islamic Republic of Iran*, p. 41.a-c.

<sup>110</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *Concluding observations on the initial report of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, p. 44.d. och 45.a.

<sup>111</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2015): *Concluding observations on the initial report of the European Union*, p. 50.

<sup>112</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014): *Concluding observations on the initial report of Sweden*, p. 43.

<sup>113</sup> Fiala-Butora, Rimmerman och Gur (2018), s. 530.

staten är skyldig att vidta de åtgärder som krävs för att personen ska kunna leva självständigt och inkluderas i samhället. Det är en tolkning som blir särskilt tydlig i ljuset av att konventionsstaterna har ett *allmänt åtagande* under CRPD att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att uppfylla konventionens rättigheter.<sup>114</sup>

Genom att förstå rätten till självständighet *tillsammans* med konventionsstaternas allmänna åtaganden är den rimliga tolkningen att staten får och ska vidta de åtgärder som krävs för att personen ska kunna leva självständigt och utöva sin självbestämmanderätt.<sup>115</sup> Det är en slutsats som stöds av kommitténs granskningar av enskilda stater. Till exempel kritiserade kommittén 2018 Haiti för att den haitiska lagstiftningen inte erkänner att individens autonomi och valmöjligheter är intrinsikala delar av rätten att leva självständigt och inkluderas i samhället.<sup>116</sup> Dessutom uttryckte kommittén samma år sin oro över att Seychellerna inte hade vidtagit rättsliga åtgärder för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan leva självständigt.<sup>117</sup> En annan sak är att staten *inte* får ingripa *på ett mer långtgående sätt* än vad som krävs för att tillvarata personens självbestämmanderätt.<sup>118</sup> Innebörden av rätten till självbestämmande ska jag utreda i nästa avsnitt.

### 2.3 Rätten till självbestämmande inklusive rättskapacitet

Rätten till självbestämmande är en del av CRPD:s kärna och ett värde som lyfts fram av flera artiklar i CRPD. Rätten till självbestämmande går på så sätt som en röd tråd genom CRPD och är en del av alla rättigheter. Artikel 3.a. CRPD lyfter respekten för inneboende värde och individuellt självbestämmande som CRPD:s första allmänna princip. Artikeln förtydligar att det individuella självbestämmandet omfattar en ”frihet att göra egna val samt enskilda personers rätt till oberoende”. Preambeln till CRPD betonar också i punkt n) vikten av individuell autonomi, inklusive friheten att fatta egna beslut. Därtill belyser artikel 3.b. och 3.e. CRPD att det är centralt att personer med funktionsnedsättning har samma rättigheter och möjligheter som andra och att de inte utsätts för diskriminering. Av CRPD som helhet framgår således att rätten till självbestämmande är en central rättighet som får betydelse för de flesta rättigheter och livsområden som CRPD omfattar.

För att personer med funktionsnedsättning ska kunna åtnjuta självbestämmande och ha möjlighet att styra över sina liv är det vitalt att personen också åtnjuter *rättskapacitet* på lika villkor som andra. Artikel 12.1 CRPD betonar just att personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet på lika villkor som

---

<sup>114</sup> Artikel 4.a. och 4.d. CRPD.

<sup>115</sup> Konventionsstaten ska vidta alla *ändamålsenliga* åtgärder för att uppfylla rättigheterna i CRPD, jämför artikel 4.a. CRPD.

<sup>116</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of the United Kingdom of Haiti*, p. 36.

<sup>117</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of Seychelles*, p. 33.a.

<sup>118</sup> Konventionsstaten ska vidta alla *ändamålsenliga* åtgärder för att uppfylla rättigheterna i CRPD, jämför artikel 4.a. CRPD.

andra. Konventionsstaterna är därför enligt artikel 12.2 CRPD skyldiga att erkänna att personer med funktionsnedsättning har rättskapacitet. Det innebär bland annat att konventionsstaterna måste säkerställa att personen får det stöd hen behöver för att utöva rättskapacitet, samtidigt som personens vilja alltid måste respekteras.<sup>119</sup> Rättskapacitet handlar i allmänhet om att personen har auktoritet att vidta en viss åtgärd eller ha en viss juridisk status.<sup>120</sup> I en funktionsrättskontext är det särskilt viktigt att rättskapaciteten ses som en inneboende rättighet hos *alla* människor och att brister i den mentala kapaciteten – påstådda eller verkliga – *aldrig* kan rättfärdiga inskränkningar av rättskapaciteten eller friheten att fatta beslut.<sup>121</sup>

Förbudet mot inskränkningar i rättigheten får särskilt stor betydelse i ljuset av att personer med funktionsnedsättning systematiskt har blivit nekade rättskapacitet, något som jag nämnde i inledningen till avsnitt 2.2.2.<sup>122</sup> Mot den bakgrunden faller det naturligt att funktionsrättskommittén har betonat att konventionsstaterna har en positiv förpliktelse att vidta åtgärder så att personer med funktionsnedsättning *faktiskt* kan utöva rättskapacitet.<sup>123</sup> Kommittén betonar dock att *avsaknaden* av nationella lagar som skyddar och säkerställer rätten att leva självständigt också är ett problem, till exempel i Ecuador.<sup>124</sup> För att enskilda stater ska uppfylla de förpliktelser som följer av artikel 12 är det därför viktigt att staterna *både* har nationella lagar som skyddar rätten till rättskapacitet *och* att staterna säkerställer att personer med funktionsnedsättning kan åtnjuta rättigheten i praktiken.<sup>125</sup>

De valmöjligheter personer med funktionsnedsättning har rätt till ska vara *lika* med andra personers valmöjligheter. Rätten till lika möjligheter är enligt artikel 3.e. CRPD också en av CRPD:s allmänna principer. Här är det viktigt att notera att det finns en skiljelinje mellan *formell* och *substantiell* jämlikhet. Formell jämlikhet innebär att det inte ska finnas några *regler* eller *sedvanor* som begränsar personens valmöjligheter. Substantiell jämlikhet innebär istället att personer med funktionsnedsättning ska ha samma valmöjligheter som andra *i praktiken*. Skillnaden mellan jämlikhetskoncepten är således om likabehandling och jämlikhet innebär att personer ska behandlas på samma sätt (formell jämlikhet) – eller om personer kan behandlas olika i syfte att resultatet ska bli detsamma för alla (substantiell jämlikhet).<sup>126</sup>

---

<sup>119</sup> Broderick och Ferri (2019), s. 160. Doktrin är ingen folkrättsligt bindande källa, men kan likväl vara viktig för att fastställa gällande rätt. Jämför avsnitt 1.4.3.

<sup>120</sup> Stevenson (2015), besökt 2021-04-07.

<sup>121</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014): *General comment No. 1 (2014) on Article 12: Equal recognition before the law*, p. 13.

<sup>122</sup> Se avsnitt 2.2.2.

<sup>123</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2013): *Bujdosó et al.*, Communication No. 4/2011, p. 9.6.

<sup>124</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the combined second and third periodic reports on Ecuador*, p. 37.

<sup>125</sup> Jämför Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of Albania*, p. 24-25.

<sup>126</sup> Funktionsrätt Sverige (2020), besökt 2021-03-05.



Här är det viktigt att tolka CRPD i sin helhet. Till exempel kräver artikel 9 CRPD att samhället ska vara tillgängligt för alla människor *i praktiken* och att konventionsstaterna är skyldiga att vidta åtgärder för att undanröja hinder mot tillgänglighet. Det är således inte tillräckligt att personer med funktionsnedsättning har samma rättigheter och möjligheter som andra på pappret, utan de måste också kunna tillgodogöra sig rättigheterna och ha valmöjligheter i praktiken.<sup>127</sup> Dessutom betonar artikel 3.e. att en annan princip som CRPD bygger på är att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i samhället fullt ut.

Genom att tolka rätten till jämlikhet och lika möjligheter i ljuset av CRPD som helhet blir det därför tydligt att CRPD skyddar en *substantiell jämlikhet*, dvs. att personer med funktionsnedsättning *faktiskt* ska kunna delta i samhället och ha samma valmöjligheter som andra. Det är även den förståelse för jämlikhet som funktionsrättskommittén lyfter fram, bland annat genom att framhäva full inkludering i samhället som ett mänskligt behov.<sup>128</sup> Kommittén belyser särskilt att rätten att leva självständigt kan kränkas om personer med funktionsnedsättning inte har några valmöjligheter *i praktiken*.<sup>129</sup> Precis som för rätten att leva självständigt genomsyras rätten till självbestämmande på så sätt av ett substantiellt jämlikhetsbegrepp, dvs. att personer ska behandlas så att jämlikhet uppstår *i praktiken*.<sup>130</sup>

Rätten till rättskapacitet innebär därför också att alla personer med funktionsnedsättning ska ha lika valmöjligheter och en lika rätt till kontroll över deras liv som andra. En person ska till exempel ha rätt att välja *var* och med *vem* hen vill leva. Allt eventuellt stöd samhället ger personen ska därför ges enligt personens vilja och önskemål.<sup>131</sup> Rättskapaciteten är på så sätt också central för att individen ska kunna åtnjuta andra rättigheter. Om samhället inte erkänner att personer med funktionsnedsättning har rättskapacitet och rätt att bestämma till exempel över sin levnadssituation kan konventionsstaten också kränka rätten att leva självständigt.<sup>132</sup> Rättigheten innebär att personer med funktionsnedsättning ska ha tillgång till alla medel som är nödvändiga för att personen ska kunna göra val, ta kontroll över sina liv och fatta alla beslut som rör deras liv. Kärnan av rättigheten är att individen ska ha kontroll över alla beslut som är en viktig del av vardagen – stora som små. De lite större besluten kan till exempel handla om vem personen vill bo med eller vilken religion hen (inte) vill utöva, medan de mindre besluten kan vara vad personen vill äta eller när hen vill gå och lägga sig på kvällen.<sup>133</sup>

---

<sup>127</sup> Det är en slutsats som ordalydelsen i t.ex. artikel 9.1 och artikel 9.2.e. CRPD stödjer.

<sup>128</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination*, p. 11.

<sup>129</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 26.

<sup>130</sup> Personer kan därför behöva behandlas *olika* för att bli *lika* i praktiken.

<sup>131</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 80.

<sup>132</sup> *Ibid.* p. 38.a.

<sup>133</sup> *Ibid.* p. 16.a. Kommittén skriver ordagrant: "Independent living/living independently means that individuals with disabilities are provided with all necessary means to enable them to exercise choice and control over their lives and make all decisions concerning their lives".

Funktionsrättskommittén tar uttryckligen upp personlig assistans som ett exempel där personlig autonomi och självbestämmande är en fundamental förutsättning för att personen ska leva självständigt.<sup>134</sup> Även om ett assistansbolag, en kommun eller någon annan är arbetsgivare till den personliga assistenten är det den *assistansberättigade* som ska stå i centrum och fatta beslut som rör assistansen. Det är den *assistansberättigades* preferenser som assistansen måste respektera.<sup>135</sup> Konventionsstaterna är enligt CRPD:s allmänna åtaganden skyldiga att vidta de åtgärder som krävs för att rättigheten ska förverkligas.<sup>136</sup> Även om en konventionsstridig handling vidtas av en privat aktör har staten därför en skyldighet att ingripa. Annars riskerar staten att göra sig skyldig till ett konventionsbrott.<sup>137</sup>

För att en person ska kunna åberopa att staten kränker exempelvis rätten till lika valmöjligheter krävs dock att personen *rent faktiskt* har missgynnats pga. hens funktionsnedsättning. Det är därför inte tillräckligt att till exempel en nationell regel skulle kunna missgynna personer med funktionsnedsättning. Av praxis från funktionsrättskommittén framgår att för att en person ska ha rätt att klaga inför funktionsrättskommittén måste personen kunna visa:

- Att statens handling eller underlåtenhet redan har påverkat personens möjligheter att åtnjuta en rättighet negativt, *eller*
- Att risken för en negativ effekt är överhängande. Kommittén betonar att redan existerande lagar eller praxis utgör exempel på en sådan negativ risk.<sup>138</sup>

Av funktionsrättskommitténs granskning av enskilda länder framgår dock att många stater befinner sig så långt ifrån kommitténs visioner att uppsatsens frågor inte ens är aktuella. I många stater finns inte personlig assistans som stödform överhuvudtaget, utan personer med funktionsnedsättning lever på olika institutioner – avskilda från samhället.<sup>139</sup> Här vill jag särskilt belysa kommitténs uttalanden i granskningen av Kuwait där kommittén hänvisar till den femte allmänna kommentaren.<sup>140</sup> Utifrån kommentaren rekommenderar kommittén Kuwait att ta fram en plan för inkluderande stödformer som t.ex. personlig assistans i nära konsultation med och involvering av organisationer av personer

---

<sup>134</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 16.a.

<sup>135</sup> Ibid. p. 16.d.iv.

<sup>136</sup> Artikel 4.1.a. och 4.1.e. CRPD.

<sup>137</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2013): *Nyusti and Takács*, Communication No. 1/2010, p. 9.4.

<sup>138</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2015): *A.M. v. Australia*, Communication No. 12/2013, p. 8.5.

<sup>139</sup> Se t.ex. Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of India*, p. 41.a-b; Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of Myanmar*, p. 37-38; Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of Iraq*, p. 35.b. och Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of Kuwait*, p. 38.a.

<sup>140</sup> Vilket också är den kommentar jag hänvisar till flera gånger i det här avsnittet.

med funktionsnedsättning.<sup>141</sup> Kommitténs uttalanden framhäver på så sätt vikten av att staterna utformar nationella regler i nära anslutning till de personer som påverkas av reglerna. I granskningen av Polen utvecklar kommittén argumentet från granskningen av Kuwait genom att belysa nästa steg i processen. När staten har en plan för att avveckla institutionaliserade stödformer måste självbestämmandet ha en central roll i det praktiska genomförandet av processen. När staten avvecklar och har avvecklat institutionerna måste de säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan välja var och vem de vill leva med utanför institutionerna.<sup>142</sup> Det är på så sätt inte tillräckligt att konventionsstaterna tillhandahåller inkluderande boendeformer, utan personer med funktionsnedsättning måste också få uttrycka självbestämmande i relation till *olika typer av inkluderande boendeformer*. Till exempel uttalar kommittén i relation till Sydafrika att Sydafrika måste sätta högre mål än att endast *avveckla* institutionerna.<sup>143</sup>

Sammanfattningsvis ger ordalydelsen av CRPD, CRPD i sin helhet och doktrin om CRPD en enhetlig förståelse av rätten till självbestämmande. Personer med funktionsnedsättning ska *i praktiken* ha möjlighet att utöva självbestämmande och ha samma valmöjligheter som andra. Rätten till självbestämmande och att leva självständigt ska genomsyra alla val som påverkar personens liv, där funktionsrättskommittén uttryckligen betonar att personer med funktionsnedsättning har rätt att fatta beslut som rör assistansen.

## 2.4 Omedelbara eller progressiva förpliktelser?

I kapitel 1.5 betonade jag att det finns två olika typer av folkrättsliga förpliktelser – omedelbara och progressiva. Om en förpliktelse är *progressiv* innebär det att konventionsstaterna ska vidta åtgärder mot att förverkliga rättigheterna fullt ut och maximalt utnyttja statens resurser. Staten måste hela tiden arbeta mot det fulla förverkligandet, men de krav konventionen ställer på staten beror på statens resurser och förutsättningar.<sup>144</sup> Om förpliknelsen däremot är *omedelbar* kan bristande resurser eller/och förutsättningar aldrig rättfärdiga att en konventionsstat misslyckas med att förverkliga förpliknelsen.<sup>145</sup> När det gäller rättigheterna i den europeiska sociala stadgan ska konventionsstaterna implementera alla rättigheter progressivt.<sup>146</sup> Ett lika enkelt svar finns dock inte för rättigheterna i CRPD. CRPD är i stora drag ett progressivt rättighetstraktat, samtidigt som vissa förpliktelser som följer av CRPD är omedelbara. En och samma rättighet i

---

<sup>141</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of Kuwait*, p. 39.a.

<sup>142</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of Poland*, p. 32.a. och Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of the Philippines*, p. 35.a.

<sup>143</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of South Africa*, p. 35.b.

<sup>144</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.c), s. 13.

<sup>145</sup> Ibid. s. 14.

<sup>146</sup> Europarådets portal (2021b), besökt 2021-05-24.

CRPD kan dessutom medföra såväl *omedelbara* som *progressiva* förpliktelser för konventionsstaterna.<sup>147</sup>

Utgångspunkten för distinktionen är artikel 4.2 CRPD som betonar att konventionsstaterna ska vidta åtgärder och *maximalt utnyttja statens tillgängliga resurser* för att uppnå en *progressivt förverkligande* av de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheterna.

För att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva självständigt och delta i samhället kan konventionsstaterna t.ex. behöva bygga tillgängliga bostäder, transportmedel eller utforma nya rutiner och regelverk. Ingen av de åtgärderna går att utföra direkt. Som funktionsrättskommittén uttrycker det krävs istället strukturella förändringar för att staten ska kunna förverkliga artikel 19 CRPD. De aspekterna av artikel 19 CRPD medför således *progressiva* förpliktelser för staten. Däremot är konventionsstaten skyldig att *omedelbart* börja planera hur staten ska ersätta institutionaliserade stödformer med inkluderande stödformer. De åtgärderna ska staten vidta omedelbart eller inom en förhållandevis kort period. Åtgärderna ska därutöver vara “deliberate, concrete, targeted and use all appropriate means”.<sup>148</sup>

Här är det viktigt att hålla isär två olika aspekter av artikel 19 CRPD. Rättigheten *som sådan* är progressiv och staterna kan därför realisera den *gradvis*. Även när rättigheten är progressiv måste staten dock visa att de *omedelbart* vidtar åtgärder som *gradvis* förverkligar rättigheten.

Dessutom vill jag betona att det utrymme jag visade att konventionsstaterna har beroende på deras utvecklingsgrad gäller endast i relation till stödets *karaktär* och *hur snabbt* rättigheten går att realisera fullt ut.<sup>149</sup> Alla konventionsstater är dock skyldiga att realisera rättigheterna fullt ut och det finns således inget bedömningsutrymme i relation till huruvida de institutionaliserade stödformerna ska ersättas eller inte. Det som kan skilja sig mellan staterna är istället vilka krav som går att ställa på hur snabbt staten måste ersätta institutionaliserade stödformer med inkluderande stödformer.<sup>150</sup>

När det gäller rätten till likhet inför lagen enligt artikel 12 CRPD betonar funktionsrättskommittén att rättigheten har ansetts vara en civil och politisk rättighet sedan lång tid tillbaka. Rättigheten har rötter i ICCPR, en akronym som står för internationella konventionen om *civila och politiska rättigheter*. Funktionsrättskommittén betonar att principen om *progressiv* implementering i artikel 4.2 CRPD *inte* gäller i relation till artikel 12 CRPD, just eftersom rätten till likhet inför lagen är en civil och politisk rättighet. Konventionsstaterna måste

---

<sup>147</sup> Se till exempel Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination*, p. 12.

<sup>148</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 41.

