



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Elin Larsson

# Arbete och funktionsnedsättning

En cripteoretisk analys av möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med osynliga funktionsnedsättningar

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT 2022

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Osynliga funktionsnedsättningar	6
1.4 Att beskriva rätten	6
1.5 Kritiskt perspektiv – cripteori	8
1.6 Forskningsläge	9
1.7 Avgränsningar	10
1.8 Disposition	10
<b>2 ANSTÄLLNINGSSKYDDET</b>	<b>11</b>
2.1 Nuvarande lagstiftning	11
2.2 Reform av LAS	13
2.2.1 Bakgrund	13
2.2.2 Uppsägning på grund av personliga skäl	14
<b>3 DISKRIMINERINGSRÄTTEN</b>	<b>18</b>
3.1 Inledning	18
3.2 Funktionsnedsättning i diskrimineringsrätten	19
3.3 Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet	20
<b>4 ARBETSMILJÖRÄTTEN</b>	<b>23</b>
4.1 Inledning	23
4.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	24
4.2.1 Särskilt om krav på social och organisatorisk arbetsmiljö	25

<b>5 AVSLUTANDE DISKUSSION OCH SLUTSATSER</b>	<b>28</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>33</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>36</b>

# Summary

This thesis aims to describe and critically assess how the Swedish law treats persons with invisible disabilities in the labour law, with a special focus on termination of employment due to personal reasons. The essay is of particular interest because of the reform of the Employment Protection Act (SFS 1982:80), which is to be implemented in Swedish law later this year. To be able to answer the aim of this essay, I have explored the labour regulation relative to persons with invisible disabilities based on three issues. The first question is about how the employment protection works for persons with invisible disabilities in case of termination of employment due to personal reasons and whether it may change due to the reform of the Employment Protection Act. The second question concerns the issue of anti-discrimination law on the labour market relative to persons with invisible disabilities. The last third question is about the regulation of work environment for the group in question. I use legal dogmatic method in the descriptive parts of thesis. In addition, the legal material is analyzed based on crip theory. Shortly, crip theory is a theory formation based on the premise that the society suppose that all persons work uniform, which also is the premise of the shaping of the society and legislation.

However, in the thesis I have found out that the labour law is poorly adapted to persons with invisible disabilities. For the first, the discussion of the group is deficient in the legislative history. The legislative history related to the reform of Employment Protection Act is unclear and I am not able to give a clear answer about how the group will be handled under the new rules. Also the legal material connected to the anti-discrimination and work environment legislation are deficient related to persons with invisible disabilities. A possible reason of this order, according to crip theory, is that the society and legislator suppose that persons are uniform until proven otherwise.

# Sammanfattning

Denna uppsats syftar till att undersöka och kritiskt granska hur personer med osynliga funktionsnedsättningar behandlas inom arbetsrätten. Särskilt fokus riktas på situationen där uppsägning på grund av personliga skäl är aktuell. Frågorna är av särskilt intresse med anledning av den reform av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) som ska genomföras i svensk rätt senare i år. För att kunna uppfylla uppsatsens syfte har jag utgått från tre frågeställningar. Den första frågan rör hur anställningsskyddet fungerar för personer med osynliga funktionsnedsättningar enligt nuvarande regelverk. Särskilt fokus läggs på situationen där uppsägning på grund av personliga skäl är aktuell. Även frågan hur detta kan förändras med anledning av LAS-reformen undersöks. Den andra frågan handlar om hur diskrimineringslagstiftningen fungerar för personer med osynliga funktionsnedsättningar i arbetslivet. Den tredje och sista frågan handlar om hur arbetsmiljöfrågor är reglerade i förhållande till den aktuella gruppen. För att kunna besvara frågorna används rättsdogmatisk metod i uppsatsens deskriptiva del. Vidare analyseras det rättsliga materialet utifrån cripteorin. Kortfattat är cripteori en teoribildning baserad på grundpremisen att samhället antar att människor har samma funktionsförmåga, vilket gör att både samhälle och lagstiftning formas utifrån det antagandet.

I uppsatsarbetet har jag funnit att arbetsrätten är dåligt anpassad för personer med osynliga funktionsnedsättningar. Delvis beror det på att gruppen är diskuterad i liten utsträckning i det rättsliga materialet. Förarbetena som ligger till grund för reformen av LAS är oklara och kan inte ge några tydliga svar på hur personer med osynliga funktionsnedsättningar kommer behandlas enligt det nya regelverket. Det rättsliga materialet i förhållande till diskriminerings- och arbetsmiljö rätt är också bristfälligt rörande personer med osynliga funktionsnedsättningar. En möjlig orsak till denna ordning är, enligt cripteorin, är att samhället och lagstiftaren utgår från att människor fungerar likadant tills motsatsens bevisats.

# Förord

Jag vill tacka min handledare Niklas Selberg för goda råd under uppsatsarbetet. Diskussionerna under handledningstillfällena har varit intressanta och till god hjälp.

*Elin Larsson*

*Stora Höga den 25 maj 2022*

# Förkortningar

AD

Arbetsdomstolen

LAS

Lag (1982:80) om anställningsskydd

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Personer med funktionsnedsättning har generellt en svagare ställning på arbetsmarknaden jämfört med människor utan funktionsnedsättning. Orsakerna till detta varierar eftersom funktionsnedsättningar är av olika typ och ger upphov till olika svårigheter. I uppsatsen ämnar jag att studera hur människor med osynliga funktionsnedsättningar hanteras på den svenska arbetsmarknaden utifrån regler om anställningsskydd, diskrimineringsrätt och arbetsmiljörätt. Frågorna är just nu särskilt intressanta med anledning av den reform av arbetsrätten som ska genomföras i svensk rätt senare i år.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen syftar till att undersöka och kritiskt granska hur arbetstagare med osynliga funktionsnedsättningar skyddas på den svenska arbetsmarknaden genom reglerna om anställningsskydd, diskrimineringsrätt och arbetsmiljörätt. Särskilt fokus läggs på hur reglerna kan komma att samspela i samband med uppsägning på grund av personliga skäl efter att reformen av lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) genomförts. För att genomföra detta har jag i uppsatsen utgått från följande frågeställningar:

1. Hur ser den rättsliga ställningen för personer med osynliga funktionsnedsättningar ut med anledning av LAS i samband med uppsägning på grund av personliga skäl? Förändras den rättsliga ställningen i och med reformen av LAS?
2. Hur ser den rättsliga ställningen för personer med osynliga funktionsnedsättningar ut med tanke på diskrimineringslagstiftningen?



3. Hur ser den rättsliga ställningen för personer med osynliga funktionsnedsättningar ut med tanke på arbetsmiljöregleringen?

## 1.3 Osynliga funktionsnedsättningar

Som framgått ovan fokuserar uppsatsen på arbetsmarknadens funktion för personer med osynliga funktionsnedsättningar. Begreppet är vedertaget, men återfinns inte inom medicinen. Exempelvis neuropsykiatriska tillstånd brukar kategoriseras som osynliga funktionsnedsättningar. Flera svårigheter kan uppstå, framförallt kopplade till socialt samspel och samarbete med andra människor.<sup>1</sup>

## 1.4 Att beskriva rätten

I uppsatsens deskriptiva del tillämpas rättsdogmatisk metod. Metoden syftar till att konstruera lösningar på juridiska frågeställningar. Detta görs genom att tillämpa rättsregler på en ställd rättsfråga för att kunna besvara den. För att uppnå detta mål studeras allmänt accepterade rättskällor, det vill säga författningar, förarbeten, praxis och juridisk litteratur. Rättskällorna studeras för att skapa förståelse för hur rättsregler ska tillämpas i ett konkret fall.<sup>2</sup> Metoden kan också förklaras genom att fästa vikt vid att den handlar om en typ av argumentation. Denna kan både vara bunden och fri. Den bundna argumentationen ska stödjas av rättskällorna. Fri argumentation kompletterar den bundna argumentationen eftersom den tillåter rimlighets- och skälighetsbedömningar. Val av argumentsform beror på vilken rättslig diskussion som förs. Diskussionen kan röra hur rätten ser ut utifrån rättskällorna med bundna argument. Argumentation gällande hur rätten borde vara kan också ha relevans, särskilt när rättsligt material analyseras.

