



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Ther Tomma

# Svenskt diskrimineringskydd i arbetslivet i ljuset av Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: VT 2022

# Innehåll

<b>SVENSKT DISKRIMINERINGSSKYDD I ARBETSLIVET I LJUSET AV KONVENTION OM RÄTTIGHETER FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING</b>	<b>1</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>3</b>
1.1 Introduktion	3
1.2 Begreppet funktionshinder	4
1.3 Syfte	5
1.4 Avgränsning	5
1.5 Frågeställningar	5
1.6 Metod	6
<b>2 DISKRIMINERINGSSKYDDET</b>	<b>8</b>
2.1 Bakgrund	8
2.2 Diskrimineringsförbud i arbetslivet	10
2.3 Diskrimineringsformer	10
2.4 Bristande tillgänglighet	11
2.4.1 Funktionshinder	12
2.4.2 Missgynnande	12
2.4.3 Underlåtenhet att vidta åtgärder	13
2.4.4 Tillgänglighet	13
2.4.5 Jämförbar situation	13
2.4.6 Skälighetsbedömning	14
2.5 Förfrågan om arbete	16
2.6 Praxis	17
<b>3 FUNKTIONSRÄTTSKONVENTIONEN</b>	<b>21</b>

3.1	Sveriges åtagande	22
3.2	Rätten till tillgänglighet	22
3.3	Rätten till arbete	23
3.4	Skälig anpassning	23
3.5	Nödvändig och lämplig	24
3.6	Oproportionerlig eller omtiverad börda	24
3.7	Övervakningskommittén	25
<b>4</b>	<b>SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>28</b>
4.1	Inledning	28
4.2	Bristande tillgänglighet	28
4.3	Skälighetsbedömningen	29
4.4	Varaktigheten och omfattningen	30
4.5	Andra omständigheter av betydelse	30
4.6	Slutsatser	31
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>33</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>35</b>

# Summary

In this paper the Swedish discrimination legislation in the working life will be compared to the UN convention on the rights of persons with disabilities CRPD. With special attention to the prohibition of inadequate accessibility. The rule of inadequate accessibility has the purpose to give people with disabilities access to society on an equal basis to other people. In Swedish law disability is a medical concept. The type, duration and the extent of the disability are necessary criteria. There is no definition of the concept of disability in the convention. In order for the person with a disability to end up in a comparable situation with people without the same disability, reasonable measures are required. These measures should be reasonable considering financial and practical conditions, the duration of the relationship and other circumstances of importance. What is considered reasonable varies depending on the situation but should not result in too great a burden for the employer or affect other employees in a negative way. In Swedish law simple and cheap measures are considered reasonable. In the convention the balancing of interests between the parties is essential. All relevant circumstances must be considered including the costs, the value of work for the disabled person and non-monetary values. It is also essential to involve the disabled person in the process to find reasonable alternatives.

# Sammanfattning

I detta arbete jämförs det svenska diskrimineringskyddet i arbetslivet med rättigheterna i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning CRPD. Särskilt behandlas bestämmelsen om bristande tillgänglighet. Syftet är att ge personer med funktionshinder ett effektivt medel till att uppnå lika rättigheter och möjligheter i samhället. I den svenska rättsordningen är funktionshinderns begreppet medicinskt där typen av skadan, omfattningen och varaktigheten är tre nödvändiga kriterier. CRPD innehåller inte någon definition av begreppet funktionshinder men konventionen omfattar medicinska och samhällseliga hinder. För att personen med funktionsnedsättning ska hamna i en jämförbar situation med personer utan samma funktionsnedsättning krävs det tillgänglighetsåtgärder. Dessa åtgärder ska vara skäliga med hänsyn till ekonomiska och praktiska förutsättningar, varaktigheten och omfattningen av förhållandet och andra omständigheter av betydelse. Skäligheten är beroende av den enskilda situationen. Men den ekonomiska kostnaden för arbetsgivaren liksom att andra arbetstagare blir negativt påverkade är relevanta omständigheter. Enkla och billiga tillgänglighetsåtgärder anses vara skäliga. Konventionen ställer krav på att en intresseavvägning görs mellan arbetstagare och arbetsgivare och att alla relevanta omständigheter tas med i en proportionalitetsbedömning. Inte enbart kostnaden ska vägas in utan även värdet för den enskilde och andra samt icke monetära värden. Det är också viktigt att involvera individen i en process för att finna lämpliga alternativ.