<sup>149</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>150</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2017): *General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community*, p. 42.

därför *omedelbart* vidta åtgärder för att realisera rättigheterna i artikel 12 CRPD sedan de har ratificerat konventionen.<sup>151</sup>

## 2.5 Sammanfattning och slutsatser av kapitel 2

I kapitel 2 har jag analyserat folkrättens skydd för assistansanvändarens självbestämmanderätt. På ett generellt plan har jag kommit fram till att självbestämmanderätten är särskilt viktig inom funktionsrättsrörelsen eftersom personer med funktionsnedsättning har en historia av förtryck, förmyndarskap och institutionalisering. Den viktigaste slutsatsen av kapitel 2 är därför att självbestämmanderätten har en särskild innebörd för personer med funktionsnedsättning som består i att personerna har rätt att uttrycka sin vilja. Dessutom har samhället (t.ex. kommuner) en skyldighet att *respektera* personens vilja och *ta den på allvar*. Personer med funktionsnedsättning ska ha samma möjligheter som andra att i praktiken ta kontroll över *alla* beslut som är en viktig del av vardagen.

Min slutsats är att CRPD som helhet också ålägger konventionsstaterna att *ingripa i den mån det krävs* för att personer med funktionsnedsättning ska kunna utöva självbestämmanderätten. Det innebär att till exempel nationella domstolar är skyldiga att tolka nationella lagar och regler så att de är förenliga med CRPD. Dessutom kräver artikel 19 CRPD att personer med funktionsnedsättning ska kunna leva självständigt med lika valmöjligheter som andra. Vilka krav som går att ställa på enskilda stater vad gäller stödets *utformning* beror dock mycket på den enskilda statens förutsättningar. För Europarådets medlemmar innebär artikel 15.3 i den europeiska sociala stadgan att personer med funktionsnedsättning ska *inkluderas i samhället* och ha *inflytande* över det stöd hen får. Genom att granska CRPD och den europeiska sociala stadgan blir det därför tydligt att Europarådets medlemsstater är skyldiga att erbjuda ett stöd som respekterar assistansanvändarens självbestämmande och möjliggör inkludering i samhället.

Sammanfattningsvis innebär rätten att leva självständigt *tillsammans* med rätten till självbestämmande att assistansanvändare ska ha stor kontroll över sina liv – i stora som små beslut. Genom att ratificera CRPD och den europeiska sociala stadgan har konventionsstaterna åtagit sig att förverkliga rättigheterna *i praktiken*. Samtidigt betonar preamblen till CRPD att alla individer har en skyldighet gentemot andra att sträva efter att främja rättigheterna i ICCPR och ICESCR.<sup>152</sup> I uppsatsens nästa del kommer jag därför att redogöra för en rättighet som måste balanseras gentemot assistansanvändarens självbestämmanderätt – den personliga assistentens anställningsskydd.

---

<sup>151</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014): *General comment No. 1 (2014) on Article 12: Equal recognition before the law*, p. 30.

<sup>152</sup> Jämför preamblen till CRPD, p. w).

## 3 Personliga assistenters anställningsskydd

### 3.1 Inledning och överblick

Enligt OECD jobbar arbetstagare i snitt över 1700 timmar per år.<sup>153</sup> Arbetet är på så sätt bokstavligt talat en stor del av varje människors liv, men arbetet har också en djupare betydelse och flera socialpsykologiska funktioner. En persons arbete fungerar som en social markör och påverkar personens sociala status.<sup>154</sup> Arbetet ger också människor deras levebröd, hjälper arbetstagaren att utvecklas som individ och stärker samhället som helhet.<sup>155</sup>

En central del för att arbetstagare ska känna sig trygga på jobbet är att de är skyddade mot osakliga uppsägningar. 1982 antog den internationella arbetsrättskonferensen konvention nr 158 som bland annat ställer upp ett krav på att arbetstagare inte ska sägas upp utan giltig orsak.<sup>156</sup> Kravet på att arbetsgivare ska kunna visa en saklig grund för att få säga upp en arbetstagare är en central rättighet, både för arbetstagare och för min uppsats. I nästa avsnitt kommer jag därför att analysera innebörden av kravet i en folkrättslig kontext, med utgångspunkt i artikel 24 i den europeiska sociala stadgan.

### 3.2 Saklig grund för uppsägning

#### 3.2.1 Allmänt

En av de mest grundläggande arbetsrättsliga reglerna är att arbetsgivaren måste visa ett giltigt skäl – en saklig grund – för att ha rätt att säga upp en arbetstagare. Skyddet mot osakliga uppsägningar är ett fundamentalt arbetsrättsligt koncept som finns reglerat i många olika rättsordningar. Om en stat helt skulle upphäva skyddet mot osakliga uppsägningar skulle det strida mot rätten till arbete i artikel 6 ICESCR.<sup>157</sup> Mer oklart är dock *hur starkt* kravet på saklig grund måste vara enligt FN:s kärnkonventioner, EKMR och den europeiska sociala stadgan. De stater som är medlemmar i Europarådet är skyldiga att erkänna alla arbetstagares rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl, varför artikel 6 ICESCR inte är relevant för uppsatsen. I det här avsnittet kommer jag istället att utreda omfattningen av det folkrättsliga skyddet för kravet på saklig grund, där artikel 24 i del II av den reviderade europeiska sociala stadgan är central.

Artikel 24 betonar att konventionsstaterna har åtagit sig att erkänna att alla arbetstagare har rätt att inte bli uppsagda utan ”giltigt skäl”, dvs. att en uppsägning ska vara sakligt grundad.<sup>158</sup> Dessutom är konventionsstaterna enligt andra

---

<sup>153</sup> OECD (2021), besökt 2021-04-13. OECD står för ”Organisation for Economic Co-operation and Development” och är en internationell organisation som arbetar för att främja tillväxt, demokrati och marknadsekonomi.

<sup>154</sup> Zeidler (2015), besökt 2021-04-13.

<sup>155</sup> Europarådet (u.å.), besökt 2021-04-13.

<sup>156</sup> Den internationella arbetsrättskonferensen är ILO:s högsta beslutande organ. ILO-kommittén (2008), s. iii och 1.

<sup>157</sup> Committee on economic, social and cultural rights (2006): *General comment No. 18 on The right to work*, p. 34.

<sup>158</sup> För enkelhetens skull och för att få en enhetlig begreppsanvändning kommer jag att använda begreppet ”saklig grund” som övergripande begrepp för en laglig uppsägning. Jag vill dock förtydliga att artikel 24 i europeiska sociala stadgan använder begreppet

punkten i del I skyldiga att ha som politiskt mål att alla arbetstagare ska ha rätt till skäliga anställningsvillkor. Inledningen till den europeiska sociala stadgan belyser i fjärde stycket att ett syfte med stadgan är att förbättra levnadsstandarden för befolkningarna i Europarådets medlemsstater genom att tillförsäkra människorna vissa sociala rättigheter. Det vore därför inte förenligt med stadgans syften och anda om kravet på saklig grund för uppsägning sattes för lågt.

I juridiska sammanhang innebär ett krav på skälighet i regel att det ska finnas en balans mellan olika intressen.<sup>159</sup> Dessutom förtydligar ordalydelsen av artikel 24.1.a. i den europeiska sociala stadgan att en förutsättning för att en uppsägning ska vara sakligt grundad är att den ska bero på:

- 1) Arbetstagarens duglighet eller uppförande, *eller*
- 2) De krav verksamheten ställer på företaget eller förvaltningen.<sup>160</sup>

Europarådets kommitté för sociala rättigheter har genom praxis förtydligt att de två grunderna är uttömmande.<sup>161</sup> Appendixet till den europeiska sociala stadgan förtydligar också att det finns vissa omständigheter som *aldrig* kan utgöra en saklig grund för uppsägning, som till exempel fackligt engagemang. Ingen av omständigheterna är dock relevanta för uppsatsen, utan jag fokuserar på grunderna som framgår av artikel 24.1.a. i den europeiska sociala stadgan.<sup>162</sup>

I uppsatsen fokuserar jag på uppsägningar pga. personliga skäl, dvs. uppsägningar som enligt formuleringen i artikel 24 beror på arbetstagarens ”duglighet eller uppförande”. Dessutom är det viktigt att poängtera att jag tar sikte på situationer där *det sociala samspelet* mellan assistenten och assistansanvändaren inte fungerar. Jag fokuserar således på situationer där assistentens *uppförande* aktualiserar en uppsägning – och inte på situationer där den personliga assistenten *missköter* sitt jobb. Grunderna har dock nära koppling till varandra och är till viss mån överlappande. En knivskarp distinktion går därför inte att göra, men jag benämner orsaken till uppsägningen som uppsägning pga. ”arbetstagarens uppförande”. I nästa avsnitt ska jag analysera vad som krävs mer konkret för att arbetstagarens uppförande ska utgöra en ”saklig grund” för uppsägning.

### 3.2.2 Uppsägning pga. arbetstagarens uppförande

Hittills har jag utrett att den europeiska sociala stadgan kräver att arbetsgivaren måste kunna visa en saklig grund för att ha rätt att säga upp en arbetstagare. Jag har också förtydligt att jag fokuserar på uppsägningar som beror på arbetstagarens *uppförande*. I det här avsnittet ska jag granska vad som krävs för att en

---

”giltigt skäl” och att skälet ska ha samband med arbetstagarens duglighet eller verksamheten. Eftersom begreppet saklig grund omfattar *båda* komponenterna i artikel 24.1. Giltigt skäl som 2. Beror på arbetstagarens duglighet eller verksamheten) anser jag att begreppet är smidigare att använda. Det är dock fortfarande det materiella innehållet av artikel 24 europeiska sociala stadgan jag redogör för.

<sup>159</sup> Norlén (2004), s. 94 och Law Insider (u.å.), besökt 2021-03-26.

<sup>160</sup> Del II, artikel 24.1.a i den europeiska sociala stadgan.

<sup>161</sup> European Committee of Social Rights (2013): *Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway*, Collective Complaint No. 74/2011, p. 85. Norge ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2001 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

<sup>162</sup> Jämför appendix till den europeiska sociala stadgan, p. 3.

arbetstagare ska kunna bli uppsagd pga. hens uppförande, för att senare kunna diskutera kravet i relation till assistansanvändarens självbestämmanderätt.

Ordalydelsen av artikel 24 i den europeiska sociala stadgan tyder på att en person kan bli uppsagd pga. hens uppförande, även om hen kan utföra arbetsuppgifterna korrekt.<sup>163</sup> Den sociala kommittén har i praxis betonat att det kan föreligga saklig grund för uppsägning om arbetstagaren t.ex. är frånvarande en längre tid. Arbetsgivaren har då rätt att säga upp arbetstagaren om frånvaron ”allvarligt stör möjligheten att bedriva verksamheten på ett smidigt sätt”.<sup>164</sup> Det gäller även om arbetstagaren har ”legitima” skäl för frånvaron, t.ex. om arbetstagaren är sjuk. En förutsättning är dock att arbetsgivaren har gjort ett genuint försök att ersätta arbetstagaren under hens frånvaro.<sup>165</sup>

Enligt artikel 31.1 VCLT ska en bestämmelse tolkas i sitt sammanhang, vilket utöver konventionstexten omfattar traktatens preambel, bilagor och andra dokument från traktatens ingående.<sup>166</sup> Särskilt relevant för tolkningen av artikel 24 är att den första punkten i del I betonar att en av den europeiska sociala stadgans principer och mål är att ”[a]lla arbetstagare har rätt till *skäliga* arbetsvillkor” (här kursivt). Skälighetsbegreppet innebär på ett allmänt plan att arbetsvillkoren ska vara *rättvisa*.<sup>167</sup> Även förarbetena till den europeiska sociala stadgan styrker att alla personer har rätt till ”rättvisa och stabila” arbetsvillkor.<sup>168</sup> I juridiska sammanhang innebär ett krav på skälighet – som jag nämnde i avsnitt 3.2.1 – i regel också att det ska finnas en *balans mellan olika intressen*.<sup>169</sup> Av ordalydelsen i artikel 24 i den europeiska sociala stadgan framgår det dock inte hur rättstillämpare ska eller bör väga olika intressen mot varandra. Det kommer jag att utreda i nästa avsnitt.

### 3.2.3 Balans mellan olika intressen

Det jag har kommit fram till i avsnitt 3.2.1 och 3.2.2 är att artikel 24.1.a i den europeiska sociala stadgan skyddar arbetstagare mot uppsägningar utan saklig grund. Arbetstagarens uppförande *kan* utgöra en saklig grund för uppsägning, men även i de fallen måste det finnas en balans mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen.<sup>170</sup> Varken ordalydelsen eller förarbetena till artikel 24

---

<sup>163</sup> Eftersom artikeln skiljer mellan uppsägning pga. duglighet respektive uppförande.

<sup>164</sup> Översättning av att arbetstagarens frånvaro ”severely disrupts the smooth running of the undertaking”.

<sup>165</sup> Se t.ex. European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 24, Albania, 1 st. under rubriken ”Prohibited dismissals” och European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 24, Azerbaijan, 4 st. under rubriken ”Prohibited dismissals”. Albanien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2002 och Azerbajdzjan 2004 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-13.

<sup>166</sup> Jämför avsnitt 1.4.2.

<sup>167</sup> Ayto (2020), besökt 2021-03-29.

<sup>168</sup> Jämför Kommittén för sociala frågor (1955): ’Preliminary Draft of Social Charter’, s. 86, första meningen under rubriken ”Article 2”.

<sup>169</sup> Norlén (2004), s. 94.

<sup>170</sup> I praktiken framförallt arbetstagarens och *assistansanvändarens* intressen. Jämför European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, Republic of Moldova, 5 st. under rubriken ”Obligation to provide valid reasons for termination of employment”. Moldavien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2001



ger dock någon tydlig vägledning i hur den avvägningen går till i praktiken. Den europeiska sociala kommittén har som exempel belyst att ett fängelsestraff kan utgöra saklig grund för uppsägning, men inte om straffet beror på ett brott utan koppling till personens anställning.<sup>171</sup> Kommitténs uttalanden tyder därför på att arbetsgivaren måste kunna visa ganska starka skäl för att en uppsägning ska anses vara sakligt grundad *enligt artikel 24 i den sociala stadgan*.

Anledningen till att jag betonar att det höga kravet gäller enligt den sociala stadgan är att avvägningen styrs av hur de nationella domstolarna tolkar kravet på saklig grund, något som framgår av *Finnish Society of Social Rights v. Finland*.<sup>172</sup> Den slutsats jag drar utifrån *Finnish Society of Social Rights v. Finland* är att de nationella domstolarna har ett i princip oinskränkt tolkningsutrymme så länge domstolarna är konsekventa och inte kränker några andra rättigheter.<sup>173</sup> Den europeiska sociala kommittén har även i en granskning av Frankrike betonat att vid uppsägning *pga. ekonomiska skäl* vilar skälighetsbedömningen på "the domestic courts' interpretation of the law".<sup>174</sup> Den europeiska sociala kommittén betonar vidare att det är upp till de nationella domstolarna att avgöra *påföljden* vid en osaklig uppsägning.<sup>175</sup> Även om den europeiska sociala kommittén inte uttalar sig uttryckligen om uppsägningar pga. personliga skäl tyder uttalandena på att det generellt finns ett relativt stort bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor.<sup>176</sup> En förklaring till det är att arbetsrätten är djupt rotad i enskilda staters nationella rättsordningar och rätts-traditioner. Det är därför svårt att detaljreglera arbetsrättsliga frågor på folk-rättslig nivå, utan staterna måste få utrymme att reglera arbetsrätten på det sätt som fungerar för landets specifika rättstradition.<sup>177</sup>

Något som jag anser stödjer min åsikt är hur den sociala kommittén formulerar sig i granskningar av enskilda stater. I flera granskningar ber kommittén staten

---

så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>171</sup> Brillat (2018), s. 204.

<sup>172</sup> European Committee of Social Rights (2017): *Finnish Society of Social Rights v. Finland*, Complaint No. 107/2014, p. 49. Kommittén menar att "The assessment relies on the domestic courts' interpretation of the law". Finland ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2002 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>173</sup> Min slutsats stöds av att den internationella arbetsgivarorganisationen betonar att den sociala kommittén regelmässigt beaktar praxis från nationella domstolar och deras tolkning av vad som utgör en rimlig balans mellan olika intressen. Jämför International Organisations of Employers (2015), s. 11.

<sup>174</sup> European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, France, 1 st. under rubriken "Remedies and sanctions". Frankrike ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1999 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>175</sup> European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, Finland, 10 st. under rubriken "Article 28 – Rights of workers' representatives to protection in the undertaking and facilities to be accorded to them". Finland ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2002 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>176</sup> Det är en slutsats som också stöds av Bantekas och Oette (2020), s. 250-251 och de Cruz (2008), s. 182.

<sup>177</sup> Ahlberg (2005), s. 3.

att komma in med information angående särskilda aspekter i skyddet mot osakliga uppsägningar.<sup>178</sup> Sedan är den sociala kommitténs slutsats att staten – med förbehåll för den information som kommittén efterfrågat – lever upp till kraven i artikel 24.<sup>179</sup> Jag tolkar kommitténs uttalanden som att det nästintill föreligger en presumtion för att nationell lagstiftning är förenlig med artikel 24 i den europeiska sociala stadgan, om det inte tydligt framgår att så inte är fallet.<sup>180</sup>

Enligt den estländska lagstiftningen kan en arbetsgivare avsluta en anställning om det mot bakgrund av båda parternas intressen ”inte går att förvänta sig en fortsatt anställningsrelation”. Om arbetstagaren till exempel har skadat sig eller blivit sjuk ska bedömningen av saklig grund fokusera på huruvida arbetstagaren kommer tillfriskna och då kunna *fortsätta* sitt arbete.<sup>181</sup> Den albanska lagstiftningen kräver vidare att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren innan hen har rätt att säga upp arbetstagaren.<sup>182</sup> Kommittén anser att *de aspekterna* av den estländska respektive albanska lagstiftningen är förenliga med artikel 24 i den europeiska sociala stadgan.<sup>183</sup> Det är dessutom förenligt med artikel 24 att ha en lagstiftning som tillåter uppsägning på grund av att arbetstagaren inte presterar på ett tillfredsställande sätt eller pga. ”en skadad arbetsrelation”.<sup>184</sup>

Sammanfattningsvis tyder den europeiska sociala kommitténs uttalanden således på att konventionsstaterna har ett relativt stort bedömningsutrymme i relation till kravet på saklig grund, särskilt om den nationella avvägningen grundar sig i legitima intressen. Viss vägledning angående tolkningen av artikel 24 går

---

<sup>178</sup> Se t.ex. European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, Romania, 1 st. under rubriken ”Scope”. Rumänien ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 1999 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>179</sup> Ibid. 1 st. under rubriken ”Conclusions”.

<sup>180</sup> Det är ett perspektiv som också överensstämmer med den övergripande tanken om att staterna generellt har ett stort bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor. Jämför Bantekas och Oette (2020), s. 250-251 och de Cruz (2008), s. 182.

<sup>181</sup> European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, Estonia, 4 st. under rubriken ”Prohibited dismissals”. Översättning av att ”the continuance of the relationship cannot be expected, taking into account the interests of both sides, including those of the employee”. Estland ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2000 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

<sup>182</sup> European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 24, Albania, 1 st. under rubriken ”Prohibited dismissals”.

<sup>183</sup> European Committee of Social Rights (2016): *Conclusions 2016*, Article 24, Estonia, 1 st. under rubriken ”Conclusions” och European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 24, Albania, 1 st. under rubriken ”Conclusions”. Anledningen till att jag betonar ”de aspekterna” av den estländska lagstiftningen är att kommittén är mer osäker t.ex. vad gäller de estländska reglerna om kompensation vid uppsägning pga. en långvarig funktionsnedsättning. Jämför 6 st. under rubriken ”Prohibited dismissals”.