---

<sup>1</sup>Jfr NPF-diagnoser, <https://attention.se/npf>, Riksförbundet Attention, besökt 2022-05-24.

<sup>2</sup> Kleinman (2018), s. 21.

Diskussionen inbegriper då fria argument.<sup>3</sup> I förevarande framställning kommer denna typ av argument att återfinnas i arbetets analyserande del och då ta avstamp i uppsatsens teoretiska ram.<sup>4</sup>

Den rättsdogmatiska metoden har dock utstått viss kritik. Kritiken handlar om att rättsdogmatiken behandlar ett konstruerat normativt system som består av människors tankar och värderingar, vilka inte nödvändigtvis behöver vara vare sig sanna eller rationella. Motståndet har tillbakavisats av Jareborg som menar att det rättsliga systemets karaktär av normativt system inte är av särskilt stor betydelse eftersom det normativa systemet är rättsdogmatikens verklighet, vilken ska analyseras med hjälp av rättsdogmatiken. Rekonstruktionen av det normativa systemet för att finna lösningar på juridiska problem är rättsdogmatikens främsta uppgift.<sup>5</sup> Min tanke är att det är viktigt, framförallt när rätten ska analyseras kritiskt, att beakta att rätten är ett normativt system som är färgats av människors tankar och föreställningar.

Uppsatsens metod måste också beakta att arbetsrätten är ett av Europeiska unionen (EU) delvis harmoniserat område. Anställningsskyddet är inte harmoniserat inom EU, däremot arbetsmiljö- och diskrimineringsrätten delvis. EU-rätten innebär en ordning med flera nivåer, dels nationella rättsordningar, dels gemensam unionsrätt. EU är speciellt på det sättet att det genom EU:s fördrag är möjligt för unionen att ingå rättsakter som binder medlemsstaterna, se art. 19 i Fördraget om Europeiska unionen. Av fördragen framgår ej vilken effekt EU-rättsakterna har i nationella rättsordningar. Frågan har hanterats i EU-domstolens praxis.<sup>6</sup> EU-domstolen har fastslagit att EU-rätten, vid konflikt med nationell rätt, kan ha direkt effekt och att EU-rätten då ska gå före inhemska rättsregler.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Kleineman (2018), s. 28.

<sup>4</sup> Se avsnitt 1.4.

<sup>5</sup> Jareborg (2004), s. 1 f.

<sup>6</sup> Reichel (2018), s. 111.

<sup>7</sup> Målen 26/62 Van Gend en Loos, EU:C:1963:1 och 6/64 Costa mot E.N.E.L, EU:C:1964:66.

Det faktum att EU-rätten bygger på två instanser innebär att den EU-rättsliga metoden till stor del handlar om att skapa effektivitet och uniformitet för unionens rättsakter i medlemsstaterna. En av principerna för att uppnå detta är direktivkonform tolkning.<sup>8</sup> Domstolen har anförts att det handlar om att nationella domstolar ska göra allt som deras befogenhet tillåter för att unionsrätten ska få genomslag i medlemsstaterna.<sup>9</sup> I uppsatsen måste EU-rättsligt material studeras för en korrekt bild av rättsläget.

## 1.5 Kritiskt perspektiv – cripteori

I uppsatsen analyseras det rättsliga materialet utifrån cripteorin. Teorin är framtagen av Robert McRuer. Teorin lades fram första gången av honom år 2006.<sup>10</sup> Syftet med teorin är att undersöka normer kring funktionsfullkomliga människor, det vill säga personer utan funktionsnedsättning, för att kunna kritisera dikotomin funktionsnedsatt - funktionsfullkomlig.<sup>11</sup> McRuer menar att det funktionsfullkomliga idealet imiteras i mycket stor utsträckning i samhället eftersom samhället är uppbyggt utifrån idén att människor fungerar likadant. Försöken att leva utifrån idealet är dömda att misslyckas eftersom funktionsnedsättningen kommer finnas kvar och medföra konsekvenser oberoende av om omgivningen vill det eller inte.<sup>12</sup> Medvetenhet kring strukturerna är grundläggande för att kunna ifrågasätta desamma.<sup>13</sup>

Cripteori har mycket gemensamt med queerteori. Teoribildningarna berör dialektiken mellan ”normalt” och ”onormalt” utifrån olika fokusområden. Queerteorin diskuterar främst kön och sexualitet. Cripteori handlar om relationen mellan ”funktionsnedsatt” kontra ”funktionsfullkomlig”. Vidare hänger teorierna samman eftersom cripteorin är en fortsättning på queerteorins tradition av normkritik. En annan beröringspunkt är att båda teorierna kritiserar normalitetsbegreppet, där man inom cripteorin frågar sig

---

<sup>8</sup> Reichel (2018), s. 122 ff.

<sup>9</sup> Se t.ex. mål C-212/04 Adeneler mot ELOG, EU:C:2006:443, punkterna 110–111.

<sup>10</sup> McRuer (2006).

<sup>11</sup> Ibid, s. 34.

<sup>12</sup> Ibid, s. 9.

<sup>13</sup> Ibid, s. 35.

varför en i samhällets ögon normalt fungerande kropp är bättre än en kropp som inte är det eller varför människor med funktionsnedsättning ska anpassa sig för att överensstämma med samhällets normer kring funktionalitet.<sup>14</sup> Det har argumenterats för att cripteorin kan vara en metod för att hantera stigmatisering. Istället för att hantera stigma genom anpassning till det omgivande samhället förespråkar cripteorin, utifrån ifrågasättandet av normalitetsbegreppet, att personer med funktionsnedsättning ska kräva att det omgivande samhället anpassar sig efter dem, inte tvärtom.<sup>15</sup>

Cripteorin är inte lika välkänd som queerteorin och inte heller lika vanligt förekommande som teoretiskt ramverk i forskning. Rydström har argumenterat för att det finns flera orsaker därtill. Dels handlar det om att teorin inte fyllt samma tomrum som queerteorin gjorde i samband med sitt genombrott, dels beror det på att många forskare, vars studier berör funktionsnedsättning, inte har en funktionsnedsättning själva. Enligt artikelförfattaren innebär det ofta att de ofta saknar det aktivistiska förhållningssätt som varit vanligt inom queerteorin.<sup>16</sup>

## 1.6 Forskningsläge

Arbetsmarknadens regelverk i relation till människor med funktionsnedsättning har studerats i liten utsträckning. Andreas Inghammar har dock berört frågan i en avhandling från år 2007.<sup>17</sup> Vidare har Sabina Hellborg skrivit en artikel om tillgång till arbete för personer med psykiska funktionsnedsättningar.<sup>18</sup>

Slutligen kan det konstateras att uppsatsens frågeställningar tidigare inte, i likhet med många andra rättsliga frågor, analyserats utifrån cripteorin.

---

<sup>14</sup> Löfgren-Mårtensson (2012), s. 53 ff.

<sup>15</sup> Rydström (2009), s. 22 f.

<sup>16</sup> Rydström (2016), s. 49 ff.

<sup>17</sup> Inghammar (2007).

<sup>18</sup> Hellborg (2021).

## 1.7 Avgränsningar

Sverige är bunden av Förenta nationernas konvention om rättigheter för människor med funktionsnedsättning. Konventionens artikel 27 handlar om rätten till arbete och sysselsättning för människor med funktionsnedsättning. Artikeln ålägger konventionsstaterna ett antal skyldigheter kopplade till arbetsmarknad och sysselsättning.<sup>19</sup> Konventionen behandlas inte i uppsatsen. Detta har sin grund i utrymmesbrist.