# 1 Inledning

## 1.1 Introduktion

I den här kandidatuppsatsen kommer begreppet bristande tillgänglighet att behandlas. Personer med funktionsnedsättningar möter oftast hinder i sin vardag och under olika skeden av livet. De har jämfört med alla andra svårare att studera, hitta bostad och arbete för egen försörjning. Hindren kan vara av olika slag och beror till stor del på individens egna förutsättningar, den gemensamma nämnaren är dock att det sker diskriminering i form av ett missgynnande till nackdel för individerna. Sådana missgynnanden kan vara i form av att en person med synnedsättning inte får arbetsplatsen anpassad efter sina behov, eller en person med dövhet inte får gå i den reguljära skolan eftersom anpassningar saknas eller en rullstolsburen person inte kan få den bostad den önskar eftersom ramper inte finns i fastigheten.<sup>1</sup>

Hur stor del av befolkningen som har någon form av funktionsnedsättning är osäkert. Det beror på att det inte finns något register över antal personer med funktionsnedsättning.<sup>2</sup> I olika undersökningar ställs frågor till befolkningen för att jämförelser ska kunna ske. I Statistiska centralbyråns undersökning av levnadsförhållanden under 2021 uppger cirka 30 % av de tillfrågade att de har någon form av funktionshinder.<sup>3</sup> Globalt sett uppskattas att cirka 10 % av världens befolkning har någon form av funktionshinder.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 15.

<sup>2</sup> Mfd.

<sup>3</sup> Scb.

<sup>4</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 33.

## 1.2 Begreppet funktionshinder

För att kompensera och jämna ut förutsättningarna för personer med funktionsnedsättningar har olika åtgärder vidtagits av såväl internationella som statliga aktörer. Dessa åtgärder har bland annat varit av rättslig karaktär.<sup>5</sup> För att personer med funktionsnedsättning ska kunna åberopa dessa särregler krävs det att funktionshindets begreppet ska vara definierat på ett precist sätt.<sup>6</sup> Begreppet bygger traditionellt sett på en medicinsk definition.<sup>7</sup> En person med funktionsnedsättning ska ha en skada eller sjukdom som negativt hindrar den från att utföra grundläggande livsaktiviteter som att se, höra eller röra sig.<sup>8</sup> Funktionshindret identifieras och avgränsas med hjälp av tre kriterier som avgränsar personkretsen. Dom tre kriterierna är typ av skada, skadans grad och varaktigheten av skadan.<sup>9</sup> Typen av skada är ett nödvändigt kriterium för att kunna skilja skadan från en personlig egenskap som förekommer inom den normala variationen. Typiskt sett finns det tre olika sorters skador. De kan vara fysiska skador som exempelvis avsaknad av hörsel eller syn eller kosmetiska skador. Det kan också handla om psykiska skador varav den viktigaste är begåvningsmässiga skador, men också exempelvis bipolär sjukdom. Det andra kriteriet är graden av skadan. Det är ett nödvändigt kriterium för att det ska gå att skilja mellan funktionsförmåga och funktionshinder. Gränsen är flytande och det är därför svårt att avgöra när en skada blir till ett funktionshinder. Det tredje kriteriet är varaktigheten. Tidslängden på skadan är ytterligare ett nödvändigt rekvisit i bedömningen.

---

<sup>5</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 16.

<sup>6</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 16.

<sup>7</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 16.

<sup>8</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 16.

<sup>9</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 17.

Det handlar dock inte enbart om permanenta skador som till exempel en amputation eller avsaknad av ett sinne utan det finns också progressiva skador som kommer leda till ett funktionshinder där vid en senare tidpunkt. Ett exempel är multipel skleros.<sup>10</sup>

## 1.3 Syfte

Syftet med den här kandidatuppsatsen är att undersöka diskrimineringskyddet gällande bristande tillgänglighet inom arbetslivet. Undersökningen går ut på att beskriva gällande svensk rätt och jämföra den med internationell rätt i form av Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning hädanefter benämnd CRPD.