<sup>184</sup> European Committee of Social Rights (2012): *Conclusions 2012*, Article 24, Netherlands, 4 st. under rubriken ”Obligation to provide a valid reason for termination of employment” och European Committee of Social Rights (2020): *Conclusions 2020*, Article 24, Netherlands, 1 st. under rubriken ”Obligation to provide a valid reason for termination of employment”, p. (g). Nederländerna ratificerade den reviderade europeiska sociala stadgan 2006 så det är den reviderade stadgan kommittén uttalar sig om. Jämför Europarådets portal (2021a), besökt 2021-05-12.

dessutom att få från ILO-konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, som var en förebild för utformningen av artikel 24 i den europeiska sociala stadgan.<sup>185</sup>

Artikel 24 i europeiska sociala stadgan har en motsvarighet i artikel 4 i konvention nr 158 som tydliggör att en arbetstagare inte får sägas upp utan giltigt skäl. I den allmänna kommentaren till artikel 24 betonar den europeiska sociala kommittén att artikel 4 i konvention nummer 158 definierar kravet på ”giltigt skäl” och att artiklarna på så sätt är sammankopplade.<sup>186</sup> Precis som för den europeiska sociala stadgan är en uppsägning pga. personliga skäl enligt artikel 4 giltig endast om uppsägningen beror på arbetstagarens duglighet eller uppförande.<sup>187</sup> I en kommentar till konvention nr 158 förtydligar ILO-kommittén att en arbetstagares uppförande kan grunda en uppsägning i två fall, nämligen när:

- 1) arbetstagaren kan inte utföra arbetsuppgifterna på ett adekvat sätt.
- 2) arbetstagaren betar sig på ett olämpligt sätt.<sup>188</sup>

Det som är relevant för uppsatsen är det andra fallet, eftersom de fall jag tar sikte på är när det sociala samspelet mellan assistenten och assistansanvändaren inte fungerar. ILO-kommittén menar att ett olämpligt beteende från assistentens sida *kan* utgöra en saklig grund för uppsägning, t.ex. om assistenten förolämpar assistansanvändaren eller ”stör friden och ordningen på arbetsplatsen”.<sup>189</sup> Personliga assistenter har ett integritetsnära arbete och arbetar ofta ensam med assistansanvändaren, eller med enstaka kollegor.<sup>190</sup> Generellt sett krävs det därför mindre än för många andra yrken för att arbetstagarens beteende ska ”störa friden och ordningen på arbetsplatsen”. Det är en slutsats som också stöds Mélanie Schmitt. Schmitt menar att även omständigheter som normalt inte utgör en saklig grund för uppsägning – t.ex. sjukdom – kan utgöra en saklig grund för uppsägning om omständigheten *allvarligt stör verksamheten på arbetsplatsen*.<sup>191</sup>

ILO-kommittén har i praxis betonat att konventionsstaterna rent generellt har större bedömningsutrymme när konventionen inte definierar ett begrepp, som till exempel saklig grund och skälighet.<sup>192</sup> ILO-konvention nr 158 slår fast vissa

---

<sup>185</sup> Prop. 1997/98:82, s. 30. I skrivande stund (mars 2021) är det endast 36 stater som har ratificerat konventionen, varav endast 16 är med i europarådet och därmed förpliktade av den europeiska sociala stadgan. Sverige är dock en av de stater som både har ratificerat ILO-konvention nr 158 och är med i europarådet, jämför ILO (2017), besökt 2021-03-29 och Europarådet (2020), besökt 2021-03-29.

<sup>186</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): *General comment No. 18 on The Right to Work*, p. 11.

<sup>187</sup> Som jag förtydligade i avsnitt 3.2.1 fokuserar jag på uppsägningar som beror på arbetstagarens uppförande och inte hans duglighet.

<sup>188</sup> ILO-kommittén (2008), s. 2, p. (i) och (ii). Jämför Carinci (2018), s. 1156.

<sup>189</sup> ILO-kommittén (2008), s. 2, p. (ii). Översättning av ”disrupting the peace and order of the workplace”. ILO uttalar sig inte specifikt om personliga assistenter utan om arbetstagare i allmänhet.

<sup>190</sup> Westberg (u.å), besökt 2021-03-22.

<sup>191</sup> Jämför Schmitt (2018), s. 337. Schmitt är lektor i socialrätt.

<sup>192</sup> ILO-kommittén (1996): *Observation on Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) – Brazil*, p. 3.

omständigheter som inte utgör en saklig grund för uppsägning, men i övrigt ger konventionen stort utrymme för nationell reglering.<sup>193</sup> I ILO-kommitténs granskning av enskilda länder fokuserar kommittén på *att* ländernas nationella lagstiftning förbjuder uppsägningar utan saklig grund, snarare än vad reglerna mer detaljerat innebär *i praktiken*.<sup>194</sup> ILO-kommitténs granskning av enskilda länder följer på så sätt kommitténs allmänna uttalanden om att staterna har stort utrymme att själva definiera *inhållet* i kravet på saklig grund.

Eftersom nationella domstolar har ett relativt stort utrymme att balansera olika intressen i uppsägningssituationer tyder ILO-kommitténs uttalanden på att det folkrättsliga skyddet för arbetstagare är relativt svagt. En fråga som kvarstår på folkrättslig nivå är dock om personliga assistenter kan hävda ett starkare folkrättsligt anställningsskydd genom att åberopa rätten till icke-diskriminering. Det kommer jag att utreda i nästa avsnitt.

### 3.3 Icke-diskriminering

#### 3.3.1 Inledning

I avsnitt 3.3.2 till 3.3.6 kommer jag att utreda folkrättens skydd för icke-diskriminering. Frågor som rör icke-diskriminering är ofta komplicerade – och jag vill därför redan inledningsvis betona vad som är det viktigaste att ta med sig från avsnitten.

Jag har tidigare kommit fram till att det folkrättsliga skyddet för saklig grund är relativt svagt och undersöker därför om arbetstagare kan få ett starkare skydd genom förbudet mot diskriminering. Resonemanget bygger på tanken att det skulle kunna utgöra ett missgynnande om en yrkeskategori har ett svagare anställningsskydd än en annan yrkeskategori. För att ett missgynnande ska utgöra diskriminering krävs det dock i regel även att missgynnandet har koppling till en diskrimineringsgrund och att personen är i en jämförbar situation med arbetstagare som har starkare anställningsskydd.

Den folkrättsliga regel som *kan* bli aktuell är rätten till likhet inför lagen enligt artikel 26 ICCPR. Artikel 26 betonar att alla personer är lika inför lagen och att alla människor har rätt till skydd mot diskriminering på vissa uppräknade grunder, t.ex. personens ”ställning i övrigt”. Här finns det dock *två olika* sätt att tolka artikel 26 ICCPR. För det första går det att tolka artikel 26 ICCPR som att *alla* människor har rätt till likhet inför lagen – oberoende av diskrimineringsgrunderna. Den tolkningen innebär att lagen ska tillämpas på samma sätt för *alla* personer. För det andra går det att tolka artikel 26 ICCPR som att rätten till likhet inför lagen innebär att lagen ska tillämpas på samma sätt *i relation till diskrimineringsgrunderna*. Konsekvensen av den tolkningen är att en särbehandling kan utgöra diskriminering *endast om* det finns en koppling till en diskrimineringsgrund.

---

<sup>193</sup> Jämför formuleringen av ILO-kommittén (1982): *R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)*, p. 5-6.

<sup>194</sup> ILO-kommittén (2008), s. 16 under rubriken ”B. Justification and invalid reason for dismissal (Articles 4 and 5)”.

Jag kommer fram till att artikel 26 ICCPR innebär att *alla* människor har rätt till likhet inför lagen. Jag argumenterar för att rätten till likhet inför lagen enligt artikel 26 ICCPR är en *generell* rättighet som innebär att lagar ska tillämpas på samma sätt för *alla* människor. Det innebär att en lag – eller i mitt fall en konventionsbestämmelse – ska tillämpas på samma sätt om två personer är lika i de juridiskt relevanta hänseendena, annars strider tillämpningen mot artikel 26 ICCPR. Det gäller således oberoende av om särbehandlingen har koppling till en diskrimineringsgrund eller inte. Det innebär också att jag inte behöver utreda om yrkestillhörighet skyddas av diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” eller inte – eftersom rätten till likhet inför lagen gäller för *alla* människor. Nu när jag har lyft det mest centrala i kapitlet, men även det mest avancerade, kommer jag belysa de olika diskrimineringsförbud som finns i EKMR, den europeiska sociala stadgan och ICCPR.

### **3.3.2 Diskrimineringsförbud i EKMR, den europeiska sociala stadgan och ICCPR**

Artikel 14 EKMR, artikel E i den europeiska sociala stadgan och artikel 1 i tilläggsprotokoll 12 till EKMR innehåller generella diskrimineringsförbud. Därutöver betonar artikel 26 ICCPR att alla människor är lika inför lagen och lagen ska garantera alla människor ett effektivt skydd mot diskriminering.

För att ett missgynnande ska utgöra diskriminering måste missgynnandet dock ha samband med en skyddad *diskrimineringsgrund*. Yrkestillhörighet är inte en uppräknad diskrimineringsgrund, varken i artikel 14 EKMR (inkl. tilläggsprotokoll 12), artikel E i den europeiska sociala stadgan eller artikel 26 ICCPR. Det innebär att personliga assistenter normalt sett *inte* kan åberopa diskrimineringsförbud om skyddet mot saklig grund är sämre för dem än för andra yrkeskategorier. Uppräkningen av diskrimineringsgrunder i EKMR, den europeiska sociala stadgan och ICCPR är dock inte uttömmande, vilket framgår av att konventionerna också förbjuder diskriminering pga. personens ”ställning i övrigt”.

Varken artikel 26 ICCPR, artikel 14 EKMR, artikel E i den europeiska sociala stadgan eller artikel 1 i tilläggsprotokoll 12 till EKMR specificerar eller exemplifierar vad personens ”ställning i övrigt” kan omfatta. Grunden är istället en öppning att förbjuda särbehandlingsåtgärder som inte är tillåtna men som inte omfattas av någon av de uppräknade grunderna. I de kommande avsnitten ska jag dels undersöka om en persons ”ställning i övrigt” innefattar personens yrkestillhörighet och dels – om yrkestillhörighet faller in under begreppet – om det utgör diskriminering att en yrkesgrupp har sämre skydd mot saklig grund för uppsägning. Om så är fallet skulle diskrimineringsförbud kunna stärka det annars svaga folkrättsliga skyddet för osakliga uppsägningar. Jag kommer att börja med statens åtaganden enligt artikel 26 ICCPR att ge ett effektivt skydd mot diskriminering på grund av personens ”ställning i övrigt”.

### **3.3.3 Diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” enligt ICCPR**

Artikel 26 ICCPR betonar att alla människor är lika inför lagen och att alla människor har rätt till samma skydd av lagen. Lagen ska därför förbjuda all diskriminering och garantera alla människor ett lika och effektivt skydd mot

diskriminering på alla grunder, som exempelvis kön, religion, nationell härkomst och ”ställning i övrigt”. Konventionstexten ger dock ingen vägledning om vilka aspekter som personens ”ställning i övrigt” omfattar.<sup>195</sup>

Ett av huvudsyftena med ICCPR är enligt konventionens preambel att erkänna alla människors inneboende värdighet samt rätt till lika och odelbara rättigheter.<sup>196</sup> Preambeln tyder därför på att rättigheterna i ICCPR ska tolkas på det sätt som medför att de omfattar så många som möjligt. Preambeln indikerar att diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” ska tolkas extensivt så att diskrimineringsförbudet skyddar så många som möjligt. Samtidigt kan en alltför extensiv tolkning av ”ställning i övrigt” medföra att andra personers rättigheter inskränks, i det här fallet personer med funktionsnedsättning.

David Fennelly har analyserat artikel 26 ICCPR i en arbetsrättslig kontext, något som tyder på att artikeln är relevant för anställningsskyddet.<sup>197</sup> Här menar jag dock att artikel 26 ICCPR går att tolka på två olika sätt. För det första går det att tolka artikel 26 ICCPR som att den förbjuder diskriminering i arbetslivet, *men bara för de uppräknade diskrimineringsgrunderna*. Den tolkningen skulle medföra att personliga assistenter skyddas mot diskriminering endast om diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” omfattar en persons yrkestillhörighet.

För det andra går det att tolka artikel 26 ICCPR som att diskrimineringsförbudet består av två lager eller steg. Det första lagret innebär att *alla* människor – helt oberoende av diskrimineringsgrunderna – är lika inför lagen, dvs. att lagen ska tillämpas på samma sätt för alla människor. Det andra lagret är att alla människor har rätt till samma skydd mot diskriminering av lagen – lagarna får inte diskriminera *utifrån diskrimineringsgrunderna*. Rätten till skydd inför lagen tar sikte på lagens utformning, dvs. att lagarna formellt inte får göra omotiverade skillnader mellan olika människor.<sup>198</sup> Enligt den tolkningen får till exempel kravet på saklig grund inte utformas så att regeln gör omotiverade skillnader mellan människor. Artikel 24 i den europeiska sociala stadgan skyddar *alla* arbetstagare mot osakliga uppsägningar. Bestämmelsens *utformning* är därför inte diskriminerande (rätten till lika skydd mot diskriminering under lagen), även om *tillämpningen* av bestämmelsen kan vara det (rätten till likhet inför lagen).

Innan jag utreder hur artikel 26 ICCPR ska tolkas vill jag sammanfatta vad de olika tolkningarna får för betydelse för uppsatsen.

- 1) Artikel 26 ICCPR ska tolkas så att den ger en rätt till likhet inför lagen och ett skydd mot diskriminering, *men bara för de uppräknade diskrimineringsgrunderna*. Konsekvensen av tolkningen är att skillnader i kravet på saklig grund kan utgöra diskriminering endast om en persons yrkestillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt”.

---

<sup>195</sup> Artikel 26 ICCPR.

<sup>196</sup> ICCPR:s preambel, 2-3 st.

<sup>197</sup> Jämför Fennelly (2018), s. 433-438. Fennelly är assisterande professor i bl.a. europeisk rätt, arbetsrätt, internationell rätt och mänskliga rättigheter.

<sup>198</sup> Carlson och Gisvold (2003), s. 155.

- 2) Artikel 26 ICCPR ska tolkas så att den ger en rätt till likhet inför lagen för *alla* människor, men förbjuder diskriminering endast i relation till de uppräknade diskrimineringsgrunderna. Konsekvenserna av tolkningen är att det inte spelar någon roll om en persons yrkestillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” eller inte. Anledningen till det är att jag diskuterar om *tillämpningen* av kravet på saklig grund kan utgöra diskriminering om för stor hänsyn tas till assistansanvändarens intressen. Att personliga assistenter däremot omfattas av kravet på saklig grund är dock ostridigt, eftersom artikel 24 i den europeiska sociala stadgan uttryckligen ålägger konventionsstaterna att erkänna ”*alla* [här kurs.] arbetstagares rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl”.<sup>199</sup> Konsekvensen av tolkningen är att omotiverade skillnader i kravet på saklig grund kan utgöra diskriminering, oberoende av om yrkestillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” eller inte.

Kärnfrågan är således om rätten till likhet inför lagen är en generell rättighet och att alla åtskillnader kan utgöra ett brott mot den – eller om rättigheten gäller endast i relation till diskrimineringsgrunderna. En förutsättning för att rättigheten ska kränkas är i så fall att åtskillnaden har koppling med en diskrimineringsgrund.

2013 fick Tjeckien kritik från FN-kommittén på grund av att människor som tvångssteriliserats i Tjeckien inte blivit kompenserade för det.<sup>200</sup> Bakgrunden är att om en person till exempel genomgår en könskorrigering har hen blivit tvångssteriliserad i Tjeckien.<sup>201</sup> Könsidentitet är inte en uttryckligt skyddad diskrimineringsgrund i artikel 26 ICCPR, men trots det diskuterar FN-kommittén överhuvudtaget inte huruvida könsidentitet omfattas till exempel av en persons ”kön” eller ”ställning i övrigt”. Lagen ska tillämpas på samma sätt för alla människor. Eftersom den tjeckiska lagen dock missgynnar personer som till exempel genomgått en könskorrigering strider den mot artikel 26 ICCPR.<sup>202</sup>

2013 kritiserade FN-kommittén även Moçambique, efter rapporter om att lokalbefolkningen i särskilda turistregioner utsatts för diskriminering pga. etnicitet.<sup>203</sup> I samband med kritiken vidkänner kommittén att den moçambikiska konstitutionen betonar att alla människor är lika inför lagen, men kritiserar att vissa grupper har en begränsad rörelsefrihet *i praktiken*.<sup>204</sup> Etnicitet är visserligen en diskrimineringsgrund som uttryckligen skyddas av artikel 26 ICCPR. Det

---

<sup>199</sup> Jämför ordalydelsen i artikel 24 i den europeiska sociala stadgan.

<sup>200</sup> Human Rights Committee (2013): *Concluding observations on the third periodic report of the Czech Republic*, p. 11.

<sup>201</sup> Jämför Ds 2012:46, fotnot 48 på s. 57.

<sup>202</sup> Human Rights Committee (2013): *Concluding observations on the third periodic report of the Czech Republic*, p. 11.

<sup>203</sup> Kommittén använder ordet ”racial diskrimination”, vilket direktöversatt betyder ”rasdiskriminering”. Användandet av ordet ”ras” är dock politiskt omtvistat i svenska sammanhang och många uppfattar det som kränkande. Jämför Sandberg (2017), besökt 2021-03-15. Jag väljer därför att använda det mer neutrala begreppet ”etnicitet”, men åsyftar ingen ändring i sak.

<sup>204</sup> Human Rights Committee (2013): *Concluding observations on the initial report of Mozambique*, p. 8.

jag vill lyfta är dock att FN-kommitténs betoning av att alla människor visserligen är lika inför lagen enligt den moçambikiska konstitutionen. Jag anser att det styrker tolkningen att artikel 26 ICCPR innehåller två steg eller lager. Den moçambikiska konstitutionens *utformning* är inte diskriminerande, men *tillämpningen* av den är det – och därför strider konstitutionen mot artikel 26 ICCPR. FN-kommittén gör en liknande distinktion i relation till flera stater.<sup>205</sup> Syftet med att redogöra för statsgranskningarna i det här stycket är alltså inte att diskutera tillämpningen av begreppet ”ställning i övrigt”, utan att betona FN-kommittén skiljer mellan två olika aspekter av artikel 26 ICCPR: om bestämmelsens *utformning* är diskriminerande (rätten till lika skydd mot diskriminering under lagen), respektive om *tillämpningen* av bestämmelsen är det (rätten till likhet inför lagen).