I delen av uppsatsen som rör diskrimineringsrätten behandlas endast den typ av diskriminering som i diskrimineringslagen benämns bristande tillgänglighet. Detta innebär att övriga former av diskriminering som omfattas av diskrimineringslagen inte behandlas.<sup>20</sup>

## 1.8 Disposition

Nedan beskrivs anställningsskyddet med fokus på uppsägning på grund av personliga skäl så som det fungerar nu och hur reformen av LAS kommer att förändra detta. Därefter redogörs för diskrimineringsreglerna och arbetsmiljöreglerna. Uppsatsen avslutas med en cripteoretisk analys av det som framkommit i uppsatsen.

---

<sup>19</sup> Kraven som åläggs konventionsstaterna framgår av artikel 27 i konventionen.

<sup>20</sup> Av 1 kap. 4 § diskrimineringslagen framgår vilka typer av diskriminering som omfattas av lagen.

## 2 Anställningsskyddet

### 2.1 Nuvarande lagstiftning

7 § första stycket LAS föreskriver att en uppsägning måste vara sakligt grundad. Andra stycket stadgar att uppsägningen inte är sakligt grundad om det är skäligt att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren. Av äldre förarbeten framgår att uppsägningen kan bero på arbetsbrist eller orsaker som hänför sig till arbetstagaren personligen. Saklig grund-prövningen ska vila på en helhetsbedömning. Det är svårt att exakt ange vad som utgör saklig grund eftersom arbetsmarknaden är mångfacetterad, där ett handlingsätt kan vara accepterat i en anställning men inte i en annan. Ytterligare en orsak till varför det i lagtext eller förarbeten ej i stor utsträckning bör framgå vad som utgör sakliga skäl, enligt förarbetsuttalandena, är att det riskerar binda rättsutvecklingen på ett ogynnsamt sätt. Vissa orsaker till uppsägning lyfts dock fram, såsom misskötsamhet och samarbetsproblem. En grundläggande utgångspunkt för prövningen är att den ska vara framåtblickande och inte endast se till avtalsbrottet.<sup>21</sup>

Källström och Malmberg har delat upp sakliggrundprövningen vid uppsägning på grund av personliga skäl i fem steg utifrån Arbetsdomstolens praxis. *Första* steget handlar om att arbetsgivaren måste uppge skäl för uppsägningen. Enligt 9 § LAS ska dessa vara skriftliga om arbetstagaren begär det. Det *andra* momentet är ett krav på acceptabla uppsägningsskäl. Huvudregeln är att relevanta skäl för anställningen är acceptabla. Skäl som har samband med en diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen (2008:567) är inte tillåtna. *Tredje* steget innebär att uppgivna skäl måste vara reella. Uppsägningen får inte bygga på rykten eller lösa antaganden utan måste ha en konkret grund, se exempelvis AD 1993 nr 70 och AD 1995 nr 122. De tre första stegen klassificeras som en rudimentär saklighetsprövning.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Prop. 1973:29, s. 120 ff. och prop. 1981/82:71, s. 64 ff.

<sup>22</sup> Källström och Malmberg (2019), s. 143 ff.

Det *fjärde* momentet är en väsentlighetsbedömning, vilket beskrivits som en intresseavvägning mellan arbetstagarens behov av att kvarstå i anställning och arbetsgivarens önskan om att avsluta densamma. Arbetstagarens behov av att kvarstå i anställning anses konstant, se AD 1990 nr 55. Ibland har Arbetsdomstolen dock, exempelvis i AD 2008 nr 2, beaktat det faktum att en arbetstagare haft särskilda svårigheter att hävda sig på arbetsmarknaden.<sup>23</sup>

Väsentlighetsbedömningen är en helhetsbedömning av det enskilda fallet. I förarbeten och praxis finns riktlinjer kring hur bedömningen ska göras i olika situationer, beroende på om det rör arbetsvägran, samarbetsproblem etcetera. Uppsägningar på grund av sjukdom anses dock inte vara sakligt grundade enligt fast rättspraxis så länge arbetstagaren kan utföra arbete som är av någon betydelse för arbetsgivaren. Om uppsägningen har sin grund i arbetstagarens beteende är sakliggrundprövningen fokuserad på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som arbetstagaren känt till eller borde varit medveten om. Avtalsbrottets allvarighet påverkas bland annat av hur stor betydelse brottet har för arbetsgivaren. Arbets- eller ordervägran och samarbetsproblem anses allvarliga. En nyanserad bedömning ska emellertid göras här, vilket bland annat framkommer i AD 2017 nr 14 och AD 2017 nr 49. Även mindre allvarliga avtalsbrott, såsom sena ankomster, kan vara grund för uppsägning om arbetsgivaren klargjort att dessa ej tolereras, se exempelvis AD 2000 nr 2. Slutligen anses avtalsbrott vara mer allvarliga om arbetstagaren medvetet inte uppfyllt sina förpliktelser. En generell utgångspunkt är att störst vikt inte ska läggas vid avtalsbrottet i sig utan vad det säger om framtiden.<sup>24</sup>

Det *femte* och sista steget enligt modellen rör arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren. Uppsägning ses som den sista återstående åtgärden vid brott mot anställningen. Av lojalitetsplikten följer att arbetsgivaren ska undersöka om det finns andra alternativ än uppsägning, såsom omplacering. Omplaceringsskyldigheten och lojalitetsplikten begränsas i förhållande till

---

<sup>23</sup> Källström och Malmberg (2019), s. 146 ff.

<sup>24</sup> Ibid.

vad som anses skäligt, exempelvis avseende arbetsgivarens verksamhet och arbetstagarens kvalifikationer. Det måste finnas arbete hos arbetsgivaren för att omplacering ska ske. Av lojalitetsplikten följer vidare att arbetsgivaren, innan uppsägning, bör instruera och informera arbetstagaren om dess beteende och misskötsamhet, särskilt när denna är av mindre allvarlig art.<sup>25</sup>

Rättsfall gällande personer med sociala svårigheter är särskilt intressanta med tanke på uppsatsens syfte. I ett rättsfall har Arbetsdomstolen funnit att det fanns skäl för uppsägning av personliga skäl, trots att fackförbundet anfört att det fanns sociala svårigheter som berodde på sjukdom. Arbetsdomstolen ansåg bland annat att det förelåg brister i kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare och att arbetsgivaren påtalat detta och försökt avhjälpa problemen utan framgång. Det förelåg därmed saklig grund för uppsägning.<sup>26</sup> Ett annat rättsfall rör en arbetstagare med autism. Det fanns samarbetsproblem som arbetsgivaren försökte komma till rätta med. Omplacering hade också skett. Eftersom de sociala svårigheterna inte skulle övergå inom överskådlig tid förelåg saklig grund för uppsägning.<sup>27</sup>

## **2.2 Reform av LAS**

### **2.2.1 Bakgrund**

Reformen av LAS har sin bakgrund i januariavtalet som ingicks i januari år 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet. En av punkterna i avtalet rörde en reform av LAS som innebar att lagstiftning skulle tillkomma om arbetsmarknadens parter inte kom överens på egen hand kring arbetsmarknadens reglering. Delar av arbetsmarknadens parter, Förhandlings- och samverkansrådet PTK och Svenskt näringsliv, enades i oktober år 2020 om ett nytt huvudavtal samt en principöverenskommelse med

---

<sup>25</sup> Källström och Malmberg (2019), s. 148 ff.

<sup>26</sup> AD 2019 nr 2.

<sup>27</sup> AD 2020 nr 58.