## 1.4 Avgränsning

Jag begränsar min utredning till att gälla de svenska reglerna inom diskrimineringskyddet. Vidare kommer jag att begränsa mig till att undersöka reglerna inom arbetslivet i diskrimineringslagen. Regler som exempelvis utbildning och bostad kommer därför falla utanför uppsatsens område. Jag kommer att utelämna de EU-rättsliga reglerna på området.

## 1.5 Frågeställningar

Mina frågeställningar är som följer:

- Hur ser diskrimineringskyddet inom arbetslivet ut i den svenska rätten med avseende på bristande tillgänglighet?

---

<sup>10</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 18 ff.



- Uppfyller de svenska reglerna sitt syfte i ljuset av folkrätten särskilt CRPD?

## 1.6 Metod

Jag kommer i denna uppsats använda mig av den rättsdogmatiska metoden för att rekonstruera innehållet i dom svenska rättsreglerna. Den rättsdogmatiska metoden går ut på att utröna gällande rätt med hjälp av rättskälleläran. Det innebär att besvara en rättsfråga med hjälp av de rättskällor som accepteras i den svenska rättsordningen. Dessa rättskällor är lagar, praxis från domstolar, förarbeten och juridisk doktrin. Metoden är praktiskt orienterad och har som syfte att hitta svar på rättsfrågorna i materialet.<sup>11</sup> Juridikens hantverk är att tolka regler med hjälp av dom analysverktyg som den rättsdogmatiska metoden tillhandahåller.<sup>12</sup> En central del i det juridiska hantverket är framläggandet av argument.<sup>13</sup> Beroende på reglernas karaktär finns det två olika sorters argumentation. Det finns den bundna argumentationen som har som syfte att klargöra en regels innebörd med hjälp av rättskälleläran. Det andra sättet som argument kan användas är den obundna argumentationen vilket går ut på att hitta skälighetsinriktade rättviseargument.<sup>14</sup> Utöver den rättsdogmatiska metoden kommer jag använda mig av fördragskonform tolkning. I den svenska rättsordningen förekommer konventionskonform tolkning på två olika sätt. Den används som en harmoniserings mekanism vid en misstänkt normkonflikt men den används också som en tolkningsmetod av domstolar för att undersöka en regels innebörd.<sup>15</sup> När det gäller domstolens användning av metoden sker det i

---

<sup>11</sup> Juridisk metodlära s 20.

<sup>12</sup> Juridisk metodlära s 22.

<sup>13</sup> Juridisk metodlära s 23.

<sup>14</sup> Juridisk metodlära s 28.

<sup>15</sup> Svjt 2018 s 452.

samband med Europarätten. Metoden förekommer på två olika sätt dels som den starka konventionskonforma tolkningen som går ut på att identifiera en normkonflikt mellan den svenska och europeiska rätten och därefter tolka regeln på så sätt att den harmoniseras med Europarätten. Dels förekommer den som den så kallade svaga konventionskonforma tolkningen där tolkningsoperationen sker för att bättre förstå regelns innebörd. Syftet är således inte att normharmonisera reglerna utan att det är ett verktyg bland andra för domstolarna att använda i rättsskipningen. Domstolen kan således använda den svaga konventionskonforma tolkningen för att klargöra en regels innebörd i ljuset av folkrätten. Detta är möjligt eftersom det föreligger en presumtion att den svenska regeln överensstämmer med den folkrättsliga eftersom den har införts i rättsordningen i form av en transformering. Detta till skillnad från om den hade inkorporerats, det vill säga själva traktat texten hade införts i den svenska rättsordningen.<sup>16</sup> Användningen av konventionskonform tolkning av folkrättsliga traktat är restriktiv i den svenska praxisen. Det förekommer dock i ett rättsfall nämligen AD 2017 nr 51 vilket antyder att det kanske rör sig något på detta område.<sup>17</sup> Metoden går ut på att en normkonflikt ska konstateras föreligga och därefter ska de båda reglerna undersökas och jämföras för att till sist en bedömning göras för att regeln tolkningsvis ska normharmoniseras.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Svjt 2018 s 453.