Tolkningen att artikel 26 ICCPR består av två olika lager är också en ställning som FN-kommittén befäster i kommunikationen med andra FN-organ. Det framgår av kommitténs rapport till FN:s generalförsamling så tidigt som 1991. I relation till migrationsrättigheter betonar FN-kommittén att:

[...] although the Covenant did not speak of the right to immigration or even the right to asylum, the Committee was of the view that article 26 of the Covenant required that all rights and advantages should be accorded to *everyone* without discrimination of any kind [här kursivt]. In this regard, it [staten] was asked what measures had been taken to avoid any discrimination on the *grounds enumerated* in article 26 [här kursivt].<sup>206</sup>

Alla människor har rätt att åtnjuta rättigheterna i ICCPR, men vid den faktiska tillämpningen kan staten behöva vidta åtgärder för att säkerställa att ingen diskriminering sker i relation till de *uppräknade diskrimineringsgrunderna*.

Även i den allmänna kommentaren till artikel 26 ICCPR gör FN:s kommitté för mänskliga rättigheter en tydlig distinktion mellan rätten till likhet inför lagen, rätten till lika skydd inför lagen och rätten till skydd mot diskriminering. Kommittén menar att artikel 26 ger alla människor rätt till likhet inför lagen och skydd under lagen. Artikel 26 kräver också att lagen förbjuder all diskriminering och garanterar ett effektivt skydd mot diskriminering på alla grunder, såsom kön och religion. Kommitténs uppdelning talar därför för att artikel 26 ICCPR ska tolkas som att *alla* människor har rätt till likhet inför lagen – inte endast i relation till diskrimineringsgrunderna.<sup>207</sup> Det är också den tolkning som Scott N. Carlson

---

<sup>205</sup> Se t.ex. Human Rights Committee (2014): *Concluding observations on the fifth periodic report of Sri Lanka*, 3 st. under rubriken ”Non-discrimination”; Human Rights Committee (2015): *Concluding observations on the seventh periodic report of United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, 1 st. under rubriken ”Violence against women” och Human Rights Committee (2016): *Concluding observations on the fourth periodic report of United Kingdom of Rwanda*, 1 st. under rubriken ”Rights of indigenous people” (p. 47).

<sup>206</sup> United Nations General Assembly (1991), s. 15, p. 61.

<sup>207</sup> UN Human Rights Committee (1989): *General Comment No. 18 on Non-discrimination*, p. 1. Kommittén förordar således den tolkning som jag beskriver i den *andra* punkten i sammanfattningen i början av sidan. Precis som jag belyser betonar kommittén att förbudet mot diskriminering däremot gäller endast i relation till [de icke-uttömmande] diskrimineringsgrunderna.



och Gregory Gisvold förordar.<sup>208</sup> Det framgår genom att Carlson och Gisvold betonar att rätten till likhet inför lagen innebär att ”lika fall ska behandlas lika”.<sup>209</sup> Dessutom betonade den rådgivande kommittén under utformningen av ICCPR att konventionsstaterna är skyldiga att erkänna rätten till likhet inför lagen i relation till statens *befolkning* – utan inskränkningar.<sup>210</sup>

De supplementära källorna i form av concluding observations, förarbeten, doktrin och allmänna kommentarer ger på så sätt en enhetlig bild av att *alla* människor har rätt till likhet inför lagen. Det betyder att omotiverade skillnader i anställningsskydd kan utgöra diskriminering enligt artikel 26 ICCPR. I nästa avsnitt ska jag därför utreda vilken omfattning diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR har.

### 3.3.4 Omfattningen av diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR

Min slutsats från det föregående avsnittet är att *alla* personer har rätt till likhet inför lagen, även i förhållande till olika yrkeskategorier. Enligt Carlson och Gisvold innebär den rättigheten att ”lika fall ska behandlas lika”.<sup>211</sup> I det här avsnittet ska jag utreda om personliga assistenter kan få ett starkare anställningsskydd genom att åberopa diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR. Anledningen till att jag gör det är att jag har kommit fram till att det folkrättsliga skyddet för saklig grund är relativt svagt.<sup>212</sup> Om personliga assistenter däremot har ett starkt folkrättsligt diskrimineringskydd kan det medföra att det nationella kravet på saklig grund måste tolkas så att det skyddet inte skiljer sig alltför mycket mellan olika yrkesgrupper.

Som jag beskrev i föregående avsnitt 3.3.3 betonar artikel 26 ICCPR att alla personer är lika inför lagen – vilket innebär att lagen inte får tillämpas på ett diskriminerande sätt.<sup>213</sup> Andra stycket av preambeln till ICCPR belyser också att konventionsstaterna erkänner att *alla* människors lika rättigheter är grunden för frihet, rättvisa och fred i världen. Dessutom har FN:s kommitté för mänskliga rättigheter betonat att diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR gäller för *alla* rättigheter och inte endast rättigheterna i ICCPR.<sup>214</sup> Min slutsats av att tolka artikel 26 ICCPR, preambeln till ICCPR och artikel 24 i den europeiska sociala stadgan tillsammans är därför att konventionsstaterna inte får diskriminera vissa grupper eller personer vad gäller kravet på saklig grund. Här kvarstår dock en otroligt central fråga – vilka särbehandlingar utgör diskriminering? Det går inte att stanna vid att konstatera att en regel eller ett förfarande missgynnar en viss grupp, utan *alla* rekvisit måste vara uppfyllda för att ett missgynnande ska vara en förbjuden diskriminering.

---

<sup>208</sup> Carlsson och Gisvold är båda jurister med koppling till sektorn för internationell rätt på CEELI (the Central European and Euroasian Law Initiative). Jämför baksidestexten till Carlson och Gisvold (2003).

<sup>209</sup> Liksom att olika fall ska behandlas olika. Se Carlson och Gisvold (2003), s. 157.

<sup>210</sup> United Nations General Assembly (1966): *Draft International Covenants on Human Rights: Report of the Third Committee*, Twenty-First Session, Agenda Item 62, Annexes, 1495<sup>th</sup> Plenary Meeting, 16 december 1966, p. 72.

<sup>211</sup> Liksom att olika fall ska behandlas olika. Se Carlson och Gisvold (2003), s. 157.

<sup>212</sup> Jämför avsnitt 3.2.

<sup>213</sup> Jämför avsnitt 3.3.3.

<sup>214</sup> FN:s kommitté för mänskliga rättigheter (2005), s. 7.

ICCPR-kommittén har i den allmänna kommentaren till artikel 26 ICCPR betonat att artikeln *inte* innebär att alla människor måste behandlas lika i exakt alla situationer. En rimlig och objektiv särbehandling med målet att uppfylla ett syfte som är legitimt enligt ICCPR utgör inte diskriminering.<sup>215</sup>

Det är svårt att ange generellt när en särbehandling inte utgör diskriminering, särskilt som Fennelly menar att ICCPR-kommittén har fått kritik just för att kommittén inte har varit konsekvent i bedömningen av vad som utgör ”en rimlig och objektiv särbehandling”.<sup>216</sup> Däremot menar Li Weiwei att det generellt är lätt för en stat att visa att en särbehandling har ett legitimt syfte.<sup>217</sup> Dessutom menar Weiwei att kommittén i regel ger konventionsstaterna ett stort bedömningsutrymme när det gäller vad som är ett rimligt sätt att uppnå det legitima syftet. Weiwei betonar också att konventionsstaterna i regel har ett mindre bedömningsutrymme i relation till diskriminering på de grunder som räknas upp i artikel 26 ICCPR.<sup>218</sup> Motsatsvis måste det innebära att konventionsstaterna har ett större utrymme att bedöma vad som utgör en otillåten diskriminering pga. ”personens ställning i övrigt”.

FN:s kommitté för mänskliga rättigheter har i praxis också betonat att omständigheterna i det enskilda fallet påverkar om en särbehandling utgör diskriminering eller inte.<sup>219</sup> En central del är om lagen behandlar två fall olika, trots att de är lika i de juridiskt relevanta hänseendena.<sup>220</sup> Motsatsvis utgör *olika* behandling av fall som är *olika* i de juridiskt relevanta hänseendena *inte* diskriminering enligt artikel 26 ICCPR.

Vikten av att identifiera de juridiskt relevanta hänseendena vid en jämförelse av två fall framgår av rättsfallet *Ibrahima Gueye et al. v France*. Fallet handlar om en fransk lag som gav franska soldater olika rätt till pension beroende på om personen hade fransk eller senegalesisk nationalitet. I fallet hade franska soldater tjänat i Senegal som vid tiden var en fransk koloni. När Senegal blev självständigt 1960 blev de soldater som valde att stanna i Senegal av med sitt franska medborgarskap och därigenom vissa pensionsrättigheter. Den fråga ICCPR-kommittén hade att ta ställning till – och den bedömning som är relevant för uppsatsen – var huruvida särbehandlingen av soldaterna bosatta i Senegal var baserad på ”ett rimligt och objektiva kriterium”.<sup>221</sup>

Orsaken till särbehandlingen av de franska soldaterna var inte deras nationalitet, utan att de hade arbetat i Senegal och erhållit senegalesiskt medborgarskap. Den franska staten menade att de franska soldaterna inte hade blivit utsatta för

---

<sup>215</sup> Human Rights Committee (1989): *General Comment No. 18 on Non-discrimination*, p. 8 och 13; FN:s kommitté för mänskliga rättigheter (2005), s. 7.

<sup>216</sup> Fennelly (2018), s. 435.

<sup>217</sup> Professor i juridik med inriktning på mänskliga rättigheter och internationell rätt.

<sup>218</sup> Weiwei (2004), s. 9-10.

<sup>219</sup> Human Rights Committee (1996): *Franz Nahlik v. the State of Austria*, Communication No. 608/1995, Appendix, 3 st.

<sup>220</sup> Human Rights Committee (1992): *Dietmar Pauger v. Austria*, Communication No. 415/1990, p. 7.4.

<sup>221</sup> Och därmed tillåten enligt artikel 26 ICCPR. Jämför Human Rights Committee (1989): *Ibrahima Gueye et al. v. France*, Communication No. 196/1985, p. 9.4.

diskriminering, eftersom de hade samma pensionsrättigheter som de *senegalesiska* soldaterna. Kommittén menade dock att de relevanta jämförelsepersonerna var de *franska* soldaterna *bosatta i Frankrike*. Eftersom soldaterna bosatta i Senegal hade sämre pensionsrättigheter än soldaterna bosatta i Frankrike – trots att båda grupperna hade utfört samma pensionsgrundande tjänst – bröt den franska lagen mot diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR.<sup>222</sup>

Fallet belyser vikten av att identifiera och jämföra *rätt* faktorer vid bedömningen av om en särbehandling utgör en otillåten diskriminering eller inte. FN-kommitténs uttalanden visar att en förutsättning för att skillnader i anställningsskydd ska utgöra diskriminering enligt artikel 26 ICCPR är att arbetstagarna i fråga är lika i de juridiskt relevanta hänseendena. Här blir det därför särskilt viktigt att identifiera *orsaken* till att kravet på saklig grund skiljer sig mellan olika arbetstagare och jämföra arbetstagare vars anställningsskydd påverkas av liknande orsaker. Sammanfattningsvis *kan* skillnader i anställningsskydd utgöra diskriminering, men endast om lagen skiljer mellan arbetstagare som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena. Utöver ICCPR ger tilläggsprotokoll 12 till EKMR ett generellt skydd mot diskriminering, något jag kommer att utreda i nästa avsnitt.

### 3.3.5 Diskriminering enligt tilläggsprotokoll 12 till EKMR

Artikel 14 EKMR förtydligar att alla människor har rätt att åtnjuta rättigheterna i EKMR utan diskriminering på grund av någon grund, såsom till exempel personens ”ställning i övrigt”. Diskrimineringsförbudet i artikel 14 gäller således endast i relation till rättigheterna i EKMR – och jag gör bedömningen att ingen av rättigheterna är relevanta för uppsatsens frågor. Däremot innehåller protokoll nummer 12 till EKMR ett *generellt* diskrimineringsförbud som går att åberopa så fort det finns åtskillnad i *någon* lagstadgad rättighet.<sup>223</sup>

Artikel 1 i protokollet betonar att varje rättighet som anges i lag ska säkerställas och kunna åtnjutas utan diskriminering på någon grund såsom till exempel kön, religion eller personens ”ställning i övrigt”. Ordalydelsen av artikel 1 klargör två saker. För det första gäller diskrimineringsförbudet i relation till alla lagstadgade rättigheter och inte endast rättigheterna i EKMR.<sup>224</sup> För det andra klargör ordalydelsen att uppräknningen av diskrimineringsgrunder inte är uttömmande. I det här avsnittet ska jag därför utreda om artikel 1 i tilläggsprotokollet kan stärka personliga assistenters anställningsskydd.

Janneke Gerards menar att Europadomstolen i regel fokuserar på att diskrimineringsgrunderna inte är uttömmande, snarare än exakt vad som omfattas av

---

<sup>222</sup> Jämför Human Rights Committee (1989): *Ibrahima Gueye et al. v. France*, Communication No. 196/1985, p. 9.5.

<sup>223</sup> Gerards (2018), s. 998. Gerards är professor i juridik med fokus på grundläggande rättigheter.

<sup>224</sup> För övrigt är EKMR inkorporerad i *svensk* rätt och gäller därför som lag i Sverige sedan 1 januari 1995. Protokoll nr 12 är dock *inte* inkorporerad som svensk lag, Jämför 1 § lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och Victor (2013), s. 347, besökt 2021-04-05.

personens ”ställning i övrigt”.<sup>225</sup> I flera rättsfall betonar Europadomstolen just att uppräkningslistan är illustrerande och inte uttömmande.<sup>226</sup> I fallet *Čadek and Others v. The Czech Republic* lyfter europadomstolen dock att en gemensam nämnare för *de uppräknade diskrimineringsgrunderna* är att de är kopplade till aspekter som en person inte kan påverka;<sup>227</sup> eller där valmöjligheten är respekterad som en del av personens personlighet.<sup>228</sup> Personens ”ställning i övrigt” tar därför sannolikt sikte på liknande aspekter, men som inte faller in under någon av de uppräknade diskrimineringsgrunderna.<sup>229</sup>

För att ett missgynnande ska utgöra diskriminering måste personen dessutom vara i en jämförbar situation som en jämförelseperson som inte blir missgynnad. Konventionsstaterna har dock stort utrymme att bedöma huruvida två liknande situationer är jämförbara. Precis som för ICCPR har konventionsstaterna också rent generellt ett stort bedömningsutrymme i frågor om diskriminering pga. personens ”ställning i övrigt”.<sup>230</sup> Staternas vidgade bedömningsutrymme omfattar bland annat:

- Vilka aspekter som diskrimineringsgrunden ”ställning i övrigt” omfattar,
- Om – och i så fall i vilken utsträckning – skillnader i annars jämförbara situationer motiverar en särbehandling, samt
- Generella åtgärder av ekonomisk eller socialstrategisk karaktär.<sup>231</sup>

Mot bakgrund av det jag har kommit fram till i det här avsnittet har jag svårt att se hur artikel 1 i tilläggsprotokoll 12 till EKMR kan påverka personliga assistenters anställningsskydd. Jag gör bedömningen att en persons yrkestillhörighet inte är av en sådan ”intim” karaktär som europadomstolen avser med personens ”ställning i övrigt” i till exempel *Čadek and Others v. The Czech Republic*. Dessutom gör jag bedömningen att domstolen skulle ha en mer liberal inställning när det finns ett motstående *individintresse*, även om europadomstolen skulle anse att yrkestillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden.

Sammanfattningsvis gör jag därför bedömningen att det är högst osannolikt att ett försvagat anställningsskydd – i de situationer och för de syften jag tar sikte på i uppsatsen – skulle strida mot diskrimineringsförbuden i EKMR. I nästa

---

<sup>225</sup> Gerards (2013), s. 104.

<sup>226</sup> Se till exempel European Court of Human Rights (1976): *Case of Engel and others v. The Netherlands*, p. 72.

<sup>227</sup> Översättning av att särbehandlingen inte var ”on grounds of personal features in respect of which no choice at all can be made”. Europadomstolen menar att exempel på sådana grunder är kön, funktionsnedsättning och ålder. Jämför European Court of Human Rights (2013): *Čadek and Others v. The Czech Republic*, p. 94.

<sup>228</sup> Översättning av att särbehandlingen inte var ”based on any personal choice in so far as this choice should be respected as elements of someone’s personality”. Europadomstolen menar att exempel på sådana grunder är religion, politisk åsikt och sexuell läggning. Jämför European Court of Human Rights (2013): *Čadek and Others v. The Czech Republic*, p. 94.

<sup>229</sup> Jämför European Court of Human Rights (2013): *Čadek and Others v. The Czech Republic*, p. 94.

<sup>230</sup> Jämför avsnitt 3.3.4.

<sup>231</sup> European Court of Human Rights (2010): *Springett and Others v. The United Kingdom*, Decision as to the admissibility of applications no. 34726/04, 14287/05, 34702/05, p. 6.

avsnitt ska jag utreda om artikel E i den europeiska sociala stadgan kan ge arbetstagare ett starkare skydd.

### 3.3.6 Diskrimineringsförbudet i artikel E i den europeiska sociala stadgan

Den europeiska sociala stadgan innehåller ett diskrimineringsförbud som har stora likheter med diskrimineringsförbudet i artikel 14 EKMR. Diskrimineringsförbudet gäller endast i relation till rättigheterna i stadgan och skyddar bl.a. mot diskriminering pga. en persons ”ställning i övrigt”. Den europeiska sociala kommittén har i praxis betonat att diskrimineringsförbuden i artikel 14 EKMR och artikel E i den europeiska sociala stadgan är nästintill identiska. I fallet *International Association Autism-Europé v. France* hänvisar den europeiska sociala kommittén dessutom till europadomstolens praxis för att tolka artikel E i den europeiska sociala stadgan. Kommittén lyfter bl.a. europadomstolens tolkning att rätten till icke-diskriminering innebär att lika fall ska behandlas lika, likväl som att olika fall ska behandlas olika. För att något ska utgöra diskriminering enligt artikel E krävs därför:

- Att konventionsstaten behandlar fall som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena på olika sätt, eller
- Att konventionsstaten behandlar fall som är olika i de juridiskt relevanta hänseendena på lika sätt.<sup>232</sup>

Precis som för artikel 14 EKMR kan därför skillnader i anställningsskydd utgöra diskriminering enligt artikel E i den europeiska sociala stadgan, men endast om lagen skiljer mellan arbetstagare som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena. I nästa avsnitt ska jag diskutera vilka skyldigheter konventionsstaterna har när det gäller *tidpunkten* att förverkliga de rättigheter som är relevanta för personliga assistenter.

### 3.4 Omedelbara eller progressiva förpliktelser?

Min slutsats utifrån avsnitt 3.2 och 3.3 är att diskrimineringsförbuden i artikel 26 ICCPR och artikel E i den europeiska sociala stadgan är de rättigheter som främst skyddar personliga assistenter i uppsägningssituationer. En fråga som kvarstår är dock om de rättigheterna medför omedelbara eller progressiva förpliktelser för konventionsstaterna.

ICCPR-kommittén betonar att konventionsstaternas förpliktelse att respektera och försäkra rättigheterna i ICCPR har *omedelbar* effekt.<sup>233</sup> Därtill är förpliktelsen att förbjuda diskriminering av *omedelbar* natur och kräver att konventionsstaterna vidtar åtgärder *direkt*. Den omedelbara förpliktelsen att förbjuda diskriminering gäller även i relation till progressiva rättigheter. Det innebär att

---

<sup>232</sup> European Committee of Social Rights (2003): *International Association Autism-Europe v. France*, Collective Complaint No. 13/2002, p. 48 och 52.