önskemål till lagstiftaren om förändringar i anställningsskyddet. Även Svenska kommunalarbetsförbundet och IF Metall anslöt sig senare till överenskommelserna. Nu framtagna förarbeten bygger till stor del på vad parterna enats om.<sup>28</sup> Det faktum att den kommande lagstiftningen till stor del bygger på principöverenskommelsen har kritiserats, bland annat på grund av att förarbetena till stor del liknar parternas överenskommelse och därmed är av dålig kvalitet. Detta riskerar att göra den rättsliga utvecklingen komplicerad och oförutsägbar.<sup>29</sup>

I förarbetena framhålls att arbetsrätten behöver reformeras för att åstadkomma ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Dagens anställningsskyddslagstiftning präglas av 1960- och 1970-talens arbetsmarknad och mycket har hänt sedan dess, bland annat på grund av demografiska och strukturella förändringar där många yrken försvunnit och nya tillkommit. Arbetsmarknaden har även förändrats på grund av ökad internationell konkurrens. Förändringarna medför att arbetsgivare har ett ökat behov av flexibilitet samtidigt som arbetstagare fortsatt behöver trygghet.<sup>30</sup>

Vidare anføres att dagens arbetsmarknad blivit tudelad, vilket är ett problem. En stor grupp människor med god utbildning och yrkeserfarenhet som är etablerade på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det personer som under lång tid stått utanför arbetsmarknaden, i synnerhet unga och nyanlända. Bristande rörlighet på arbetsmarknaden riskerar att skapa svårigheter att etablera sig i arbetslivet för människor med svag ställning på arbetsmarknaden.<sup>31</sup>

## **2.2.2 Uppsägning på grund av personliga skäl**

En del av LAS-reformen handlar om att bedömningen som görs i samband med uppsägning på grund av personliga skäl ska förändras. Till att börja med

---

<sup>28</sup> Prop. 2021:22/176 s. 77.

<sup>29</sup> Selberg och Sjödin (2021).

<sup>30</sup> Prop. 2021/22:176, s. 79 f och Ds 2021:17 s. 56 f.

<sup>31</sup> Prop. 2021/22:176, s. 80.

ska lagtexten i 7 § LAS ändras genom att begreppet saklig grund ersätts av sakliga skäl. Vidare ska det av lagtexten framgå att sakliga skäl antingen kan vara arbetsbrist eller hänföras till arbetstagaren personligen.<sup>32</sup>

Regeringen skriver i propositionen att den främsta orsaken till att saklig skälbedömningen bör förändras handlar om att förutsebarheten vid uppsägning på grund av personliga skäl ska öka, vilket också arbetsmarknadens parter haft som önskemål i principöverenskommelsen. Precis som tidigare ska huvudfrågan i uppsägningssituationen röra huruvida arbetstagaren brutit eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som arbetstagaren känt till eller borde känt till. Omständigheterna runtomkring ska dock få en annan betydelse än tidigare. En orsak till att bedömningar om en uppsägning på grund av personliga skäl varit sakligt grundade eller ej har varit oförutsägbar utifrån den tidigare lagstiftningen har enligt regeringen att göra med det faktum att Arbetsdomstolen behövt beakta omständigheter som inte haft med avtalsbrottet i sig att göra, exempelvis framtidsprognoser och försörjningsbörda. Ordningen gör det svårt att överblicka en framtida bedömning av en uppsägning.<sup>33</sup>

Rättsläget ska inte förändras gällande vad som utgör ett tillräckligt åsidosättande av förpliktelserna som följer av anställningen för att en uppsägning av personliga skäl ska vara påkallad. Tidigare förarbeten och Arbetsdomstolens rådande praxis ska fortfarande kunna ge vägledning angående vad som är ett tillräckligt allvarligt avtalsbrott. Liksom tidigare ska en helhetsbedömning med beaktande av samtliga relevanta omständigheter kring avtalsbrottet göras. Vidare anføres att omständigheter som anses utgöra sakliga skäl för uppsägning kan förändras över tid och att förarbeten och praxis måste tolkas utifrån sin tid. I helhetsbedömningen bör man fortfarande, vid bristande arbetsprestation, kunna beakta sjukdom eller funktionsnedsättning och arbetstagarens ålder. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar ska vara likadant som tidigare och behandlas likadant i

---

<sup>32</sup> Prop. 2021/22:176, s. 19.

<sup>33</sup> Ibid, s. 446.

bedömningen. I helhetsbedömningen ska dock ingen prognos gällande arbetstagarens framtida beteende ingå. Inte heller ska man ta hänsyn till om arbetstagaren har svårt att hitta nytt arbete.<sup>34</sup>

Gällande frågan om mindre ingripande åtgärder innan uppsägning blir aktuell skriver regeringen följande. Den ovan beskrivna helhetsbedömningen ska precis som tidigare innehålla en bedömning om arbetsgivaren vidtagit mindre drastiska åtgärder innan uppsägningen, såsom stödåtgärder, varning om att anställningen är i fara samt omplacering inom arbetskyldigheten.<sup>35</sup>

Som framhållits tidigare är den främsta anledningen till att rättsläget rörande uppsägning på grund av personliga skäl ska ändras att det finns ett behov av ökad förutsebarhet. Omplaceringskyldigheten som regleras i 7 § andra stycket LAS är också en del av detta. I propositionen föreslås att huvudregeln ska vara att en arbetsgivare ska anses ha uppfyllt omplaceringskyldigheten om omplacering inom arbetskyldigheten erbjudits en gång. Skulle arbetstagaren därefter bryta mot anställningsavtalet i sådan mån att avtalsbrottet kan läggas till grund för uppsägning ska uppsägning kunna ske utan ny omplacering. Om det föreligger särskilda skäl kan dock fler än en omplacering behöva erbjudas. I författningskommentaren anges att det inte på ett uttömmande sätt går att säga vad som utgör särskilda skäl. Det framhålls dock att det handlar om en skälighetsbedömning där utgångspunkten är att flera omplaceringar inte behöver erbjudas arbetstagaren. Lång tid sedan den första omplaceringen kan dock vara en omständighet som skulle kunna utgöra särskilda skäl i lagens mening. Vidare skriver regeringen att arbetstagaren är fri att åberopa omständigheter som skulle kunna utgöra särskilda skäl för ytterligare omplacering.<sup>36</sup>

Regeringen föreslår även att uppsägningsreglerna i 7 § första och andra stycket LAS ska bli dispositiva. Av 2 c § LAS ska det framgå att det genom

---

<sup>34</sup> Prop 2021/22;176, s. 446 f.

<sup>35</sup> Ibid, s. 447.

<sup>36</sup> Ibid.

kollektivavtal som slutits av en sådan central arbetstagarorganisation eller sammanslutning av sådana organisationer som avses i 6 § medbestämmandelagen (1976:580) får finnas andra bestämmelser än de som följer av 7 § LAS.<sup>37</sup> Dispositiva regler gör, enligt regeringen, lagstiftning och annan reglering mer flexibel. Det blir möjligt att tydliggöra vad som ska utgöra sakliga skäl. Reglerna kan också anpassas till olika branscher. För att skapa ett flexibelt men inte alltför splittrat regelverk ska endast arbetstagarorganisationer på den högsta nivån kunna sluta kollektivavtal i frågan.<sup>38</sup> Den nya formen av reglering har emellertid kritiserats av arbetsrättsforskare. Kritiken handlar, dels om att det riskerar att bli svårt för både arbetsgivare och arbetstagare att veta vilka regler som gäller, dels att arbetstagare med liknande arbetsförhållanden riskerar ha olika starkt anställningsskydd. Det faktum att det i förarbetena inte klargörs vad som ska utgöra särskilda skäl kopplat till omplaceringsskyldigheten, i kombination med att Arbetsdomstolen tidigare inte behövt hantera ett splittrat anställningsskydd, riskerar också att göra rättsutvecklingen osäker.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Prop 2021/22;176, s. 15.

<sup>38</sup> Ibid, s. 438 ff.

<sup>39</sup> Selberg och Sjödin (2022).