<sup>17</sup> Svjt 2018 s 454.

<sup>18</sup> Svjt 2018 s 453.

## 2 Diskrimineringskyddet

### 2.1 Bakgrund

Alla diskrimineringsregler som är särregler till förmån för personer med funktionshinder hämtar sitt ursprung från de mänskliga rättigheterna. En grundläggande princip inom systemet med mänskliga rättigheter är ickediskriminering vilket framgår av de allmänna FN konventionerna om de mänskliga rättigheterna. Enligt artikel två första punkten i FN:s konvention om de medborgerliga och politiska rättigheterna ska varje konventionsstat åta sig att respektera och tillförsäkra var och en som befinner sig inom dess territorium och är underkastade dess jurisdiktion rättigheterna i denna konvention utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. Diskrimineringsförbudet framgår även i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. I artikel två andra punkten framgår det att konventionsstaterna åtar sig att garantera att rättigheterna i denna konvention utövas utan diskriminering av något slag på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. Det framgår inte av konventionstexten att funktionshinder är en diskrimineringsgrund. De expertkommittéer som har till uppgift att övervaka konventionernas genomförande i konventionsstaterna har slagit fast att diskrimineringsförbudet gäller även personer med funktionshinder trots att det inte framgår explicit.<sup>19</sup> Tolkningen gjordes eftersom listan med diskrimineringsgrunder inte är uttömmande utan fler grunder kan finnas

---

<sup>19</sup> Diskrimineringskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 32.

under kriteriet ställning i övrigt och konventionerna bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, där det framgår att alla människor åtnjuter lika och oförytterliga rättigheter.<sup>20</sup> Det finns två huvudtyper av FN-konventioner. Dessa två konventioner tillhör de allmänna konventions typerna vilket innebär att de gäller universellt för alla grupper.<sup>21</sup> Den andra huvudtypen av konventioner är de så kallade särkonventionerna vilka har som funktion att synliggöra olika sorters utsatta grupper.<sup>22</sup> Exempel på sådana grupper är barn, kvinnor och personer med funktionsnedsättning. Att personer med funktionsnedsättning skulle ha en egen konvention möttes av motstånd och generalförsamlingen antog år 1993 ett icke juridiskt bindande dokument med standardregler. Reglerna hade som syfte att tillförsäkra personer med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet i samhället.<sup>23</sup> Standardreglerna omfattar olika områden där tillgänglighet är ett av huvudområdena. Detta dokument fokuserade dock enbart på sociala rättigheter. Efter att den internationella funktionshinders rörelsen tryckte på att diskriminering är en av huvudorsakerna till de dåliga levnadsvillkoren som personer med funktionsnedsättning lever under, accepterade generalförsamlingen att en konvention med fokus på funktionshinder skulle tas fram.<sup>24</sup> 2005 antogs CRPD som tydliggör vad de allmänna konventionerna har för betydelse för personer med funktionsnedsättning.<sup>25</sup> Efter riksdagens godkännande valde regeringen att fatta beslut om att Sverige skulle tillträda konventionen den 4 december 2008. Den började gälla den 14 januari 2009. Sverige valde också att tillträda det fakultativa protokollet som ger enskilda rätt att klaga om de upplever att det sker kränkningar av deras rättigheter.

---

<sup>20</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 32.

<sup>21</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 32.

<sup>22</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 33.

<sup>23</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 33.

<sup>24</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 33.

<sup>25</sup> Diskrimineringsskydd och rättigheter av Richard Sahlin s 34.

Klagan sker till en särskild FN-kommitté som har som uppgift att övervaka konventionens uppföljning i traktatstaterna.<sup>26</sup>

## **2.2 Diskrimineringsförbud i arbetslivet**

För att de internationella åtagandena ska få genomslag i praktiken har diskrimineringsförbudet införts i den svenska rättsordningen. Diskrimineringslagstiftningen är till sin natur mer konkret än de abstrakta reglerna i konventionerna. Till skillnad från rättigheterna i konventionerna kan den enskilde åberopa de svenska diskrimineringsgrunderna och de är bakåtblickande och är ämnade att ta tillvara den enskildes intresse och rättigheter.