<sup>233</sup> Human Rights Committee (2004): *General Comment No. 31 [80] on The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant*, s. 3, p. 5.

en progressiv rättighet kan förverkligas gradvis, men inte på ett diskriminerande sätt.

Konventionsstaterna har på så sätt en *omedelbar* förpliktelse att se till att även *progressiva* rättigheter inte implementeras på ett diskriminerande sätt.<sup>234</sup> Precis som för artikel 19 CRPD är det därför viktigt att skilja på två olika aspekter av de omedelbara respektive progressiva förpliktelserna. Om rättigheten ifråga medför progressiva förpliktelser kan staten förverkliga förpliktelserna *gradvis*. *Däremot* har staten en *omedelbar* förpliktelse att säkerställa att det gradvisa förverkligandet sker på ett icke-diskriminerande sätt.<sup>235</sup>

### 3.5 Sammanfattning och slutsatser av kapitel 3

I kapitel 3 har jag analyserat vilket anställningsskydd FN:s kärnkonventioner, EKMR, den europeiska sociala stadgan och ILO-konvention nr 158 ger personliga assistenter. Jag har kommit fram till att det folkrättsliga skyddet för osakliga uppsägningar är svagt och ger stort utrymme för nationell reglering. Till exempel betonar ILO-kommittén att konventionsstaterna har relativt stort utrymme i att tolka vad ”saklig grund” och ”skälighet” innebär. I kapitel 3 har jag dock också analyserat två folkrättsliga diskrimineringsförbud.<sup>236</sup> Min slutsats av avsnitt 3.3.3 och 3.3.4 är att diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR innebär att nationella lagar inte får skilja mellan personer som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena. I nästa kapitel ska jag diskutera vilka värden som påverkas av att de nationella domstolarna i konkreta fall väger rättigheter på olika sätt.

---

<sup>234</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.c.), s. 15.

<sup>235</sup> Jämför avsnitt 2.4.

<sup>236</sup> Även om min slutsats är att artikel 14 EKMR sannolikt *inte* är tillämplig på uppsatsens frågor.

## 4 Värde- och konsekvensanalys

### 4.1 Inledning och överblick

I avsnitt 2 och 3 har jag i detalj redogjort för vilka rättigheter som kan påverkas vid uppsägningen av personliga assistenter. I det här avsnittet vill jag ta ett steg tillbaka och diskutera vilka värden som de olika rättigheterna syftar till att skydda och värna om. Jag kommer därför att belysa teoretiska utgångspunkter för hur juridiken ska balansera olika rättigheter mot varandra i relation till hur det faktiskt ser ut i praktiken. Jag kommer också diskutera vilka konsekvenser det får att tillmäta värdena olika stor vikt.

När två rättigheter är oförenliga med varandra – åtminstone i sin absoluta form – måste rättssystemet väga rättigheterna mot varandra för att hitta en rimlig balans mellan olika intressen. Den avvägningen väljer jag – liksom många rättsteoretiker – att kalla för *human rights balancing*.<sup>237</sup>

### 4.2 Human rights balancing

Teorin *human rights balancing* ger rättstillämpare ett verktyg för att väga olika rättighetsanspråk mot varandra i syfte att hitta en rimlig balans mellan olika värden.<sup>238</sup> Teorin i sig är relativt vag och värdebalanseringen beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Vad som däremot är relevant för uppsatsen är vilka krav teorin ställer för att en inskränkning av en rättighet ska vara legitim. Till exempel belyser Jan Sieckmann att en förutsättning för att en inskränkning ska vara legitim är att inskränkningen leder till förverkligandet av en annan rättighet. Sieckmann menar att det därför är viktigt att beakta vilket *resultat* och vilka *rättsliga konsekvenser* en inskränkning leder till, samt vilka *alternativa lösningar* som finns.<sup>239</sup>

Om jag applicerar teorin på uppsatsen belyser det vikten av att beakta de värden som riskerar att kränkas i uppsägningssituationer. ILO betonar att kravet på saklig grund skyddar arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar och ger dem en grundläggande trygghet. På ett generellt plan leder det också till att samhällsekonomin stabiliseras.<sup>240</sup> Stabila anställningsformer leder vidare till att arbetstagare blir mer lojala mot arbetsgivaren och väljer att stanna i anställningar – och hos arbetsgivare – där de känner sig trygga. Kontinuiteten gör att arbetstagare vågar satsa på karriären och utveckla en stark yrkeskompetens. En försämrad anställningstrygghet för en viss arbetstagargrupp riskerar motsatsvis att göra yrket som sådant mindre attraktivt, vilket i sin tur medför att utbudet av kompetenta arbetstagare blir mindre.<sup>241</sup>

På ett individuellt plan möjliggör anställningen att arbetstagaren kan leva i värdighet, försörja sig och utvecklas som person. Möjligheten till försörjning leder också till att personen erkänns som en del av samhället som bidrar till allmän-

---

<sup>237</sup> Klabbers (2017), s. 125.

<sup>238</sup> Ibid.

<sup>239</sup> Sieckmann (2018), s. 5 och 12-13. Jan Sieckmann är professor i offentlig rätt.

<sup>240</sup> Dasgupta (2001), s. 7.

<sup>241</sup> International Labour Office (2015), s. 1, 9 och 74.

nyttan. Anställningstryggheten har på så sätt ett intrinsiskt värde för enskilda arbetstagare, men också ett ekonomiskt och stabiliserande värde för samhället i stort.<sup>242</sup>

För assistansanvändaren handlar möjligheten om att säga upp en personlig assistent främst om möjligheten att utöva självbestämmande och på så sätt påverka beslut som rör personens vardag. Värdet av självbestämmande ligger framförallt i känslan av att ha kontroll över såväl små val som personens liv i stort.<sup>243</sup> Inom psykologin är värdet av självbestämmande som centralt och har i sig själv givit upphov till teorin *Self-Determination Theory*, en teori som belyser kopplingen mellan självbestämmande, välbefinnande och personlig utveckling.<sup>244</sup> Teorin bygger på premissen att självbestämmande gynnar en persons motivation. Det är mer sannolikt att personer agerar och arbetar för förändring om de känner att deras handlingar gör skillnad. När en person känner att hen har kontroll över sitt liv och att de val hen gör kommer leda till förändring är det mer sannolikt att personen också kommer att ta ansvar för sitt liv. Självbestämmandet motiverar på så sätt människor att utvecklas och växa som personer.<sup>245</sup>

Ett högt mått av självbestämmande leder sannolikt därför också till att personen ser sin del i eventuella misstag hen gör, tar ansvar för misstagen och försöker rätta till dem. Personer som upplever att de har ett begränsat självbestämmande riskerar istället att känna sig hjälplösa och att deras handlingar inte har någon betydelse. Det är därför sannolikt att personerna inte tar ansvar för konsekvenserna av deras val, blundar för deras roll i eventuella problem och har en bristande motivation att rätta eventuella misstag som de begår.<sup>246</sup> Här är det viktigt att notera betydelsen av att människor aktivt får stärka sitt självbestämmande under livets gång. Det är inte tillräckligt att en person föds med ett visst mått av självbestämmande, till exempel vad gäller möjligheten att öppna och stänga ögonen. Självbestämmandet är ett värde och en egenskap som personen måste ha möjlighet att utveckla och nära under livets gång, i takt med att personen ställs inför fler och mer omfattande val. Annars är risken att personens utveckling hämmas och personens förmåga att överhuvudtaget göra olika val försämrats.<sup>247</sup> Självbestämmandet är sammanfattningsvis viktigt för personens förmåga att ta beslut, personens motivation att ta beslut och för att personen ska ta ansvar för de beslut hen har tagit.

### 4.3 Sammanfattning och slutsatser av kapitel 4

Det jag vill visa med *human rights balancing* är att avvägningen jag diskuterar i grunden handlar om en avvägning mellan två olika intressen. Intressena är båda viktiga såväl för individen som samhället i stort. Den personliga assistentens anställningsskydd är givetvis viktig för den enskilda arbetstagarens trygghet, men även för att människor ska våga satsa på yrket och för samhället i stort. I

---

<sup>242</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): *General comment No. 18 on The Right to Work*, p. 1.

<sup>243</sup> Cherry (2021), besökt 2021-04-29. Kendra Cherry är expert inom psykologi.

<sup>244</sup> Deci och Ryan (2000), s. 68.

<sup>245</sup> Cherry (2021), besökt 2021-04-29.

<sup>246</sup> Ibid.

<sup>247</sup> Deci och Ryan (2000), s. 70.



längden kan ett alltför svagt anställningsskydd därför göra yrket som personlig assistent mindre attraktivt. Det drabbar i sin tur också assistansanvändare som grupp genom att de får färre arbetssökanden att välja mellan. Samtidigt kan ett alltför starkt anställningsskydd få negativa konsekvenser för assistansanvändarens personliga utveckling, motivation och välbefinnande.

Min slutsats utifrån *Finnish Society of Social Rights v. Finland* är att den europeiska sociala kommittén till stor del lägger ansvaret för den relativt komplicerade intresseavvägningen på enskilda stater, även om assistansanvändarens rättigheter sätter en del ramar som lagstiftaren måste förhålla sig till. Därtill ger artikel 26 ICCPR ett visst skydd för personliga assistenter, även om skyddet är relaterat till vilket anställningsskydd arbetstagare med liknande arbeten har.<sup>248</sup> Sammanfattningsvis kan staterna därför till stor del uppfylla sina folkrättsliga förpliktelser inom arbetsrätten genom en konsekvent lagstiftning.

Utifrån de olika kommittéernas uttalanden drar jag därför slutsatsen att folkrätten accepterar en lagstiftning där det till stor del är enskilda domare som balanserar olika intressen mot varandra i konkreta fall. Kanske är det också just det som krävs inom ett rättsområde som arbetsrätten där samma regler ska tillämpas på vitt skilda anställnings- och arbetsförhållanden. Rättssäkerheten får ge vika för flexibiliteten.

---

<sup>248</sup> Jämför avsnitt 3.3.4.

## 5 Diskussion och slutsatser

### 5.1 Inledning och problemformulering

I uppsatsen har jag detaljerat analyserat de rättigheter som kan bli aktuella när en assistansanvändare vill säga upp en personlig assistent. Kärnan av uppsatsen är ett juridiskt dilemma där två personers rättigheter inte går att realisera samtidigt, åtminstone inte i rättigheternas absoluta former. I det här kapitlet kommer jag att ta ett steg tillbaka och *diskutera* den komplexa balansen mellan rättigheterna i ett större perspektiv. Jag kommer även att diskutera mer i detalj de *slutsatser* jag har dragit i slutet av varje kapitel. Dessutom vill jag ge mer konkreta svar på uppsatsens frågeställningar.

### 5.2 Folkrättens intresseavvägning

#### 5.2.1 Sambandet mellan rättighetskonsensus och reglering

En slutsats som framgår relativt tydligt i rättighetsanalysen i kapitel 2 och 3 är att konventionerna generellt sett ger ett stort bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor. Den europeiska sociala kommittén har i praxis betonat att de nationella domstolarnas tolkning styr skälighetsbedömningen vid uppsägning pga. ekonomiska skäl. Kommitténs uttalanden i granskningar av enskilda stater tyder också på att kommittén generellt ger staterna stort förtroende när det gäller att säkerställa kravet på saklig grund.<sup>249</sup>

Med tanke på hur folkrätten är uppbyggd och att det är enskilda stater som är ansvariga för att tillgodose rättigheterna anser jag att ILO-kommitténs liberala inställning är lite oväntad. ILO-kommitténs uttalanden tyder på att det ur ett internationellt perspektiv finns en stor tilltro till enskilda stater när det gäller säkerställandet av arbetsrättsliga rättigheter. Det svenska kravet på saklig grund lägger i princip hela intresseavvägningen på enskilda domare – och AD:s ordförande betonar själv att bedömningen är ”påtagligt individualiserad”.<sup>250</sup> I praktiken innebär det således att enskilda personer bär ansvaret för att uppfylla de folkrättsliga rättigheterna – något som konventionernas övervakningskommittéer också godtar. Övervakningskommittéerna intar på så sätt överlag en mer tillbakadragen roll när det gäller arbetsrätten som rättsområde.

Arbetsrätten som rättsområde har djupa rötter i enskilda staters nationella rättsområden, något som har gjort det svårt att detaljreglera arbetsrättsliga frågor på folkrättslig nivå. Det är också en förklaring till att konventionsstaterna har ett relativt stort bedömningsutrymme till exempel när det gäller kravet på saklig grund.<sup>251</sup> Något som jag tycker är intressant är att de olika övervakningskommittéerna har liknande resonemang när det gäller konventionsstaternas bedömningsutrymme – men kommer fram till motsatta slutsatser. I relation till kravet på saklig grund har den europeiska sociala kommittén betonat att bedömningen till stor del beror på de nationella domstolarnas tolkning av lagen. Det föreligger ingen folkrättslig konsensus i arbetsrättsliga frågor och därför överläter folk-

---

<sup>249</sup> Jämför avsnitt 3.2.3.

<sup>250</sup> Jämför avsnitt 1.1.

<sup>251</sup> Jämför avsnitt 3.2.3.

rätten till staterna att detaljreglera på nationell nivå. Det är en inställning som gör att enskilda personers rättigheter i större utsträckning blir beroende av den nationella statens rättsuppfattning och värderingar. En konsekvens av det är att den folkrättsliga regleringen blir mindre rättssäker när den nationella rätten får större betydelse, samtidigt som folkrätten blir mer flexibel och går att anpassa efter olika rättsuppfattningar.

I kontrast till de arbetsrättsliga rättigheterna använder funktionsrättskommittén bristen på konsensus som argument för en *strängare* folkrättslig reglering. Funktionsrättskommittén betonar att personer med funktionsnedsättning har förvägrats många rättigheter genom historien, särskilt rätten till rättskapacitet.<sup>252</sup> Dessutom kritiserar kommittén flera enskilda stater för att staten har underlåtit att säkerställa t.ex. att personer med funktionsnedsättning kan leva självständigt.<sup>253</sup> Det helhetsintryck jag får av funktionsrättskommitténs uttalanden är att kommittén i viss mån har en skeptisk inställning till att konventionsstaterna säkerställer rättigheterna på nationell nivå. Som jag ser det har en världshistoria av grova rättighetskränkningar medfört en skepsis när det gäller enskilda staters förmåga – och kanske även vilja – att säkerställa mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Som arbetsrättsjurist drar jag här kopplingar till den svenska arbetsrättens historia, där arbetsmarknadens parter tidigt visade på en vilja och förmåga att själva reglera arbetsmarknaden genom kollektivavtal. Viljan och förmågan till självreglering har medfört att den svenska staten i stor utsträckning har haft en tillbakadragen roll på arbetsrättens område.<sup>254</sup>

När det gäller funktionsrätt finns dock inte samma konsensus – varken i Sverige eller globalt, varken historiskt eller i dagens samhälle. Ett enkelt men belysande exempel är att många sammanhang lyfter 1919 som det år då Sverige fick allmän och lika rösträtt.<sup>255</sup> Det var dock först 1989 som Sverige avskaffade myndighetskravet. Myndighetskravet var ett krav som tidigare hindrat många personer med psykiska funktionsnedsättningar från att rösta – eftersom de hade omyndigförklarats. I vissa delstater i USA avgör domstol, vårdpersonal eller förmyndare än idag huruvida en person med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning ska vara röstberättigad.<sup>256</sup>

I Sverige fanns det vidare institutioner för personer med intellektuell funktionsnedsättning fram till 1980-talet. Den svenska staten *uppmuntrade* även föräldrar till barn med intellektuell funktionsnedsättning att lämna bort barnen.<sup>257</sup> Som jag beskrev i avsnitt 2.2.2 lever personer med funktionsnedsättning än idag på insti-

---

<sup>252</sup> Jämför avsnitt 2.2.2. Även den sociala kommittén betonar att det mer sannolikt att personer med funktionsnedsättning är beroende av stöd från samhället, jämför avsnitt 2.2.1.

<sup>253</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>254</sup> Jämför avsnitt 1.1 och Nyström (2012), s. 30.

<sup>255</sup> Jämför t.ex. Valmyndigheten (2019), besökt 2021-05-07. Det är till exempel det år som undervisningen i rätthistoria på juristprogrammet vid Lunds universitet betonar.

<sup>256</sup> Chöler (2018), besökt 2021-05-07.

<sup>257</sup> Nordiska museet (u.å.), besökt 2021-05-07.

tutioner runtom i världen.<sup>258</sup> Det finns helt enkelt inte samma konsensus i relation till rättigheter för personer med funktionsnedsättning som för många andra personer. Bristen på konsensus gör att det blir svårare att upprätthålla alltför strikta och detaljerade normer – samtidigt som bristen på konsensus ökar behovet av folkrättsliga minimistandarder och skyddsnet.

Jag har arbetat mycket med rättigheter för personer med funktionsnedsättning och min uppfattning är att det är ett otroligt känsligt och komplicerat ämne. Kärnan i komplexiteten anser jag i stor utsträckning beror på skiljelinjen mellan formell och substantiell jämlikhet som jag belyste i avsnitt 2.3. En kort resumé är att skillnaden mellan jämlikhetskoncepten är om likabehandling och jämlikhet innebär att personer ska behandlas på samma sätt (formell jämlikhet) – eller om personer kan behandlas olika i syfte att resultatet ska bli detsamma för alla (substantiell jämlikhet). Min slutsats är att CRPD främst bygger på ett substantiellt jämlikhetsbegrepp.<sup>259</sup> Verkligheten är dock mer komplicerad än så och för många är synen på jämlikhet en känslig fråga.

I sammanhanget vill jag belysa en närsläktad debatt som handlar om rättskapacitet för personer med funktionsnedsättning. Som jag belyste i avsnitt 2.1, 2.2.2 och 2.3 är rättskapaciteten särskilt central i en funktionsrättskontext. Mot bakgrund av att personer med funktionsnedsättning systematiskt har blivit nekade rättskapacitet är det extra viktigt att brister i den mentala kapaciteten – påstådda eller verkliga – aldrig kan rättfärdiga inskränkningar av rättskapaciteten eller friheten att fatta beslut.<sup>260</sup> Här blir Lottie Giertz doktorsavhandling från 2012 om självbestämmande och makt för personer med assistans intressant. I avhandlingen intervjuar Giertz bl.a. en god man som är kritisk till assistansanvändares möjlighet att besluta över när en assistent ska sägas upp. Den gode mannen ifrågasätter att ”Om inte personen har beslutskompetens i övrigt hur kan då personen ha mandat att säga upp sina assistenter med allt de praktiska problem det medför?”<sup>261</sup>

Citatet från den gode mannen ger uttryck för en förlegad syn på funktionsnedsättningar som saknar nyanseringar. Personer som har god man har något slags stödbehov för att kunna sköta ekonomin eller tillvarata rättigheter. Det betyder dock inte att personen för den sakens skull saknar beslutsförmåga.<sup>262</sup> Den gode mannens citat bygger på ett behov av att kategorisera, att sätta in människor i fack och att särskilda egenskaper är kopplade till varandra. I praktiken är det dock inte så enkelt som att en person behöver stöd med allt eller inget, är kapabel eller inte, eller behöver särbehandling på alla plan eller inget. I avsnitt 2.2.1 belyste jag den förändrade syn på funktionsnedsättning som finns i många europeiska länder idag. I fallet International Association Autism-Europe v.