# 3 Diskrimineringsrätten

## 3.1 Inledning

Av 1 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för olika grupper i samhället, däribland människor med funktionsnedsättning. 1 kap. 3 § stadgar att lagen är tvingande. Av 5 kap 3 § diskrimineringslagen framgår att ett individuellt avtal eller kollektivavtal som innehåller en bestämmelse som är diskriminerande ska avtalet jämkas eller förklaras ogiltigt om den diskriminerande begär det. Är den diskriminerande bestämmelsen av sådan betydelse för avtalet i sin helhet får även andra delar av avtalet jämkas eller i sin helhet förklaras ogiltigt. I förarbetena till diskrimineringslagen framhålls att diskrimineringsrätten handlar om att slå vakt om människors lika värde och rätt att bli behandlade som individer på lika villkor.<sup>40</sup>

Direktiv (2000/78/EG)<sup>41</sup>, likabehandlingsdirektivet, har implementerats i diskrimineringslagen. Art. 1 fastslår att likabehandlingsdirektivet omfattar diskriminering på grund av funktionsnedsättning i arbetslivet. Art. 5 i direktivet föreskriver att arbetsgivare ska vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning. I skälen till direktivet framgår att åtgärder i arbetslivet är en viktig del för att motverka diskriminering på grund av funktionsnedsättning.<sup>42</sup>

2 kap. 1 § diskrimineringslagen föreskriver att diskrimineringslagen är tillämplig i arbetslivet. Arbetsgivaren får enligt första och andra punkterna i lagrummets första stycke inte diskriminera en arbetstagare eller någon som gör en förfrågan om eller söker arbete. 2 kap. 1 § andra stycket stadgar dock

---

<sup>40</sup> Prop. 2007/08:95, s. 79.

<sup>41</sup> Rådets direktiv av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän lag för likabehandling (2000/78/EG).

<sup>42</sup> Skäl 16 i likabehandlingsdirektivet.

att diskrimineringsgrunden bristande tillgänglighet inte gäller för den som gör förfrågan om eller söker arbete. Ordningen har i förarbetena motiverats utifrån att det inte föreligger en sådan nära relation mellan en arbetssökande och en potentiell arbetsgivare att anpassningsåtgärder kan anses skäligen.<sup>43</sup>

## 3.2 Funktionsnedsättning i diskrimineringsrätten

Av 1 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att funktionsnedsättning är en diskrimineringsgrund som omfattas av lagen. I 1 kap. 5 § fjärde punkten definieras funktionsnedsättning som varaktiga psykiska, fysiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Förarbetena har främst diskuterat fysiska funktionsnedsättningar.<sup>44</sup> Hellborg har skrivit att övergående psykiska problem inte omfattas av lagen, men att exempelvis bipolär sjukdom, svårare depressioner och psykosjukdom gör det.<sup>45</sup>

Funktionsnedsättning omfattas av likabehandlingsdirektivet, se art. 1 i direktivet. Vad som är en funktionsnedsättning i likabehandlingsdirektivets mening har behandlats av EU-domstolen flera gånger. Domstolen har uttalat att definitionen måste vara självständig och enhetlig inom unionen. Rörande definitionen i sig har domstolen framhållit att det finns ett varaktighetskriterium som är viktigt. Arbetstagare skyddas inte av direktivet så fort funktionsförmågan är nedsatt av exempelvis sjukdom. För att omfattas av likabehandlingsdirektivet måste funktionsnedsättningen vara bestående under lång tid framåt.<sup>46</sup> EU-domstolen har även uttalat att funktionsnedsättningen måste påverka arbetsförmågan.<sup>47</sup> I den juridiska

---

<sup>43</sup> Prop. 2013/14:198, s. 75.

<sup>44</sup> Ibid, s. 47.

<sup>45</sup> Hellborg (2021), s. 386 f.

<sup>46</sup> Mål C-13/05 Sonia Chacón Navas mot Eurest Colectividades SA, EU:C:2006:456, punkterna 45-46.

<sup>47</sup> C-363/12 Z mot A Government Department, the Board of Management of a Community School, EU:C:2014:159, punkterna 79-82.

doktrinen har det framhållits att EU-domstolen i och med Z-målet, anammat en social definition av funktionsnedsättning, jämfört med Chacón Navas-målet där bedömningen var medicinskt inriktad.<sup>48</sup>

### **3.3 Diskriminering på grund av bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet är en form av diskriminering enligt diskrimineringslagen. Av 1 kap. 4 § tredje punkten diskrimineringslagen framgår att det handlar om att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att tillgänglighetsåtgärder inte vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Åtgärderna ska vara skäliga utifrån krav på tillgänglighet som följer av lag och annan författning. I skälighetsbedömningen ska hänsyn tas till ekonomiska och praktiska förutsättningar, även varaktigheten och omfattningen av förhållandet mellan verksamhetsutövaren och den enskilde påverkar kraven. Andra omständigheter kan också ha betydelse. Diskrimineringsgrunden är inte kopplad till direkt eller indirekt diskriminering. Orsakssamband mellan bristen eller underlåtenheten och funktionsnedsättning är inte nödvändig. Det är tillräckligt att konstatera att en funktionsnedsatt person missgynnats då åtgärder ej vidtagits. Det krävs dock att personen hade kunnat hamna i en jämförbar situation med en person utan funktionsnedsättning om åtgärder skulle vidtagits. För att diskriminering ska vara för handen måste det finnas ett missgynnande. En person är missgynnad om personen försätts i ett sämre läge eller går miste om en förmån exempelvis. Något som innebär faktisk förlust eller obehag är missgynnade. Den negativa effekten avgör om det föreligger missgynnande, inte effektens orsak. I förarbetena anges att missgynnande i arbetslivet kan handla om att en person inte blir kallad till arbetsintervju eller går miste om en lönehöjning eller befordran.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Eidsvaag och Inghammar (2014), s. 70 f.

<sup>49</sup> Prop. 2013/14:198, s. 125.

Ytterligare en nödvändig förutsättning för att det ska röra sig om diskriminering med anledning av bristande tillgänglighet är att det föreligger en underlåtenhet att vidta tillgänglighetsskapande åtgärder. Det räcker också att tilltagna åtgärder inte är tillräckliga.<sup>50</sup>

Även kriteriet jämförbar situation är centralt i bedömningen. Jämförelsen ska göras kring en situation för en person med funktionsnedsättning jämfört med hur situationen kunnat te sig för en person utan funktionsnedsättningen. För en rättvisande bedömning måste en liknande situation vara för handen. En situation är jämförbar om det anses naturligt att två personer ska behandlas likadant. I arbetslivet ska jämförelsen huvudsakligen ske mellan en person med funktionsnedsättning och en person utan funktionsnedsättningen i relation till arbetsuppgifterna. Om effekterna av funktionsnedsättningen, genom skäliga anpassningsåtgärder, kan övervinnas eller reduceras till den grad att de väsentliga arbetsuppgifterna kan genomföras får arbetsgivaren inte beakta funktionsnedsättningen i sitt fortsatta handlande. Diskrimineringsgrunden kan dock inte åberopas om arbetstagaren saknar den kompetens som krävs för arbetet oberoende skäliga anpassningsåtgärder. Inte heller är det möjligt att åberopa bristande tillgänglighet om det trots tillgänglighetsåtgärder är omöjligt att reducera funktionsnedsättningens konsekvenser i förhållande till arbetet i tillräckligt hög grad.<sup>51</sup>

Olika åtgärder kan behöva vidtas av verksamhetsutövare. I huvudsak rör det sig om olika typer av stöd och service, information och kommunikation samt åtgärder i den fysiska miljön. Åtgärder ska vara skäliga. Vad som anses vara skäligt ska i första hand bedömas utifrån lag eller annan författning. I förarbetena framhålls att arbetsmiljölagens (1977:1160) krav är vägledande kring kraven arbetsgivare är skyldiga att uppfylla. Om arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen och därtill hörande författningar är huvudregeln att arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Prop. 2013/14:198, s. 125.

<sup>51</sup> Ibid, s. 125 f.

<sup>52</sup> Ibid, s. 127.