## **2.3 Diskrimineringsformer**

Enligt första paragrafen diskrimineringslag (2008:567) DiskL är lagens ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter för enskilda individer. Det framgår av tredje paragrafen att den är tvingande för den enskildes förmån. I fjärde paragrafen definieras vad som avses med diskriminering. Diskriminering kommer i olika former. Enligt fjärde paragrafen första punkten kan diskriminering ske direkt genom att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med de sju diskrimineringsgrunderna i den svenska rätten. De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

---

<sup>26</sup> Regeringen.se.

funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Den relevanta grunden i detta arbete och som fokus ska ligga på är funktionsnedsättning. Enligt fjärde paragrafen andra punkten kan diskriminering ske på ett indirekt sätt. Detta sker genom att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan även ske genom bristande tillgänglighet enligt fjärde paragrafen tredje punkten. Mera nedan om bristande tillgänglighet. Diskriminering kan även ske genom trakasserier enligt fjärde paragrafen fjärde punkten och sexuella trakasserier enligt femte punkten. Slutligen kan diskriminering även ske på någon annans instruktion.

## 2.4 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är ett självständigt diskrimineringsförbud.<sup>27</sup> Det ska inte kopplas ihop med direkt eller indirekt diskriminering således. Syftet är att ge personer med funktionshinder ett effektivt medel till att uppnå lika rättigheter och möjligheter i praktiken i samhället.<sup>28</sup> Bestämmelsen i fjärde paragrafen tredje punkten DiskL är en komplettering till de andra diskrimineringsförbuden och har i huvudsak bakåtblickande och civilrättslig karaktär även om den har en främjande karaktär också.<sup>29</sup> Diskrimineringsformen bristande tillgänglighet är en transformation från artikel 5 i CRPD och är därmed en mänsklig rättighet.<sup>30</sup> Lagstiftaren menade att den enskilde saknade ett rättsmedel att effektivt utkräva rätten till

---

<sup>27</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 93.

<sup>28</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 94.

<sup>29</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 94.

<sup>30</sup> Prop. 2013/14:198 s 52.

tillgänglighet på än individuell nivå vid tidpunkten för regelns införande.<sup>31</sup> Avsikten med införandet av bestämmelsen om bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen är inte att tillföra nya materiella rättigheter utan att den enskilde ska få möjlighet att ta vara på sitt intresse genom att ges möjligheten att göra sin rätt gällande i samhället.<sup>32</sup> Till skillnad från tidigare regler om stöd och anpassningsåtgärder är bristande tillgänglighet tillämplig på hela diskrimineringslagens område.<sup>33</sup> Bristande tillgänglighet är en intresse avvägningsregel.<sup>34</sup>

## 2.4.1 Funktionshinder

Bristande tillgänglighet omfattar enbart personer som har en funktionsnedsättning. Till skillnad från direkt diskriminering omfattas inte närstående som till exempel föräldrar till personer med funktionsnedsättning av bristande tillgänglighet. Detta beror på förbudets natur vilket är till för att eliminera hinder av olika slag för individer med funktionshinder.<sup>35</sup>

## 2.4.2 Missgynnande

Rekvisitet missgynnande är inte något nytt i diskrimineringslagen utan har samma innebörd som i direkt diskriminering. Det går ut på att någon försätts i ett sämre läge än vad denne skulle annars ha gjort eller har gått miste om en förbättring.<sup>36</sup> Det kan handla om en service eller en förmån eller något liknande. Det räcker således att en negativ effekt har inträtt oberoende av

---

<sup>31</sup> Prop. 2013/14:198 s 57.

<sup>32</sup> Prop. 2013/14:198 s 19.

<sup>33</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 94.

<sup>34</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 96.

<sup>35</sup> Prop. 2013/14:198 s 62.

<sup>36</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 96.

orsaken.<sup>37</sup> En typisk negativ effekt kan handla om en förlust eller något slags obehag.