---

<sup>258</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>259</sup> Jämför avsnitt 2.3.

<sup>260</sup> Jämför avsnitt 2.3.

<sup>261</sup> Giertz (2012), s. 174. Lottie Giertz är lektor i social rätt och forskar om inflytande och livskvalité för personer med funktionsnedsättning.

<sup>262</sup> Jämför Sveriges domstolar (2021), besökt 2021-05-07.

France betonade den europeiska sociala kommittén att staterna inte ska ha en förbarmade attityd mot personer med funktionsnedsättning, utan se dem som jämlika medborgare.<sup>263</sup> Det är ett perspektiv som också finns inom funktionsrätten som stort, men jag ser ett behov av att nyansera även kommitténs uttalanden.

Av CRPD och funktionsrättskommitténs granskningar av enskilda stater framgår att staterna *får* och *ska* vidta de åtgärder som krävs för att personen ska kunna leva självständigt och utöva självbestämmanderätt. Staterna får däremot inte ingripa *mer långtgående* än vad som krävs för att personen ska kunna utöva rätten till självbestämmande.<sup>264</sup> Det är den här typen av nyansering jag till stor del saknar på en nationell nivå. Både den europeiska sociala kommittén och funktionsrättskommittén har återkommande betonat att det inte är tillräckligt att staterna *tillhandahåller* stöd – utan kommittéerna ställer också krav på stödets *karaktär*.<sup>265</sup> På nationell nivå är det tydligt att många stater har svårt att balansera personens stödbehov och respekt för personens självbestämmande samt rättskapacitet. Svårigheten att hålla isär två helt olika sorters behov medför att konventionsstaterna antingen ger ett stöd som är oproportionerligt långtgående<sup>266</sup>; eller inte ger något stöd alls.<sup>267</sup> I båda fallen blir konsekvensen att personer med stödbehov får begränsade möjligheter att styra över vardagen.

I det första fallet begränsar stödformen personen med funktionsnedsättning genom att någon annan fattar beslut åt personen. I praktiken kan det handla om att personer med funktionsnedsättning får ett begränsat inflytande över vem som utför assistansen och vardagliga beslut som t.ex. vad personen vill göra en viss dag. Det är aspekter som funktionsrättskommittén uttryckligen betonar som karaktärsdrag hos institutionalisering – dvs. just den typen av boendeformer som konventionsstaterna ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte tvingas bo på.<sup>268</sup>

I det andra fallet får personer med funktionsnedsättning överhuvudtaget inte det stöd hen behöver. Vilka konsekvenser det får beror givetvis på personens funktionsnedsättning, men i regel blir personen mer beroende av närstående och mer begränsad. Till exempel var funktionsrättskommittén 2014 bekymrad över konsekvenserna av Sveriges nedskärningar i rätten till personlig assistans i

---

<sup>263</sup> Jämför avsnitt 2.2.1 och särskilt European Committee of Social Rights (2003): *International Association Autism-Europe v. France*, Collective Complaint No. 13/2002, p. 48.

<sup>264</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>265</sup> Jämför avsnitt 2.3 och särskilt Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2018): *Concluding observations on the initial report of South Africa*, p. 35.b.

<sup>266</sup> Genom att stödet är så långtgående att det inte finns något utrymme för individen att utöva rättskapacitet, t.ex. institutionsliknande stöd. Jämför avsnitt 2.3 och t.ex. Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019): *Concluding observations on the initial report of India*, p. 41.a-b.

<sup>267</sup> Jämför avsnitt 2.2.2 och t.ex. Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014): *Concluding observations on the initial report of Sweden*, p. 43.

<sup>268</sup> Jämför avsnitt 2.2.2 och särskilt artikel 19.a. CRPD.

relation till rätten att leva självständigt.<sup>269</sup> Däremot anser den europeiska sociala kommittén att den svenska utformningen av personlig assistans är förenlig med artikel 15.3 i den europeiska sociala stadgan. Till skillnad från funktionsrättskommittén lyfter den europeiska sociala kommittén främst att assistansanvändaren har rätt att bestämma om assistansen ska tillhandahållas av ett assistansbolag, en kommun eller ett kooperativ.<sup>270</sup>

Här är jag kritisk till att den europeiska sociala kommittén lägger så stor vikt vid att stödformens *karaktär* är inkluderande, snarare än vilka *möjligheter* stödet faktiskt ger individen.<sup>271</sup> Ordalydelsen av artikel 15 i den europeiska sociala stadgan betonar att personer med funktionsnedsättning har rätt till självständighet, social integration och att delta i samhällslivet.<sup>272</sup> Eftersom den europeiska sociala stadgans ordalydelse uttryckligen ger en konkret rätt till social integration och att delta i samhällslivet anser jag att den europeiska sociala kommittén väljer en lite för enkel utväg. Jag har förståelse för att kommittén är ansvariga för att granska nästan 50 stater i relation till en mängd olika rättigheter. Samtidigt kan jag inte komma ifrån att det är problematiskt att ordalydelsen av den europeiska sociala stadgan betonar rättigheternas *praktiska karaktär* i så stor utsträckning när kommittén inte granskar den praktiska tillämpningen av rättigheterna. Här vill jag understryka starkt att jag verkligen inte menar att den europeiska sociala stadgan är felaktigt utformad eller att konventionstexten bör ändras. Det är bra att stadgan ställer höga krav och ger konventionsstaterna något att sträva efter. Däremot anser jag att den europeiska sociala kommittén behöver vara mer kritisk i granskningen av enskilda konventionsstater. Det bästa hade givetvis varit om kommittén kunde genomföra en mer djupgående och konkret analys av hur personer faktiskt åtnjuter stadgans rättigheter i praktiken. Om det inte är möjligt anser jag att kommittén istället bör vara mer försiktiga när den formulerar t.ex. *concluding observations* och vara mer öppen med vad den har respektive inte har granskat.

Det är också viktigt att de enskilda staterna får en rättvisande bild av hur de efterlever stadgans rättigheter och vad de har att arbeta med. Jag vill tro att konventionsstaterna har som ambition att förverkliga stadgans rättigheter och principer i så stor utsträckning som möjligt. Jag vill också tro att när konventionsstaterna inte når hela vägen fram beror det på okunskap och missförstånd, snarare än en ovilja att förverkliga rättigheterna. Genom en mer kritisk och djupgående analys av konventionsstaterna tror jag därför att den europeiska sociala kommittén kan ge staterna insikt i vilka rättighetsaspekter de behöver förbättra. Därigenom är min förhoppning också att staterna självmant kommer jobba för förbättring med målet att förverkliga stadgans rättigheter i så stor utsträckning de kan.

---

<sup>269</sup> Jämför avsnitt 2.2.2 och särskilt Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014): *Concluding observations on the initial report of Sweden*, p. 43.

<sup>270</sup> Jämför avsnitt 2.2.1.

<sup>271</sup> Jämför avsnitt 2.2.1.

<sup>272</sup> Jämför avsnitt 2.2.1.

Hela folkrätten bygger på att suveräna stater *frivilligt* fattar överenskommelser och ger övervakningskommittéer mandat att övervaka traktaten. Jag anser att det därför är pessimistiskt att tro att konventionsstaterna i alla lägen försöker undkomma de folkrättsliga förpliktelserna. I vissa situationer är det tyvärr säkert sant, men i andra situationer kan det lika gärna bero på att konventionsstaterna inte vet vilka brister de har och hur de ska rätta till dem. Här vill jag därför se en mer kritisk och djupgående analys av traktatens övervakningskommittéer för att ge staterna tydligare vägledning i vad de folkrättsliga förpliktelserna kräver. Jag anser att det i så fall är bättre att kompromissa i relation till *hur ofta* kommittéerna granskar staterna, snarare än i relation till *hur noggranna* de enskilda granskningarna är. Det skulle medföra att såväl staterna som enskilda individer kan känna sig trygga i att granskningen är noggrann, uttömmande och korrekt när en granskning väl sker.

Sammanfattningsvis är min analys att bristen på internationell konsensus får helt olika konsekvenser i relation till arbetsrättsliga respektive funktionsrättsliga rättigheter. Inom arbetsrättens område tar de folkrättsliga organen ett steg tillbaka och ger staterna ett stort utrymme att själva reglera i enlighet med statens rättstradition. När det gäller funktionsrätten väljer de folkrättsliga organen istället att ta ett steg framåt och reglerar mer detaljerat på folkrättslig nivå. Jag ser här ett samband mellan staternas bedömningsutrymme och rättigheternas historia. Personer med funktionsnedsättning har tvingats utstå grova rättighetskränkningar genom historien och i vissa fall till och med dehumaniserats. På arbetsrättens område har staterna istället tagit ansvar och visat sig kapabla att själva reglera arbetsrättsliga frågor. Arbetsrätten är starkt kopplad till enskilda staters rättstradition – och precis som för funktionsnedsattas rättigheter finns ingen internationell konsensus i arbetsrättsliga frågor.<sup>273</sup> Genom att konventionsstaterna och arbetsmarknadens parter har visat en god förmåga att själv reglera har behovet av internationell reglering minskat. Eftersom det dessutom är svårt att nå konsensus på internationell nivå är nationell reglering också en smidigare lösning rent praktiskt. Avsaknaden av sträng internationell reglering har dock även fått konsekvenser för avvägningen mellan olika rättigheter – och då inte bara olika arbetsrättsliga rättigheter.

### **5.2.2 Avvägningen mellan olika rättigheter**

Som jag belyste i förra avsnittet (5.2.1) drar jag slutsatsen att konventionsstaterna har ett större bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor jämfört med funktionsrättsliga frågor. Konventionsstaterna har strikta ramar för att uppfylla funktionsrättsliga frågor och folkrätten ställer höga krav på konventionsstaterna att uppfylla rättigheterna i praktiken. En konsekvens av det är att folkrätten ger utrymme för en nationell reglering som främst tillvaratar assistentanvändarens rättigheter i en intresseavvägning. Sören Öman och Catharina Calleman kommer fram till samma slutsats i relation till 7 § LAS, där enskilda domare grundar bedömningen av saklig grund på omständigheterna i det enskilda fallet.<sup>274</sup>

---

<sup>273</sup> Jämför avsnitt 3.2.3.

<sup>274</sup> Jämför avsnitt 1.1 och 1.8.

Jag drar slutsatsen att *på folkrättslig nivå* är anledningen till att staterna har ett stort bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor att de har visat sig kapabla att ta ett sådant ansvar. Av samma anledning är folkrättens reglering av funktionsrättsliga frågor mer strikt då staterna inte har lyckats eller ens velat tillvarata personernas rättigheter på ett tillfredsställande sätt.<sup>275</sup> På nationell nivå har den svenska lagstiftaren istället givit den dömande makten stort bedömningsutrymme i relation till hela intresseavvägningen i saklig grund-bedömningen – och inte bara arbetstagarens intressen. Det medför att svenska domstolar har ett stort utrymme – men också ett stort ansvar – även i relation till assistansanvändarens rättigheter.<sup>276</sup>

I sammanhanget vill jag poängtera att staternas bedömningsutrymme inte *behöver* påverka huruvida staten lever upp till de folkrättsliga förpliktelseerna – även om det *kan* göra det. Såväl artikel 4 i ILO-konvention nr 158 och artikel 24 i den europeiska sociala stadgan ger konventionsstaterna ett stort utrymme för att närmare reglera saklig grund-bedömningen.<sup>277</sup> Att staterna har ett stort utrymme när de genomför saklig grund-bedömningen är dock *inte* synonymt med ett svagt rättighetsskydd. Enskilda stater kan lika gärna använda tolkningsutrymmet till att ställa upp strikta nationella krav för att en uppsägning ska vara sakligt grundad. Som jag betonade i avsnitt 3.2.3 är dock det *folkrättsliga* skyddet mot osakliga uppsägningar svagt.<sup>278</sup> ILO-konvention nr 158 och den europeiska sociala stadgan sätter en slags lägstanivå för anställningsskyddet – men det är givetvis inget förbud mot att staterna beaktar arbetstagarens intressen i högre grad vid saklig grund-bedömningen. De begränsningar som finns består istället i att intresseavvägningen inte får kränka några andra rättigheter, i uppsatsens fall assistansanvändarens rättigheter.

Utöver kravet på att konventionsstaterna ska förbjuda osakliga uppsägningar menar jag att diskrimineringsförbudet i artikel 26 ICCPR ger arbetstagare ett visst skydd. Utifrån min analys drar jag slutsatsen att artikel 26 ICCPR förbjuder nationella lagar från att godtyckligt skilja mellan människor som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena.<sup>279</sup> Det skydd som artikel 26 ICCPR ger är på så sätt relativt och ger inget minimiskydd. Utifrån artikel 26 ICCPR kan konventionsstaternas nationella diskrimineringsförbud i princip ge arbetstagare ett riktigt dåligt anställningsskydd – så länge arbetstagare i liknande situationer har lika ett dåligt skydd. Det innebär givetvis inte att arbetstagarna i praktiken också har ett svagt anställningsskydd. Som jag betonade i förra stycket utgör de folkrättsliga reglerna givetvis inget hinder mot att staterna erbjuder ett starkare anställningsskydd, så länge det inte kränker någon annan persons rättigheter.

### 5.3 Intresseavvägningens värden och konsekvenser

I avsnitt 4.2 betonade jag att teorin *human rights balancing* handlar om att väga olika intressen mot varandra. Det är därför viktigt att se vilka intressen som ligger bakom olika rättigheter och vilka värden som intresseavvägningen måste

---

<sup>275</sup> Jämför avsnitt 2.2.2.

<sup>276</sup> Jämför avsnitt 1.1 och 1.8.

<sup>277</sup> Jämför avsnitt 3.2.3.

<sup>278</sup> Jämför avsnitt 3.2.3.

<sup>279</sup> Jämför avsnitt 3.3.4.



beakta. Sieckmann menar att en inskränkning av en rättighet är legitim endast om inskränkningen leder till att en annan rättighet uppfylls. Det är därför centralt att beakta vilket resultat och vilka rättsliga konsekvenser en inskränkning leder till, samt vilka alternativa lösningar som finns.<sup>280</sup>

I relation till det dilemma jag behandlar i uppsatsen visar avsnitt 4.2 och 4.3 att jag har att göra med två värden som båda är centrala för individen och för samhället i stort. Anställningstryggheten ger arbetstagare en grundläggande trygghet som gör att de vågar satsa på karriären och utveckla en stark yrkeskompetens. Anställningen som sådan ger också arbetstagaren försörjning och gör att arbetstagaren erkänns som en del av samhället. För assistansanvändaren är det centrala värdet istället självbestämmande – något som är viktigt för att personen ska känna att hen har kontroll över sitt liv. Självbestämmande är också viktigt för en persons välbefinnande, förmåga och motivation att ta beslut samt ta ansvar för besluten.<sup>281</sup>

På ytan är det lätt att tänka att *human rights balancing* inte har så mycket att bidra med till uppsatsen, särskilt vad gäller kraven för en legitim rättighetsinskränkning. En inskränkning av assistansanvändarens självbestämmande leder till att den personliga assistentens anställningsskydd uppfylls och vice versa. Ur den aspekten är det lätt att hamna i någon form av cirkelargument eftersom en inskränkning av en persons rättigheter leder till förverkligandet av en annan persons rättigheter. Jag vill därför fästa fokus vid det andra ledet av teorin, dvs. vilka alternativa lösningar som finns.

I inledningen till uppsatsen betonade jag att Catarina Calleman uppmärksammande friktionen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmande redan 2008.<sup>282</sup> I skrivande stund har det gått cirka 13 år från Callemans artikel. Trots det visar min granskning att det fortfarande inte finns någon enkel lösning på avvägningen mellan personliga assistenters och assistentanvändares intressen. Därtill lägger de internationella organen jag har undersökt – åtminstone på arbetsrättens område – en stor del av ansvaret på de nationella domstolarna. Visserligen är arbetsrätten ett område med djupa rötter i de nationella rättsordningarna och ett område som därför är svårt att harmonisera på folkrättslig nivå. Samtidigt handlar frågan om personliga assistenters anställningsskydd om rättigheter som är otroligt centrala både för arbetstagarens och assistansanvändarens liv. Jag hade därför önskat att de folkrättsliga organen tog tag i frågan i större utsträckning. Det innebär inte nödvändigtvis en strängare folkrättslig reglering, utan jag hade framförallt velat se ett *samtal* om olika lösningar på dilemman.

Eftersom arbetsrätten skiljer sig mycket mellan olika stater måste det också innebära att staternas nationella lösning av anställningsskyddet också skiljer sig åt. Här skulle jag därför vilja se ett större erfarenhetsutbyte mellan olika länder angående komplexa frågor som anställningsskyddet i integritetsnära anställningar. I avsnitt 2.3 belyste jag att personlig assistans som stödform inte existerar

---

<sup>280</sup> Jämför avsnitt 4.2.

<sup>281</sup> Jämför avsnitt 4.2 och 4.3.

<sup>282</sup> Jämför avsnitt 1.1.

överhuvudtaget i många stater, något som medför att uppsatsens frågeställningar inte ens blir aktuella. Här menar jag dock att analysen inte behöver vara så smal att den fokuserar endast på *personliga assistenters* anställningsskydd, utan mer generellt på arbetstagare med integritetsnära yrken. Vilket anställningsskydd har till exempel sekreterare eller vårdbiträden världen över? Här är jag övertygad om att såväl världens stater – men också internationella organ – har mycket att lära av varandra.

Ett förslag jag har till kommande forskning utifrån den *svenska* arbetsrättens utformning är till exempel att undersöka om en utökad omplaceringsskyldighet kan vara en väg framåt. Enligt *svensk* rätt är en uppsägning inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren till ett annat arbete hos arbetsgivaren.<sup>283</sup> Ett komplement till de frågor jag har diskuterat skulle därför vara att undersöka möjligheten att utöka arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i integritetsnära anställningar. Min tanke är att en utökad omplaceringsskyldighet kan vara ett alternativ till den komplexa intresseavvägningen och en lösning som tillgodoser både den personliga assistentens och assistentanvändarens intressen. Jag tänker spontant att det skulle handla om att skälighetsbedömningen i omplaceringsfrågan tar hänsyn till om assistentens intressen har fått stå tillbaka till förmån för assistansanvändarens eller någon annan persons intressen. I de fallen skulle arbetsgivaren ha en starkare omplaceringsskyldighet innan hen har saklig grund att säga upp arbetstagaren. Hur en sådan bedömning skulle gå till mer konkret kan jag inte uttala mig om, utan jag uppmantrar framtida forskare att närmare studera frågan. I nästa avsnitt kommer jag istället att besvara de frågor jag faktiskt *har* undersökt i uppsatsen.

#### **5.4 Särskilt om uppsatsens specifika frågeställningar**

I de första avsnitten av kapitel 5 har jag gjort en ansats till att *diskutera* den komplexa intresseavvägningen uppsatsen kretsar kring. Jag har belyst olika aspekter av intresseavvägningen och frågan i stort. Innan jag rundar av min uppsats vill jag dock knyta an till uppsatsens inledande kapitel och föra en lite mer konkret diskussion om uppsatsens specifika frågeställningar.