Vidare är det viktigt att beakta varaktigheten i relationen mellan verksamhetsutövaren och personen med funktionsnedsättning i skälighetsbedömningen. I förarbetena har det anförts att det kan krävas mer omfattande stödåtgärder vid en långvarig relation mellan den funktionsnedsatte och verksamheten, exempelvis när det rör ett anställningsförhållande. En åtgärd måste dock vara praktisk möjlig för att kunna åberopas. Verksamheten måste också kunna bära kostnaderna för att åtgärderna ska anses skäligen.<sup>53</sup> Slutligen måste verksamhetsutövaren känna till behovet av åtgärder för att skyldighet att agera ska finnas.<sup>54</sup> Det sista har kritiserats av Hellborg i relation till psykiska funktionsnedsättningar eftersom dessa kan vara stigmatiserade, vilket kan leda till att arbetstagare inte tillkännager sina behov.<sup>55</sup>

Frågan om anpassningsåtgärder har prövats i Arbetsdomstolen rörande fysiska funktionsnedsättningar. Arbetsdomstolen har anförts att arbetsgivaren inte är skyldig att ändra arbetsuppgifterna i särskilt stor utsträckning, särskilt inte i början av en anställning.<sup>56</sup> Inget fall i Arbetsdomstolen har rört psykisk funktionsnedsättning. Hellborg har anförts att det kan bero på att gruppen är fåordigt omnämnd i förarbetena och att detta skulle kunna försvaga gruppens diskrimineringskydd. En annan tänkbar orsak är att frågor som skulle kunna omfattas av regleringen kring bristande tillgänglighet prövas utifrån regler om anställningsskydd, däribland 7 § LAS. Detta särskilt med tanke på att svårigheterna till följd av funktionsnedsättningen kan sammanfalla med uppsägningsskäl. Frågan om anpassningsåtgärder blir då en del av helhetsbedömningen i uppsägningssituationen, se exempelvis AD 2019 nr 2 och AD 2020 nr 58.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Prop. 2013/14:198, s. 128.

<sup>54</sup> Ibid, s. 70.

<sup>55</sup> Hellborg (2021), s. 387 ff.

<sup>56</sup> AD 2010 nr 13, jfr. AD 2013 nr 78.

<sup>57</sup> Hellborg (2021), s. 384 f.

# 4 Arbetsmiljörätten

## 4.1 Inledning

I den nationella lagstiftningen regleras arbetsmiljöfrågor främst i arbetsmiljölagen. Av lagens portalparagraf framgår att lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olyckor samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen är en ramlag som preciseras genom föreskrifter och allmänna råd.<sup>58</sup> Av 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen framgår att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter i fråga om arbetsmiljö för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. I 18 § första stycket sjätte punkten arbetsmiljöförordningen (1977:1166) stadgas att Arbetsmiljöverket är bemyndigad att meddela föreskrifter i enlighet med 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, har tillkommit på detta sätt. Medan föreskrifterna enligt regeringsformens normgivningsregler är bindande är inte de allmänna råden det.<sup>59</sup>

Sverige uppfyller ett stort antal EU-direktiv genom arbetsmiljölagens reglering. Inom EU talas dock mer om hälsa och säkerhet än arbetsmiljö. Fokus har främst riktats mot den fysiska arbetsmiljön via ett antal produktdirektiv.<sup>60</sup> EU-kommissionen har dock i ett meddelande framfört att psykiska hälsoproblem är ett ökande problem. Kommissionen anför att EU de kommande åren ska arbeta mer med den psykosociala arbetsmiljön, framförallt eftersom arbetsmarknaden förändrats genom ökat distansarbete, något som skapar nya utmaningar.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Prop. 1976/77:149, s. 219 f.

<sup>59</sup> Jfr 8 kap. 1 och 7 §§ regeringsformen.

<sup>60</sup> Nyström (2021), s. 379.

<sup>61</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska sociala kommittén samt regionkommittén om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027. KOM (2021) 323 slutlig, s. 8 f.

Det finns emellertid även arbetsplatsdirektiv inom EU som kan ses som ett komplement i socialt hänseende till produktdirektiven. Direktiv 89/391/EEG<sup>62</sup>, ramdirektivet, är det centrala arbetsplatsdirektivet. Till ramdirektivet hör ett antal särdirektiv. Ramdirektivet reglerar arbetsmiljöfrågor på ett övergripande sätt. Ramdirektivet syftar till att förbättra arbetstagares hälsa och säkerhet, se art. 1.1 i ramdirektivet. För att uppnå syftet innehåller ramdirektivet principer för att undvika bland annat risker och ohälsa i arbetet samt allmänna riktlinjer för genomförandet av dem allmänna principerna, se art. 1.2 ramdirektivet. Av art. 1.3 framgår att ramdirektivet är ett minimidirektiv, vilket innebär att medlemsstaterna får gå längre än vad direktivet föreskriver. Arbetsmiljölagen har inte behövt korrigeras i någon större utsträckning med anledning av ramdirektivet.<sup>63</sup>

## 4.2 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljölagen gäller alla verksamheter där arbetstagare utför arbete åt en arbetsgivare med undantag för vissa typer av verksamhet, se 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska vidta behövliga åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. Som utgångspunkt ska allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall ändras eller ersättas så att risken för skada eller ohälsa undanröjs, se 3 kap. 2 § första stycket arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är vidare skyldig att se till att arbetstagaren har kännedom om de förutsättningar vilka arbetet bedrivs under. Arbetsgivaren ska också upplysa arbetstagaren om risker som finns i arbetet. Arbetsgivaren ska vidare se till att arbetstagaren har tillräcklig utbildning för att kunna undgå risker. Av 3 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen följer även att arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta andra åtgärder ska ta hänsyn till arbetstagares särskilda förutsättningar. När arbetet planläggs ska arbetsgivaren beakta att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika. I förarbetena framgår, vad gäller åtgärder, att dessa kan riktas mot hela arbetsgruppen.

---

<sup>62</sup> Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG).

<sup>63</sup> Nyström (2021), s. 385 ff. och 404.

Åtgärderna kan också vara individuella. Arbetsmiljön ska planeras så att ett stort antal arbetstagare inte utestängs från arbete. När arbetsmiljön planeras ska arbetsgivaren beakta att människor är olika och att funktionsnedsättningar är vanliga.<sup>64</sup> I 3 kap. 1 § arbetsmiljölagen stadgas att bestämmelserna i 3 kap. arbetsmiljölagen ska tillämpas med beaktande av bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen, vilka behandlas nedan i relevanta delar.

#### **4.2.1 Särskilt om krav på social och organisatorisk arbetsmiljö**

Arbetsmiljölagen reglerar den fysiska arbetsmiljön i stor utsträckning.<sup>65</sup> Vad gäller arbetsmiljön i stort, social och organisatorisk arbetsmiljö medräknat, stadgas i 2 kap. 1 § första stycket första meningen arbetsmiljölagen att den ska vara tillfredsställande utifrån arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. I förarbetena framgår att bestämmelsen ska tolkas utifrån det faktum att förutsättningar för arbetsmiljöarbete varierar. Det ska således ske en intresseavvägning mellan att bedriva verksamhet på ett visst sätt och arbetsmiljöaspekterna.<sup>66</sup> Insatser som görs för en förbättrad arbetsmiljö måste vara rimliga i relation till resultaten.<sup>67</sup>

I 2 kap. 1 § andra stycket arbetsmiljölagen föreskrivs att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. I förarbetena anförs att det är svårt att i precisa ordalag beskriva vad som ska gälla kring psykosocial arbetsmiljö.<sup>68</sup>

Som tidigare uppmärksammats syftar AFS 2015:4 till att motverka ohälsa i arbetet beroende av sociala och organisatoriska faktorer, något som också framgår av föreskriftens 1 §. I 6 § föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att se till att chefer och arbetsledare har kännedom om hur ohälsosam arbetsmiljö ska hanteras och förebyggas. Arbetsgivaren ska också se till att kunskaperna

---

<sup>64</sup> Prop. 1990/91:140, s. 136.