### **2.4.3 Underlåtenhet att vidta åtgärder**

Eftersom bestämmelsen handlar om bristande tillgänglighet innebär det att en åtgärd inte har vidtagits för tillgänglighet vilket ska försätta någon i en jämförbar situation. Men rekvisitet omfattar också de åtgärder som har vidtagits men inte har varit tillräckliga enligt lagrummet eller relevanta författningar eller föreskrifter.<sup>38</sup>

### **2.4.4 Tillgänglighet**

Begreppet tillgänglighet har inte getts någon legal definition eftersom lagstiftaren ansåg att innebörden var klar ur ett språkligt perspektiv.<sup>39</sup> Tillgänglighet omfattar de tidigare använda begreppen stöd och anpassningsåtgärder och användbarhet som förekom i tidigare lagstiftning.<sup>40</sup>

### **2.4.5 Jämförbar situation**

Jämförbar situation är ett centralt kriterium som ska ha samma innebörd som den som finns i gällande rätt och återfinns i diskrimineringsformerna direkt och indirekt diskriminering.<sup>41</sup> Den innebär att en jämförelse görs mellan den situation som en person med funktionshinder befinner sig i och den situation en person som saknar det särskilda funktionshindret befinner sig i.<sup>42</sup> Eftersom

---

<sup>37</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

<sup>38</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 96.

<sup>39</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 97.

<sup>40</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 97.

<sup>41</sup> Prop. 2013/14:198 s 62.

<sup>42</sup> Prop. 2013/14:198 s 62.



den situation en person med funktionshinder inte oftast är jämförbar med en situation som en annan utan funktionshinder befinner sig i på grund av funktionshindret, ska fokus ligga på att möjliggöra för den funktionshindrade att ta del av arbetet eller verksamheten genom skäliga åtgärder.<sup>43</sup> Detta kan innebära att det sätt en person med funktionshinder ta del av verksamheten inte överensstämmer med hur det ser ut för andra personer utan funktionshinder.<sup>44</sup>

Det ska göras en saklig jämförelse. En enskild ska inte anses vara diskriminerad om den inte har kvalifikationer för det arbete som den söker exempelvis. Den enskilde kan således inte kräva att bli anställd för ett arbete som den inte är kvalificerad för även om skäliga åtgärder skulle göra arbetet tillgängligt.<sup>45</sup>

## 2.4.6 Skälighetsbedömning

Skälighetsbedömningen är en väsentlig del i bestämmelsen.<sup>46</sup> Syftet med bestämmelsen är att eliminera verkningarna av funktionshindret som gör det otillgängligt för en person med funktionshinder att delta i en verksamhet. Åtgärderna framgår inte av bestämmelsen efter som det är olika omständigheter i olika fall. Lagstiftaren betonar dock att åtgärderna ska vara av en enkel art.<sup>47</sup> Åtgärderna handlar om stöd eller personlig service. Det kan handla om information och kommunikation. Men också vissa enkla åtgärder på den fysiska miljön.<sup>48</sup> Sådana åtgärder är exempelvis att hjälpa till med uppläsning av en meny på restaurang eller enklare ledsagning genom en

---

<sup>43</sup> Prop. 2013/14:198 s 62.

<sup>44</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

<sup>45</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

<sup>46</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

<sup>47</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

<sup>48</sup> Prop. 2013/14:198 s 63.

station eller att flytta på varor för enklare framkomlighet.<sup>49</sup> Det är inte själva tjänsten eller verksamheten som bestämmelsen träffar, det vill säga att det inte går att anpassa de grundläggande förutsättningarna.<sup>50</sup> Skälighetsbedömningen handlar dock inte om en proportionalitetsbedömning i vanlig mening utan att huruvida skäliga åtgärder har vidtagits eller inte vidtagits utgår från de krav som ställs i lagstiftning. Sådan lagstiftning är exempelvis arbetsmiljölagen eller andra tillgänglighets bestämmelser.<sup>51</sup> Skälighetsbedömningen utgår från de förhållanden som råder hos verksamhetsutövaren. Skälighetsbedömningen görs utifrån en helhetsbedömning av de olika omständigheterna med ett särskilt beaktande av vissa omständigheter som följer här nedan.