I avsnitt 1.2 belyste jag att syftet med uppsatsen är att analysera och diskutera hur CRPD, den europeiska sociala stadgan, EKMR, ICCPR och ILO-konvention nr 158 behandlar avvägningen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändares självbestämmanderätt. För att uppnå syftet sa jag att jag kommer att besvara fem frågeställningar:

- Vilken omfattning har assistansanvändarens självbestämmanderätt enligt den europeiska sociala stadgan och CRPD?
- Vilket anställningsskydd har personliga assistenter enligt den europeiska sociala stadgan, ILO-konvention nr 158, EKMR och ICCPR?

---

<sup>283</sup> Jämför 7 § 2 st. LAS. Därutöver kräver LAS bl.a. att arbetstagaren har ”tillräckliga kvalifikationer” för en tjänst för att en omplacering till den tjänsten ska bli aktuell. LAS är en förkortning för den nationella svenska lagen om anställningsskydd (1982:80).

- Hur balanserar CRPD, den europeiska sociala stadgan, ILO-konvention nr 158, EKMR och ICCPR den personliga assistentens anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt?
- Vilka värden påverkas av avvägningen mellan den personliga assistentens anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt?
- Vilka konsekvenser får det att balansera värdena på olika sätt?

Nu vill jag därför kort beröra alla fem frågeställningar. Jag kommer börja med assistansanvändarens självbestämmanderätt.

Rätten till självbestämmande innebär att personer med funktionsnedsättning ska ha rätt att *uttrycka sin vilja*. Dessutom har rättigheten en särskild betydelse inom funktionsrätten som medför att det är centralt att samhället (t.ex. kommuner, myndigheter och domstolar) *tar personens vilja på allvar* så att den får betydelse *i praktiken*. Min slutsats är att CRPD således skyddar ett substantiellt jämlikhetsbegrepp som innebär att personer med funktionsnedsättning ska behandlas så att de får samma valmöjligheter *i praktiken*. Personens valmöjligheter omfattar såväl stora som små livsval, då personen ska ha kontroll över *alla* beslut som är en viktig del av vardagen. Därtill ställer artikel 15 i den europeiska sociala stadgan krav på att allt stöd samhället tillhandahåller ska vara *inkluderande*.

Generellt ger rättigheterna för personer med funktionsnedsättning ett relativt *litet* bedömningsutrymme för konventionsstaterna. En annan sak är att praxis från funktionsrättskommittén visar att konventionsstaternas förutsättningar påverkar vilka krav som går att ställa på stödets *karaktär*. För Europarådets medlemmar innebär artikel 15 i den europeiska sociala stadgan – som jag nämnde i föregående stycke – också att stödet ska vara *inkluderande*. Här är det viktigt att komma ihåg att stater världen över, med vitt skilda rättstraditioner och moraliska uppfattningar, har enats och kompromissat angående CRPD. Även om rättigheterna som sådana är strikta och i många fall undantagslösa påverkar statens förutsättningar hur och inom vilken tidsram staten ska förverkliga rättigheterna.

Mot rätten till självbestämmande väger den personliga assistentens anställningsskydd. Min slutsats i uppsatsen är att det folkrättsliga skyddet mot osakliga uppsägningar är relativt svagt och konventionsstaterna har stort utrymme att tolka kravet på saklig grund. Däremot innebär rätten till likhet inför lagen enligt artikel 26 ICCPR att staternas nationella lagstiftning inte får göra omotiverade skillnader mellan personer som är lika i de juridiskt relevanta hänseendena. De krav folkrätten ställer angående anställningsskydd är att den nationella rätten är konsekventa tillämpningen och bedömningen av saklig grund. Centralt är att konventionsstaterna ”behandlar lika fall lika” – snarare än att folkrätten ställer strikta krav på hur saklig grund-bedömningen ska gå till. Det synsätt som konventionerna ger uttryck för är på så sätt i enlighet med den övergripande tanken om att arbetsrättsliga frågor är nära kopplade till statens enskilda rättstradition. Det är därför också logiskt att den folkrättsliga regleringen ger staterna ett visst utrymme att styra över detaljerade arbetsrättsliga frågor.

I relation till konventionsstaternas bedömningsutrymme är det således viktigt att särskilja två utgångspunkter. När det gäller assistansanvändarens rättigheter

visar historien av rättighetskränkningar *behov av ett strikt folkrättsligt minimiskydd*. Däremot är en förutsättning för förverkligandet för rättigheter för personer med funktionsnedsättning i regel att staten vidtar åtgärder. Det är till exempel inte tillräckligt att ingen hindrar personer med funktionsnedsättning från att delta i samhället, utan staterna måste också se till att så sker i praktiken. I relation till de positiva förpliktelseerna måste de folkrättsliga organen *ta hänsyn till den enskilda statens förutsättningar*. Faktorer som ekonomi, miljö och teknisk utveckling påverkar hur höga krav som går att ställa på staten. Konventionsstaterna måste t.ex. se till att personer med funktionsnedsättning inkluderas i samhället och får det stöd de behöver (ett strikt minimiskydd), medan staternas förutsättningar påverkar vilka krav som går att ställa på stödets karaktär (ett statligt bedömningsutrymme).

Staternas bedömningsutrymme påverkar även den folkrättsliga balansen mellan assistansanvändarens och den personliga assistentens rättigheter. Staterna har ett stort bedömningsutrymme i arbetsrättsliga frågor och intresseavvägningen i saklig grund-bedömningen är beroende av den nationella regleringen. Samtidigt kräver den mer strikta regleringen av rättigheter för personer med funktionsnedsättning att staterna säkerställer assistansanvändarens inflytande. Obalansen i vilket staternas bedömningsutrymme medför att folkrätten tenderar att premiera *assistansanvändarens* rättigheter – även om det inte behöver vara så på nationell nivå. Att folkrätten ger konventionsstaterna ett stort bedömningsutrymme innebär inte automatiskt att det nationella skyddet för saklig grund kommer att vara svagt. Så länge bedömningen av saklig grund respekterar den assistansberättigades preferenser i den utsträckning CRPD och den europeiska sociala stadgan kräver kan konventionsstaterna tolka kravet på saklig grund strikt. Det kan till exempel ske genom en mer balanserad intresseavvägning, eller att konventionsstaterna ålägger arbetsgivare en utökad omplaceringsskyldighet för arbetstagare med integritetsnära anställningar. Här är det viktigt att komma ihåg att arbetstagarens anställningsskydd är av stor betydelse för såväl den enskilda arbetstagaren som samhället i stort. Det leder till mina två sista frågor som rör de värden som påverkas av intresseavvägningen.

För personliga assistenter och arbetstagare i stort är anställningsskyddet viktigt för att det ger personen en grundläggande ekonomisk trygghet. På ett socialt plan är anställningsskyddet kopplat till personens identitet och en anställning möjliggör att arbetstagaren kan leva i värdighet, försörja sig och utvecklas som person. Vidare är anställningstryggheten viktig för att personer ska satsa på yrket personlig assistent, så att det finns ett bra utbud av kompetenta personliga assistenter. Ett för svagt anställningsskydd riskerar motsatsvis den enskilda assistentens välmående och att yrket i sin helhet blir mindre attraktivt. På sikt kan en brist på personliga assistenter givetvis påverka även assistansanvändaren genom att hen får svårare att hitta en person att anställa.

För assistansanvändaren är självbestämmanderätten det huvudsakliga intresset som står på spel i frågan om personliga assistenters anställningsskydd. Självbestämmanderätten är viktig för personens välbefinnande, motivation samt förmåga att fatta beslut och att ta ansvar för de beslut hen har fattat. En brist på självbestämmande och inflytande över den personliga assistansen riskerar därför

att leda till att assistansanvändarna mår sämre, får försämrad motivation att ta beslut samt att stå för de beslut hen har tagit. För individen handlar självbestämmandet således om att bli aktiva personer som tar ansvar för såväl personens eget liv som personens roll som samhällsmedborgare.

När jag nu har besvarat mina frågeställningar är det dags att knyta ihop min uppsats med ett par avslutande ord.

## 6 Avslutning

I fem kapitel har jag diskuterat och analyserat avvägningen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändarens självbestämmanderätt. Ju mer jag fördjupar mig i frågan desto mer inser jag hur komplex den är. Centrala mänskliga rättigheter står på spel och såväl folkrätten som nationella rättsordningar har ett stort ansvar i att balansera rättigheterna på ett tillfredsställande sätt. Intresseavvägningen medför stora konsekvenser för såväl de personer som är inblandade i den konkreta tvisten som samhället i stort. Det är därför centralt att lagstiftare och rättstillämpare uppmärksammar spänningen mellan de olika rättigheterna eftersom medvetenhet är ett första steg till att ta välgrundade beslut.

Avslutningsvis vill jag uppmuntra alla som läser den här uppsatsen till att fortsätta diskutera den komplexa intresseavvägningen mellan personliga assistenters anställningsskydd och assistansanvändares självbestämmanderätt. Det finns ingen enkel lösning och vi behöver belysa frågan från flera olika perspektiv. Rättigheter för personer med funktionsnedsättning hamnar ofta i skymundan och får sällan uppmärksamhet från andra än de som är direkt berörda. Samtidigt har jag i uppsatsen belyst att samhället i sin helhet påverkas både av möjligheten för personer med funktionsnedsättning att utöva självbestämmande och den personliga assistentens anställningstrygghet.

Med den här uppsatsen har jag gjort mitt första bidrag till diskussionen – vad blir ditt?

# Källförteckning

## Förarbeten

### Nationell rätt

- Ds 2012:46 Avskaffande av steriliseringskrav som villkor för ändrad könstillhörighet
- Prop. 1981/82:72 Regeringens proposition om en ny anställnings-skyddslag m.m.
- Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga
- Prop. 2017/18:186 Inkorporering av FN:s konvention om barnets rättigheter

### Internationell rätt

Kommittén för sociala frågor: 'Preliminary Draft of Social Charter' i Europarådet: European Social Charter – Collected (Provisional) Edition of the "Travaux Préparatoires", Volym II, Europarådet, Strasbourg, 1955, s. 82-103.

United Nations General Assembly: 'Draft International Covenants on Human Rights: Report of the Third Committee', Twenty-First Session, Agenda Item 62, Annexes, 1495<sup>th</sup> Plenary Meeting, 16 december 1966.

United Nations General Assembly: 'Report of the Human Rights Committee', Official records: forty-sixth session, supplement No. 40 (A/46/40), New York, 1991.

## Praxis

AD 2010 nr 11

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: A.M. v. Australia, Communication No. 12/2013, CRPD/C/13/D/12/2013, 29 maj 2015, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Bujdosó et. al., Communication No. 4/2011, CRPD/C/10/D/4/2011, 16 oktober 2013, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Nyusti and Takács, Communication No. 1/2010, CRPD/C/9/D/1/2010, 21 juni 2013, Geneve.

European Committee of Social Rights: European Action of the Disabled (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012, Decision on the Merits, 11 september 2013, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, Collective Complaint No. 74/2011, Decision on the Merits, 2 juli 2013, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: Finnish Society of Social Rights v. Finland, Collective Complaint No. 107/2014, Decision on Admissibility and the Merits, 6 september 2016, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: International Association Autism-Europe v. France, Collective Complaint No. 13/2002, Decision on the Merits, 4 november 2003, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: International Federation for Human Rights (FIDH) and Inclusion Europe v. Belgium, Collective Complaint No. 141/2017, Decision on the Merits, 9 september 2020, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Collective Complaint No. 30/2005, Decision on the Merits, 6 december 2006, Strasbourg.

European Committee of Social Rights: Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Belgium, Complaint No. 16 oktober 2017, Decision on Admissibility and the Merits, 16 oktober 2017, Strasbourg.

European Court of Human Rights: Čadek and Others v. The Czech Republic, Application numbers 31933/08, 60084/08, 6185/09, 46696/09, 52792/09, 53518/09, 10185/10, 42151/10, 3167/11 och 20939/11, judgement 22 november 2012, final judgement 29 april 2013, Strasbourg.

European Court of Human Rights: Case of Engel and others v. The Netherlands, Application numbers 5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72, judgement 8 juni 1976, Strasbourg.

European Court of Human Rights: Springett and Others v. The United Kingdom, Decision as to the admissibility of applications no. 34726/04, 14287/05, 34702/05, 27 april 2010, Strasbourg.

Human Rights Committee: Dietmar Pauer v. Austria, Communication No. 415/1990, CCPR/C/44/D/415/1990, Decision on the Merits, 26 mars 1992, Geneve.

Human Rights Committee: Franz Nahlik v. the State of Austria, Communication No. 608/1995, Decision on Admissibility, 22 juli 1996, Geneve. Återfinns i Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: 'International Covenant on Civil and Political Rights – Selected Decisions of the Human Rights Committee under the Optional Protocol', volym 6,



CCPR/C/OP/6, s. 9-12, hämtad från  
<ohchr.org/Documents/Publications/SDecisionsVol6en.pdf> 2021-04-26.

Human Rights Committee (1989): Ibrahima Gueye et al. v. France, Communication No. 196/1985, 3 april 1989, Geneve. Återfinns i United Nations: 'International Covenant on Civil and Political Rights – Selected Decisions of the Human Rights Committee under the Optional Protocol', volym 3, CCPR/C/OP/3, s. 141-146, hämtad från <cortheidh.or.cr/tablas/25633.pdf> 2021-05-15.

### **Concluding observations**

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the combined second and third report of Ecuador (Advanced Unedited Version), CRPD/C/ECU/CO/2-3, 21 oktober 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Albania (Advanced Unedited Version), CRPD/C/ALB/CO/1, 24 september 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of India, CRPD/C/IND/CO/1, 24 september 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Iraq (Advanced Unedited Version), CRPD/C/IRQ/CO/1, 24 september 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of the Islamic Republic of Iran, CRPD/C/IRN/CO/1, 10 maj 2017, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Kuwait (Advanced Unedited Version), CRPD/C/KWT/CO/1, 24 september 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Myanmar (Advanced Unedited Version), CRPD/C/MMR/CO/1, 24 september 2019, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Nepal, CRPD/C/NPL/CO/1, 1 mars 2018, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Poland, CRPD/C/POL/CO/1, 24 september 2018, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Seychelles, CRPD/C/SYC/CO/1, 6 mars 2018, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of South Africa, CRPD/C/ZAF/CO/1, 24 september 2018, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of Sweden, CRPD/C/SWE/CO/1, 12 maj 2014, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of the European Union, CRPD/C/EU/CO/1, 2 oktober 2015, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of the Philippines, CRPD/C/PHL/CO/1, 24 september 2018, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, CRPD/C/GBR/CO/1, 3 oktober 2017, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: Concluding observations on the initial report of the United Kingdom of Haiti, CRPD/C/HTI/CO/1, 13 april 2018, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2012 – Netherlands – Article 24, 2012/def/NLD/24/EN, 7 december 2012, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2016 – Estonia – Article 24, 2016/def/EST/24/EN, 9 december 2016, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2016 – France – Article 24, 2016/def/FRA/24/EN, 9 december 2016, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2016 – Finland – Article 24, 2016/def/FIN/24/EN, 9 december 2016, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2016 – Moldova – Article 24, 2016/def/MOL/24/EN, 9 december 2016, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2016 – Romania – Article 24, 2016/def/ROU/24/EN, 9 december 2016, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Albania – Article 24, 2020/def/ALB/24/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Andorra – Article 15-3, 2020/def/AND/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Armenia – Article 15-3, 2020/def/ARM/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Austria – Article 15-3, 2020/def/AUT/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Azerbaijan – Article 24, 2020/def/AZE/24/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Cyprus – Article 15-3, 2020/def/CYP/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Montenegro – Article 15-3, 2020/def/MNE/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Netherlands – Article 24, 2020/def/NLD/24/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Slovenia – Article 15-3, 2020/def/SVN/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Sweden – Article 15-3, 2020/def/SWE/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

European Committee of Social Rights: Conclusions 2020 – Turkey – Article 15-3, 2020/def/TUR/15/3/EN, 29 januari 2021, Geneve.

Human Rights Committee: Concluding observations on the third periodic report of the Czech Republic, CCPR/C/CZE/CO/3, 22 augusti 2013, Geneve.

Human Rights Committee: Concluding observations on the initial report of Mozambique, CCPR/C/MOZ/CO1, 19 november 2013, Geneve.

Human Rights Committee: Concluding observations on the fifth periodic report of Sri Lanka, CCPR/C/LKA/CO/5, 30 oktober 2014, Geneve.

Human Rights Committee: Concluding observations on the seventh periodic report of United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, CCPR/C/GBR/CO/7, 23 juli 2015, Geneve.

Human Rights Committee: Concluding observations on the fourth periodic report of United Kingdom of Rwanda, CCPR/C/RWA/CO/4, 2 maj 2016, Geneve.

## **Allmänna kommentarer och rekommendationer**

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): General comment No. 18 on The Right to Work, E/C.12/GC/18, 24 november 2005, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: General comment No. 1 (2014) on Article 12: Equal recognition before the law, CRPD/C/GC/1, 19 maj 2014, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: General comment No. 5 (2017) on living independently and being included in the community, CRPD/C/GC/5, 27 oktober 2017, Geneve.

Committee on the Rights of Persons with Disabilities: General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, CRPD/C/GC/6, 26 april 2018, Geneve.

Human Rights Committee: General Comment No. 18: Non-discrimination, CCPR/C/21/Rev/Add.1, 10 november 1989, Geneve.

Human Rights Committee: General Comment No. 31 [80] on The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 maj 2004, Geneve.

ILO-kommittén: Observation on Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) – Brazil, november 1996, Geneve, Normlex, hämtad från <ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\_COMMENT\_ID,P11110\_COUNTRY\_ID,P11110\_COUNTRY\_NAME,P11110\_COMMENT\_YEAR:2150361,102571,Brazil,1996> 2021-03-29.

ILO-kommittén: R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), 22 juni 1982, Geneve, Normlex, hämtad från <ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312504> 2021-04-15.

## **Litteratur**

Ahlberg, Kerstin: 'Inledning' i Ahlberg, Kerstin (red.): 'Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet', Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2005, s. 1-6. Hänvisning: Ahlberg (2005).  
Bantekas, Ilias och Oette, Lutz: International Human Rights Law and Practice, uppl. 3, Cambridge University Press, Cambridge, 2020. Hänvisning: Bantekas och Oette (2020).

Bring, Ove; Klamberg, Mark; Magmoudi, Said och Wrange, Pål: Sverige och folkrätten, Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 2020. Hänvisning: Bring m.fl. (2020).

Broderick, Andrea och Ferri, Delia: *International and European Disability Law and Policy*, u.u., Cambridge University Press, Cambridge, 2019. Hänvisning: Broderick och Ferri (2019).

Carinci, Maria Teresa: 'ILO Convention 158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)' i Ales, Edoardo; Bell, Mark; Deinert, Olaf och Robin-Olivier, Sophie: *International and European Labour Law*, uppl. 1, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden Baden, 2018, s. 1149-1164. Hänvisning: Carinci (2018).

Carlson, Scott N. och Gisvold, Gregory: *Practical Guide to the International Covenant on Civil and Political Rights*, u.u., Transnational Publishers inc., Ardsley, 2003. Hänvisning: Carlson och Gisvold (2003).

Chöler, Maria; Erdtman, Emil och Linder, Ola: *Motverka funktionsdiskriminering och förändra samhället med lagen som verktyg*, uppl. 1, Stiftelsen Independent Living Institute, Farsta, 2018, ISBN 978-91-7281-2. Hänvisning: Chöler, Erdtman och Linder (2018).