<sup>65</sup> Se särskilt 2 kap. 2–9 §§ arbetsmiljölagen.

<sup>66</sup> Prop. 1993/94:186, s. 22 ff.

<sup>67</sup> Prop. 1976/77:149, s. 253.

<sup>68</sup> Ibid, s. 58 f.

kan omsättas praktiskt. I tillhörande allmänna råd anges att kunskapskravet kan uppnås genom utbildningsinsatser. Vad gäller möjligheterna att omsätta kunskapen i praktiken kan detta underlättas genom tillräckliga befogenheter och rimlig arbetsbelastning för ledningen. Arbetsmiljöverket skriver i en vägledning till föreskriften att utbildning och dylikt ska leda till att chefer och arbetsledare har konkreta kunskaper kring tecken på ohälsosam arbetsmiljö.<sup>69</sup>

Angående arbetsmiljön mer konkret stadgar föreskriftens 9 § att arbetsgivaren ska se till att arbetstagares arbetsuppgifter och befogenheter inte skapar ohälsosam arbetsbelastning genom att se till att det finns tillräckliga resurser. I de allmänna råden anges att skyldigheterna kan uppfyllas genom lyhördhet gentemot arbetstagare och ledning samt olika typer av förändringar i arbetssätt såsom minskad arbetsbelastning, omprioriteringar och nya arbetsformer. Arbetsmiljöverket har i vägledningen till AFS 2015:4 anfört att organisatoriska krav kan handla om att arbetet kräver att arbetstagaren kan ha kontroll över flera saker samtidigt. Sociala krav kan röra konflikter och samarbetsproblem som behöver hanteras av de inblandade. Dessutom framhålls i vägledningen att bristande resurser på sikt kan leda till ohälsosam arbetsbelastning. Detta kan lösas genom att arbetsgivaren är medveten om förutsättningarna för arbetet och anpassar kraven utifrån det.<sup>70</sup>

Arbetsgivaren är också ålagd, enligt 10 § i föreskriften, att se till att arbetstagarna känner till arbetsuppgifterna och hur dessa ska genomföras. De ska också ha kännedom om arbetsuppgifternas syfte. Arbetsuppgifternas prioriteringsordning ska vara känd. Arbetstagarna ska också veta vem de ska vända sig till vid behov av hjälp. Arbetsmiljöverket framhåller i de allmänna råden angående 10 § att det genom att uppfylla det föreskrivna är möjligt att undvika onödiga krav i arbetet. För att förenkla arbetet är det fördelaktigt om det finns möjlighet för arbetstagarna att kommunicera med arbetsgivaren om arbetsuppgifterna, men även med varandra för att kunna hjälpas åt. Arbetsmiljöverket skriver i vägledningen att det är till fördel att på ett tydligt

---

<sup>69</sup>Dahlfors och Jonsson (red) (2016), s. 25.

<sup>70</sup>Ibid, s. 34 ff.

sätt klargöra vilka som ska stötta varandra för att uppfylla föreskriftens krav. Arbetsgivaren måste också ha vetskap om den sociala miljön i arbetsgruppen för att undvika samarbetsproblem eller konflikter.<sup>71</sup>

Det faktum att både arbetsmiljölagens reglering och AFS 2015:4 är mycket allmänt hållna gör att det är svårt att veta vad som krävs i en konkret situation. Att föreskriften innehåller både bindande bestämmelser och allmänna råd gör uppgiften än svårare. I doktrinen har vidare framhållits att det troligen är svårt att skapa konkreta råd eftersom regleringen ska omfatta många situationer. Dessutom framhåller Hellborg att det är svårt att veta hur individen beaktas i förhållande till kollektivet, särskilt när en objektivt bra arbetsmiljö fungerar sämre för en enskild.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Dahlfors och Jonsson (red) (2016), s. 41 ff.

<sup>72</sup> Hellborg (2021), s. 392 och 397.

## 5 Avslutande diskussion och slutsatser

En första reflektion från min sida handlar om att personer med osynliga funktionsnedsättningar, vars position på arbetsmarknaden jag ska analysera och diskutera, är omnämnd i det rättsliga materialet i liten omfattning. Exempelvis vad gäller diskrimineringsrätten är min bedömning, utifrån vad som framkommit, att gruppen omfattas av diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning. De måste anses ha en psykisk funktionsnedsättning i lagens mening. Denna typ av funktionsnedsättning diskuteras mindre i rättskällorna än fysiska funktionsnedsättningar. Detta skapar vissa svårigheter, dels för gruppen i samhällslivet, dels i denna diskussion. En anledning till att fysiska funktionsnedsättningar diskuterats mer i rättskällorna kan bero på dess synlighet, vilket gör dem svåra att missa.

Angående frågan om nuvarande anställningsskydd har jag följande reflektioner. I den helhetsbedömning som ska göras vid uppsägning på grund av personliga skäl ska eventuell funktionsnedsättning beaktas. Även positionen på arbetsmarknaden kan ibland visas hänsyn. Arbetstagaren måste dock kunna utföra arbete av väsentlig betydelse för arbetsgivaren för att kvarstå i anställning. Arbetsgivaren ska inte behöva ändra arbetsmetoderna i alltför stor utsträckning, jämför AD 2010 nr 13. Vidare måste det inom rimlig tid gå att lösa problem i arbetet. Om omplacering skett och detta inte hjälpt tyder det på att det inte är möjligt. Då finns skäl för uppsägning. Det saknas speciella regler för personer med funktionsnedsättning rörande omplaceringsskyldigheten. Min analys av denna ordning är att anställningsskyddet utifrån nuvarande reglering försöker skydda personer med olika funktionsnedsättningar men endast om de kan anpassa sig i tillräckligt stor utsträckning till vad som förväntas av dem. Detta är naturligt då anställningen är ett avtal mellan två parter. Denna uppfattning bygger dock på att det är accepterat att arbetslivet är uppbyggt på vissa premisser, till

exempel att människor fungerar på liknande sätt och kan placeras i färdigbestämda system.

Gällande reformen av LAS bör följande kommenteras. Min uppfattning är att reformen kan underlätta arbetslivet för vissa grupper. Personer med osynliga funktionsnedsättningar kan inte räknas dit. Detta beror delvis på att det utifrån propositionen är oklart hur funktionsnedsättning ska beaktas vid uppsägning på grund av personliga skäl. Å ena sidan skriver man i förarbetena att avtalsbrottet i sig ska ligga till grund för prövningen, å andra sidan att funktionsnedsättning kan beaktas. I propositionen framhålls också att tidigare praxis fortsatt är relevant. Jag upplever att det finns dubbla budskap och att det är svårt att veta vad som kommer att gälla. Risken finns att det kommer bli lättare att säga upp av personliga skäl. Kombination med att omplacering som huvudregel ska behöva ske en gång gör att det finns en risk för att personer med osynliga funktionsnedsättningar kan sägas upp lättare än tidigare. Visserligen kan omplacering ske fler gånger vid särskilda skäl. I förarbetena står det dock inte något om att funktionsnedsättning skulle kunna vara ett särskilt skäl. Det skulle kunna vara så. Det är dock osäkert på grund av bristande lagmotiv. Möjligen beror det på att personer med funktionsnedsättningar inte beaktats när lagstiftningen framtagits. Situationen är osäker men det finns klart en risk för fler uppsägningar av personliga skäl. Detta blir särskilt problematiskt eftersom diskrimineringsgrunden bristande tillgänglighet inte gäller när en person söker nytt arbete. Det finns därmed ett behov för personer med funktionsnedsättning att kvarstå i anställning för att kunna behålla anpassningar på den första arbetsplatsen. Förhållandet att detta inte kommenterats i förarbetena tyder på att gruppen glömts bort i lagstiftningsarbetet. Min uppfattning är att diskrimineringslagstiftningen blir viktig på den första arbetsplatsen. Det är anmärkningsvärt att detta inte diskuterats i lagstiftningsprocessen.