Crawford, James: *Brownlie's principles of public international law*, uppl. 7, Oxford University Press, Oxford, 2012. Hänvisning: Crawford (2012).

Deci, Edward L. och Ryan, Richard M.: 'Self-Determination Theory and the Facility of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being', i *American Psychologist*, American Psychologist Association, Vol. 55, No.1, januari 2000, s. 68-78. Hämtad från <[researchgate.net/publication/11946306](https://researchgate.net/publication/11946306)> 2021-04-29. Hänvisning: Deci och Ryan (2000).

de Cruz, Peter: *Comperative law in a changing world*, uppl. 3, Routledge-Cavendish, Abingdon, Oxon, 2008. Hänvisning: de Cruz (2008).

Europarådets förlag: *European Social Charter – Collected texts*, uppl. 4, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2003. Hänvisning: Europarådets förlag (2003).

Evans, Malcolm (red.): *International Law*, uppl. 4, Oxford University Press, Oxford, 2014. Hänvisning: Evans (2014).

Fennelly, David: 'International Covenant on Civil and Political Rights: Article 26 (ICCPR)' i Ales, Edoardo; Bell, Mark; Deinert, Olaf och Robin-Olivier, Sophie: *International and European Labour Law*, uppl. 1, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden Baden, 2018, s. 433-438. Hänvisning: Fennelly (2018).

Fiala-Butora, János; Rimmerman, Arie och Gur, Ayelet: 'Article 19: Living Independently and Being Included in the Community' i Bantekas, Ilias; Stein, Michael Ashley och Anastasiou, Dimitris: *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities – a Commentary*, uppl. 1, Oxford University Press,

Oxford, 2018, s. 530-558. Hänvisning: Fiala-Butora, Rimmerman och Gur (2018).

Gardiner, Richard: Treaty interpretation, uppl. 1, Oxford University Press, Oxford, 2008. Hänvisning: Gardiner (2008).

Gerards, Janneke: 'Prohibition of Discrimination' i van Dijk, Pieter; van Hoof, Fried; van Rijn, Arjen och Zwaak, Leo: Theory and Practice of the European Convention on Human Rights, uppl. 5, Intersentia Ltd, Cambridge, 2018, s. 997-1028. Hänvisning: Gerards (2018).

Giertz, Lottie: Erkännande, makt och möten – En studie av inflytande och självbestämmande med LSS, u.u., Linnaeus University Press, Växjö, 2012. Hänvisning: Giertz (2012).

Harris, David: The European Social Charter, uppl. 2, Transnational Publishers inc., Ardsley, 2001. Hänvisning: Harris (2001).

Kanter, Arlene S.: The Development of Disability Rights Under International Law – From Charity to Human Rights, Routledge, Oxon och New York, 2015. Hänvisning: Kanter (2015).

Klabbers, Jan: International Law, uppl. 2, Cambridge University Press, Cambridge, 2017. Hänvisning: Klabbers (2017).

Kleineman, Jan: 'Rättsdogmatisk metod', i Nääv och Zamboni: Juridisk metodlära, uppl. 2, Studentlitteratur AB, Lund, 2018, s. 21-46. Hänvisning: Kleineman (2018).

Linderfalk, Ulf: 'Folkrättens källor' i Linderfalk, Ulf; Nilsson, Anna; Sjöstedt, Britta och Wong, Christoffer: Folkrätten i ett nötskal, uppl. 3:1, Studentlitteratur AB, Lund, 2020, s. 31-44. Hänvisning: Linderfalk (2020a).

Linderfalk, Ulf: 'Tolkningen av traktater' i Linderfalk, Ulf; Nilsson, Anna; Sjöstedt, Britta och Wong, Christoffer: Folkrätten i ett nötskal, uppl. 3:1, Studentlitteratur AB, Lund, 2020, s. 95-108. Hänvisning: Linderfalk (2020b).  
Nilsson, Anna: 'Internationella mänskliga rättigheter' i Linderfalk, Ulf; Nilsson, Anna; Sjöstedt, Britta och Wong, Christoffer: Folkrätten i ett nötskal, uppl. 3:1, Studentlitteratur AB, Lund, 2020, s. 171-186. Hänvisning: Nilsson (2020).

Norlén, Andreas: Oskälighet och 36 § avtalslagen, Avdelningen för rätt och rättsfilosofi, Linköpings universitet, Linköping, 2004. Hänvisning: Norlén (2004).

Nyström, Birgitta: 'Europeiseringen av den svenska arbetsrätten', i: Edström, Örjan; Malmberg, Jonas och Nyström, Birgitta (red.): Nedslag i den nya arbets-

rätten, uppl. 1:1, Liber AB, Malmö, 2012, s. 9-32. Hänvisning: Nyström (2012).

Schmitt, Mélanie: 'Article 24 RESC: The right to protection in cases of termination of employment' i Ales, Edoardo; Bell, Mark; Deinert, Olaf och Robin-Olivier, Sophie: International and European Labour Law, uppl. 1, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden Baden, 2018, s. 336-339. Hänvisning: Schmitt (2018).

Shakespeare, Tom: Disability Rights and Wrongs, uppl. 1:6, TJ International, Cornwall, 2006. Hänvisning: Shakespeare (2006).

Sieckmann, Jan: 'Proportionality as a Universal Human Rights Principle' i Duarte, David och Silva Sampaio, Jorge (red.): Proportionality in Law – An Analytical Perspective, Springer, Cham, 2018, s. 3-24. Hänvisning: Sieckmann (2018).

Wattel, J, Peter och Marres, Otto 'The Legal Status of the OECD Commentary and Static or Ambulatory Interpretation of Tax Treaties' i European Taxation, nummer 7, 2003. Hänvisning: Wattel och Mares (2003).

Öman, Sören: Lagen om anställningsskydd – en kommentar, uppl. 2, Karnov Group Sweden AB, Stockholm, 2017. Hänvisning: Öman (2017).

### **Elektroniska källor**

Ayto, John: 'fair' i The Oxford Dictionary of Idioms, uppl. 4, 2020, webbformat via Oxford Reference, <[oxfordreference.com/ludwig.lub.lu.se/view/10.1093/acref/9780198845621.001.0001/acref-9780198845621-e-858?rsk=XAja9R&result=2](https://oxfordreference.com/ludwig.lub.lu.se/view/10.1093/acref/9780198845621.001.0001/acref-9780198845621-e-858?rsk=XAja9R&result=2)>. Hänvisning: Ayto (2020).

Brillat, Régis (red.): Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2018, hämtad från <[rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80](https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80)> 2021-04-28. Hänvisning: Brillat (2018).

Broderick, Andrea: 'Of rights and obligations: the birth of accessibility' i The International Journal of Human Rights, volym 24, nummer 4 2020, webbformat via Taylor & Francis Online, publicerad online 13 augusti 2019, <[tandfonline.com/doi/full/10.1080/13642987.2019.1634556](https://tandfonline.com/doi/full/10.1080/13642987.2019.1634556)>. Hänvisning: Broderick (2019).

Calleman, Catharina: 'En flexibel arbetsrätt inom personlig assistans?', Svensk Juristtidning, häfte 5-6, 2008, s. 484-498, <[svjt.se/svjt/2008/484](https://svjt.se/svjt/2008/484)>. Hänvisning: Calleman (2008).

Cherry, Kendra: 'Self-Determination Theory and Motivation', Verrywell Mind – Theories, 2021-03-15, <[verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387](https://verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387)>. Hänvisning: Cherry (2021).

Chöler, Maria: 'Reportage: Kampen om rösträtt för personer med funktionsnedsättning', Artikel 19 som verktyg – för ett självbestämt liv i samhällsgemenskapen enligt FNs Funktionsrättskonvention, 2018-03-25, <lagensomverktyg.se/2018/rostratt/>. Hänvisning: Chöler (2018).

Council of Europe: 'Explanatory report of the European Social Charter (Revised)', Strasbourg 3 maj 1996, hämtad från <rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800ccde4> 2021-05-18. Hänvisning: Council of Europe (1996).

Dasgupta, Sukti: 'Employment Security: Conceptual and Statistical Issues', International Labour Office, Genève, 2001, hämtad från <oit.org/public/english/protection/ses/download/docs/employ.pdf> 2021-04-14. Hänvisning: Dasgupta (2001).

Disability Rights UK: 'Being in Control: Getting Personal Assistans (PAs)', Disability Rights UK, 22 februari 2018, <disabilityrightsuk.org/being-control-getting-personal-assistants-pas>. Hänvisning: Disability Rights UK (2018).

Ehrenkrona, Carl Henrik: 'Sveriges internationella avtal och dessas genomförande i svensk lagstiftning – några reflexioner', Svensk Juristtidning, häfte 9, 2015, s. 779-792, <svjt.se/svjt/2015/779>. Hänvisning: Ehrenkrona (2015).

Europarådet: '47 Member States', Council of Europe – Administrative entities', 2020, <coe.int/en/web/portal/47-members-states>. Hänvisning: Europarådet (2020).

Europarådet: 'Details of Treaty No. 163 – European Social Charter (revised)', 2021, <coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163>.

Hänvisning: Europarådet (2021).

Europarådet: 'Work', Council of Europe Portal – Human Rights Themes, u.å., <coe.int/en/web/compass/work>. Hänvisning: Europarådet (u.å.).

Europarådets portal: 'European Social Charter and European Convention on Human Rights', Council of Europe Portal – European Social Charter, 2021, <coe.int/en/web/european-social-charter/-european-social-charter-and-european-convention-on-human-rights>. Hänvisning: Europarådets portal (2021b).

Europarådets portal: 'European Social Charter – Signatures & ratifications: Situation at May 2021', Treaties –European Social Charter, 2021-05, <coe.int/en/web/european-social-charter/signatures-ratifications>. Hänvisning: Europarådets portal (2021a).

FN:s avdelning för ekonomiska och sociala angelägenheter – funktionsnedsättning: 'Convention on the Rights of Persons with Disabilities



(CRPD)', United Nations Department of Economic and Social Affairs – Disability (UN DESA), <[un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html](http://un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html)>. Hänvisning: FN:s avdelning för ekonomiska och sociala angelägenheter – funktionsnedsättning (u.å.).

FN:s kommitté för mänskliga rättigheter: 'Civil and Political Rights: The Human Rights Committee – Fact Sheet No. 15 (Rev.1), maj 2005, ISSN 1014-5567, hämtad från <[ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet15rev.1en.pdf](http://ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet15rev.1en.pdf)> 2021-04-12. Hänvisning: FN:s kommitté för mänskliga rättigheter (2005). Hänvisning: FN:s kommitté för mänskliga rättigheter (2005).

Framtidsverket: 'Vad är en myndighet?', Offentliga myndigheter, u.å., <[offentligsektor.nu/myndigheter/offentlig](http://offentligsektor.nu/myndigheter/offentlig)>. Hänvisning: Framtidsverket (u.å.).

Funktionsrätt Sverige: 'Jämlikhet och ickediskriminering', Allmän kommentar 6 - Diskriminering, 2020, <[funktionsratt.se/sidor-utanfor-menyn/allman-kommentar-6-diskriminering/](http://funktionsratt.se/sidor-utanfor-menyn/allman-kommentar-6-diskriminering/)>. Hänvisning: Funktionsrätt Sverige (2020).

Futura GmbH: 'Persönliche Assistenz – für ein Selbstbestimmtes Leben mit Behinderung', Persönliche Assistenz – das Infoportal, u.å., <[persoenliche-assistenz-berlin.de/#das-arbeitgebermodell](http://persoenliche-assistenz-berlin.de/#das-arbeitgebermodell)>. Hänvisning: Futura GmbH (u.å.).

Gerards, Janneke: 'The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights' i Human Rights Law Review, Oxford University Press, 2013, s. 99-124, hämtad från <[corteidh.or.cr/tablas/r30700.pdf](http://corteidh.or.cr/tablas/r30700.pdf)> 2021-03-29. Hänvisning: Gerards (2013).

ILO: 'International Labour Standards on Employment security', Labour Standards, 2021, <[ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-security/lang--en/index.htm)>. Hänvisning: ILO (2021).

ILO: 'Ratifications of C158 – Termination of Employment Convention', 1982 (No. 158), 2017, Normlex, <[ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312303)>. Hänvisning: ILO (2017).

ILO: 'Valid and Prohibited Grounds for Dismissal', International Labour Organization | EPLex, 2020, <[eplex.ilo.org/valid-and-prohibited-grounds-for-dismissal/](http://eplex.ilo.org/valid-and-prohibited-grounds-for-dismissal/)>. Hänvisning: ILO (2020).

ILO-kommittén: 'Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment', International Labour Organization, 2008, hämtad från <[ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_100768.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_100768.pdf)> 2021-03-23. Hänvisning: ILO-kommittén (2008).

International Labour Office: 'Employment protection legislation – Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)', Geneva, 2015, hämtad från <[ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_357390.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_357390.pdf)>. Hänvisning: International Labour Office (2015).

International Organisations of Employers: 'The European Social Charter and its Supervision – Opportunities, Concerns, and the Role of the IOE', 2015, hämtad från <[ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=123297&token=371e208cdcc8b1a8bba0cdebafedc85658c0f28b](http://ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=123297&token=371e208cdcc8b1a8bba0cdebafedc85658c0f28b)> 2021-03-22. Hänvisning: International Organisations of Employers (2015).

Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights): 'Glossary of treaty body terminology', Human Rights Treaty Bodies, 2012, <[ohchr.org/english/bodies/treaty/glossary.htm](http://ohchr.org/english/bodies/treaty/glossary.htm)>. Hänvisning: Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2012).

Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights): 'Frequently Asked Questions on Economic, Social and Cultural Rights', Fact Sheet No. 33, hämtad från <[ohchr.org/documents/publications/factsheet33en.pdf](http://ohchr.org/documents/publications/factsheet33en.pdf)> 2021-05-24. Hänvisning: Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.c.).

Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights): 'Human Rights Committee', Human Rights Bodies – CCPR – Introduction of the Committee, u.å., <[ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIntro.aspx](http://ohchr.org/EN/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIntro.aspx)>. Hänvisning: Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.b).

Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights): 'The Core International Human Rights Instruments and their monitoring bodies', Core International Instruments, u.å., <[ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx](http://ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx)>. Hänvisning: Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (u.å.a).

Law Insider: 'A fair balance definition', Law Insider – Dictionary, u.å., <[lawinsider.com/dictionary/a-fair-balance](http://lawinsider.com/dictionary/a-fair-balance)>. Hänvisning: Law Insider (u.å.).

Nordiska museet: 'Kort historik om funktionsnedsättning', Kunskapsområden – Perspektiv på funktionsnedsättning, u.å., <[nordiskamuseet.se/artiklar/kort-historik-om-funktionsnedsattning](http://nordiskamuseet.se/artiklar/kort-historik-om-funktionsnedsattning)>. Hänvisning: Nordiska museet (u.å.), besökt 2021-05-07.

OECD: 'Average annual hours actually worked per worker', OECD.Stat – Organisation for Economic Co-operation and Development, hämtad från <[stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS#)>, 2021-04-13. Hänvisning: OECD (2021).

Peczenik, Aleksander: 'Juridikens allmänna källor' i Svensk Juristtidning, häfte 3, 2005, s. 249-272, <[svjt.se/svjt/2005/249](https://svjt.se/svjt/2005/249)>. Hänvisning: Peczenik (2005).

Rosén, Johan: 'De svenska lagförarbetenas vara eller inte vara som rättskälla – effekter av Sveriges anslutning till den Europeiska unionen', Svensk Juristtidning, häfte 3, 1996, s. 244-259, <[svjt.se/svjt/1996/244](https://svjt.se/svjt/1996/244)>. Hänvisning: Rosén (1996).

Sandberg, Christin: 'Antirasister tvistar om ordet ras', Språktidningen, nummer 1, 2017, <[spraktidningen.se/artiklar/2016/12/antirasister-tvistar-om-ordet-ras](https://spraktidningen.se/artiklar/2016/12/antirasister-tvistar-om-ordet-ras)>. Hänvisning: Sandberg (2017).

Socialstyrelsen: 'Funktionsnedsättning', Socialstyrelsens termbank, 2007, <[termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=812&SrcLang=sv](https://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=812&SrcLang=sv)>. Hänvisning: Socialstyrelsen (2007).

Stevenson, Angus: 'legal capacity' i The Oxford Dictionary of Idioms, uppl. 3, 2015, webbformat via Oxford Reference, <[oxfordreference-com.ludwig.lub.lu.se/view/10.1093/acref/9780199571123.001.0001/m\\_en\\_gb0463830?rskey=Q0bbAy&result=2](https://oxfordreference-com.ludwig.lub.lu.se/view/10.1093/acref/9780199571123.001.0001/m_en_gb0463830?rskey=Q0bbAy&result=2)>. Hänvisning: Stevenson (2015).

Svenska Akademin: 'Gängse', Svenska Akademiens Ordbok, 2021, <[saob.se/artikel/?unik=G\\_1565-0085.L0ye](https://saob.se/artikel/?unik=G_1565-0085.L0ye)>. Hänvisning: Svenska Akademin (2021): 'Gängse'.

Sveriges domstolar: 'God man', 2021-02-17, Sveriges domstolar – God man och förvaltare, <[domstol.se/amnen/familj/god-man-och-forvaltare/god-man/](https://domstol.se/amnen/familj/god-man-och-forvaltare/god-man/)>. Hänvisning: Sveriges domstolar (2021).

UNHCR: 'Concluding Observations', refworld, 2021, <[refworld.org/type,CONCOBSERVATIONS,,SWE,,0.html](https://refworld.org/type,CONCOBSERVATIONS,,SWE,,0.html)>. Hänvisning: UNHCR (2021).

Valmyndigheten: 'Valsystemets och rösträttens historia', Valmyndigheten – Om oss, 2019-06-14, <[val.se/om-oss/vart-uppdrag/rostrattens-historia.html](https://val.se/om-oss/vart-uppdrag/rostrattens-historia.html)>. Hänvisning: Valmyndigheten (2019).

Victor, Dag: 'Svenska domstolars hantering av Europakonventionen', Svensk Juristtidning, häfte 4, 2013, s. 343-396, <[svjt.se/svjt/2013/343](https://svjt.se/svjt/2013/343)>. Hänvisning: Victor (2013).

Weiwei, Li: 'Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law', norska centrumet för mänskliga rättigheter, Oslo universitet, 2004, hämtad från <[jus.uio.no/smr/english/about/programmes/china/avpublisert/china-old-documentation-only/publications/0304.pdf](http://jus.uio.no/smr/english/about/programmes/china/avpublisert/china-old-documentation-only/publications/0304.pdf)> 2021-04-02. Hänvisning: Weiwei (2004).

Westberg, Kenneth: 'Att arbeta som personlig assistent', Independent Living Institute – Assistanskoll, u.å., <[assistanskoll.se/Guider-Att-arbeta-som-personlig-assistent.html#kollektiv](http://assistanskoll.se/Guider-Att-arbeta-som-personlig-assistent.html#kollektiv)>. Hänvisning: Westberg (u.å).

Zeidler, Krister: 'Arbetet ger oss mening i livet', Arbetsliv, 2015-08-07, <[prevent.se/arbetsliv/halsa/2015/arbetet-ger-oss-mening-i-livet/](http://prevent.se/arbetsliv/halsa/2015/arbetet-ger-oss-mening-i-livet/)>. Hänvisning: Zeidler (2015).