Vidare ska uppsägningsreglerna bli dispositiva. Det är oklart vad detta får för konsekvenser. Även här har frågan om funktionsnedsättning glömts bort. Det är viktigt med ett regelverk som inte missgynnar personer med osynliga



funktionsnedsättningar. Diskrimineringslagstiftningen blir viktig här för att undvika missgynnande regelverk.

Rörande diskrimineringskyddet bör följande framhållas. För att få tillgång till diskrimineringskyddet måste arbetsgivaren ha tillgång till sådan information som gör det möjligt att förstå att en viss handling eller passivitet är att anse som diskriminering, arbetsgivaren måste således känna till funktionsnedsättningen. Även om det är bra ur integritetssynpunkt att arbetsgivaren inte behöver veta allt om arbetstagarna skapar det en situation där arbetsgivaren kan utgå från att personer har samma funktionsförmåga till motsatsen bevisats. Jag tänker att denna ordning, trots goda intentioner, förstärker det rådande ordningssystemet där samhället utgår från att personer har samma funktionsförmåga så länge något annat inte uttryckligen sagts. Jag ansluter mig också till Sabina Hellborgs tankegång om att stigmatisering kan försvåra för arbetstagare att få rätt till det stöd som lagstiftningen lovar dem i och med att de måste medvetandegöra arbetsgivaren om sina förutsättningar. Visserligen finns det inom cripteorin en tanke om att personer med funktionsnedsättning bäst bemöter samhällets stigmatisering genom att kräva anpassningar från samhället, inte att de ska anpassa sig. Detta är, enligt min uppfattning, inte en lösning på problemet att människor utgår från att alla personer har samma funktionsförmåga.

Vad gäller det materiella innehållet i bestämmelsen om bristande tillgänglighet i relation till arbetsliv konstateras i förarbetena att arbetsgivaren bör anses ha uppfyllt kraven som diskrimineringsrätten uppställer om arbetsgivaren följer arbetsmiljölagen. Jag anser att detta är ett problematiskt förhållningssätt eftersom, vilket jag kommer återkomma till nedan, arbetsmiljöregleringen, både arbetsmiljölagen och AFS 2015:4, är mycket allmänt hållna. Detta kombinerat med att förutsättningar för personer med funktionsnedsättning omnämns i liten utsträckning i dessa regelverk blir olyckligt. Det främsta problemet ur cripteoretisk synpunkt är att även diskrimineringslagstiftningen, i och med att arbetsmiljölagen utgör grunden för arbetsgivarens skyldigheter, förutsätter att människor fungerar

någorlunda likadant. Vidare fokuserar arbetsmiljöregleringen, med vissa undantag, främst på fysiska aspekter av arbetsmiljön. För personer med den typ av osynliga funktionsnedsättningar, vars position på arbetsmarknaden uppsatsen ämnat undersöka, skapar svårigheter eftersom det blir svårt att veta vad man som arbetstagare kan kräva av arbetsgivaren. En konsekvens skulle kunna bli att personer med funktionsnedsättning försöker anpassa sig till systemet som finns i arbetslivet utifrån rådande regler. Dessa försök är dömda att misslyckas eftersom funktionsförmågan är vad den är oberoende av samhällets önskemål.

Arbetsmiljöreglerna har redan berörts eftersom diskrimineringslagstiftningen är sammankopplad med arbetsmiljölagstiftningen. Arbetsmiljöregleringen är dock av betydelse oberoende diskrimineringslagstiftningen. Till skillnad från diskrimineringsrätten fokuserar arbetsmiljölagstiftningen på arbetskollektivet, vilket väcker intressanta frågor. För det första måste det enligt lagstiftningen göras en avvägning mellan individens behov och kollektivets. Precis som Hellborg anfört är det intressant att fundera på hur en situation där arbetsmiljön objektivt är bra men inte fungerar för personer med funktionsnedsättning ska hanteras. Eftersom gruppen omnämns i liten utsträckning och förslagen på åtgärder är vaga ser jag en risk för att människors särskilda behov inte kan beaktas tillräckligt. Aspekten att varken arbetsmiljölagen, AFS 2015:4 eller dess vägledning innehåller tydliga svar på hur frågan kan hanteras tyder enligt mig på att frågan glömts bort. Möjligen beror det på att lagstiftaren och myndigheter utgår från att personer fungerar lika och att samhället därmed inte behöver anpassas.

En avslutande slutsats är att regelverken samverkar och beror på varandra. Det rättsliga materialet bygger på premisserna att människor fungerar likadant. Tydliga riktlinjer kring hur personer med osynliga funktionsnedsättningar ska behandlas på arbetsmarknaden saknas. Reglerna som finns är vagt formulerade och anpassade efter personer utan funktionsnedsättning. Ordning blir särskilt problematisk med anledning av

reformen av LAS eftersom förarbetenas svar kring hur personer med funktionsnedsättningar ska hanteras är motstridiga.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### **Otryckta källor**

#### Elektroniska källa

*NPF-diagnoser*, <https://attention.se/npf>, Riksförbundet Attention, besökt 2022-05-24.

### **Tryckta källor**

#### Offentligt tryck

##### *Sverige*

#### Utredningsbetänkande

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

#### Propositioner

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölager m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen.

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

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

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

### *Europeiska unionen*

#### Europeiska unionens råd

Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG).

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

## Europeiska kommissionen

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska sociala kommittén samt regionkommittén om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027. KOM (2021) 323 slutlig.

## *Internationellt*

### Förenta nationerna

Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

## **Litteratur**

Dahlfors, Åsa och Jonsson, Christina (red), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2016.

Eidsvaag, Tine och Inghammar, Andreas, The definition of "disability" under EU law and its impact on the protection of persons with disabilities in Denmark, Norway and Sweden, *European Journal of Social Law*, no 4, 2014, p. 63-80.

Hellborg, Sabina, Tillgång till arbete för personer med psykiska funktionsnedsättningar, *Svensk juristtidning*, 2021, s. 383-400.

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

Jareborg, Nils, Rättsdogmatik som vetenskap, *Svensk juristtidning*, 2004, s. 1-10.

Kleineman, Jan, Rättsdogmatisk metod, i Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019.

Löfgren-Mårtensson, Lotta, "Hip to be crip?" - Om crip-teori, sexualitet och personer med intellektuell funktionsnedsättning, *Lambda Nordica*, vol. 17, nr. 1-2, 2012, s. 53-76.

McRuer, Robert, *Crip theory: cultural signs of queerness and disability*, New York University Press, New York, 2006.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Reichel, Jane, EU-rättslig metod, i Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik, Nya las kan leda till mer oförutsägbara uppsägningar, *Dagens nyheter (DN-debatt)*, 2021-06-13, s. 5.

Selberg, Niklas och Sjödin, Erik, Anställningsskyddet sönderfaller i fyra olika kategorier, *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, 2022-03-21.

Rydström, Jens, Crip-teori om sex och funktionshinder, *Framtider*, nr 4, 2009, s. 21-24.

Rydström, Jens, Crip-teori: Var står den? Vart går den?, *Kvinder, køn och forskning*, nr. 4, 2016, s. 49-54.

# Rättsfallsförteckning

## Arbetsdomstolen

AD 1990 nr 55

AD 1993 nr 70

AD 1995 nr 122

AD 2000 nr 2

AD 2008 nr 2

AD 2010 nr 13

AD 2013 nr 78

AD 2000 nr 2

AD 2017 nr 49

AD 20019 nr 2

AD 2020 nr 58

## Europeiska unionens domstol (EU-domstolen)

*26/62 Van Gend en Loos*, EU:C:1963:1.

*6/64 Costa mot E.N.E.L*, EU:C:1964:66.

*C-212/04 Adeneler mot ELOG*, EU:C:2006:443.

*C-13/05 Sonia Chacón Navas mot Eurest Colectividades SA*,  
EU:C:2006:456.

*C-363/12 Z mot A Government Department, the Board of  
Management of a Community School*, EU:C:2014:159.