#### **2.4.6.1 De ekonomiska och praktiska förutsättningarna**

En särskild viktig omständighet är kostnaden för tillgänglighetsåtgärder.<sup>52</sup> Oavsett om det är enkla åtgärder eller åtgärder som följer av lagstiftning ska kostnaden vägas in för den som bedriver verksamheten.<sup>53</sup> På arbetslivets område ska arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och övriga förhållanden beaktas liksom arten och graden av arbetstagarens funktionshinder. Anställningens varaktighet och form ska vägas in också.<sup>54</sup> Avvägningen ska göras med hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska förmåga och kostnaden ska ställas i relation till arbetsgivarens ekonomiska situation.<sup>55</sup> Vilka kostnader det handlar om ska avgöras från fall till fall men om kostnaden överstiger arbetsgivarens förmåga eller åtgärden är för kostsam ska

---

<sup>49</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 96.

<sup>50</sup> Prop. 2013/14:198 s 65.

<sup>51</sup> Prop. 2013/14:198 s 65.

<sup>52</sup> Prop. 2013/14:198 s 66.

<sup>53</sup> Prop. 2013/14:198 s 66.

<sup>54</sup> Prop. 2007/08:95 s 152 och 107.

<sup>55</sup> Prop. 2007/08:95 s 152 och 107.

den anses vara oskälig.<sup>56</sup> Även om hänsyn ska tas till arbetsgivarens ekonomi ska inte dålig ekonomi vara skäl att inte genomföra rimliga tillgänglighetsåtgärder.<sup>57</sup> Tillgänglighetsåtgärder ska kunna vara praktiskt genomförbara såväl fysiskt som rättsligt.<sup>58</sup>

#### **2.4.6.2 Varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilda**

Karaktären på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är av avgörande betydelse för huruvida tillgänglighetsåtgärder ska anses vara skäliga. Eftersom förhållandet mellan en arbetsgivare och arbetstagare är som regel av varaktigt slag ska tillgänglighetsåtgärder vara mer omfattande än när kontakten är kortvarig eller av engångskaraktär till exempel när en arbetstagare söker arbete.<sup>59</sup>

#### **2.4.6.3 Andra omständigheter av betydelse**

Listan i bestämmelsen är inte uttömmande och andra åtgärder kan spela roll för skälighetsbedömningen. En sådan är att informera arbetsgivaren om funktionshindret för att arbetsgivaren ska ha en möjlighet att bedöma vilka åtgärder som ska vidtas.<sup>60</sup>

## **2.5 Förfrågan om arbete**

Den som gör en förfrågan om arbete omfattas av diskrimineringsförbuden i diskrimineringslagen.<sup>61</sup> Skyddet har ingen koppling till

---

<sup>56</sup> Prop. 2013/14:198 s 66.

<sup>57</sup> Prop. 2013/14:198 s 66.

<sup>58</sup> Prop. 2013/14:198 s 67.

<sup>59</sup> Prop. 2013/14:198 s 68.

<sup>60</sup> Prop. 2013/14:198 s 69.

<sup>61</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 152.

diskrimineringsgrunderna och har som syfte att skydda den som gör en förfrågan mot dåligt bemötande.<sup>62</sup> Skyddet gäller således enbart stadiet innan en person söker arbete. Eftersom den som gör en förfrågan inte behöver uppge sina meriter då han eller hon inte har sökt ett specifikt arbete är rekvisitet jämförbar situation utan betydelse eftersom alla är i en jämförbar situation.<sup>63</sup> Undantag från skyddet görs för bristande tillgänglighet enligt andra kapitlet första paragrafen andra stycket diskrimineringslagen. Undantaget görs på grund av att anknytningen till arbetsplatsen är svag. Lagstiftaren ansåg att det inte är rimligt att en arbetsgivare skulle utge diskrimineringsersättning i en sådan situation.<sup>64</sup>

## 2.6 Praxis

Här nedan följer ett antal avgöranden från Arbetsdomstolen som behandlar bristande tillgänglighet.

I rättsfallet AD 2010 nr 13 där en person med grav synnedsättning sökte ett arbete som handläggare hos Försäkringskassan ansågs det inte att hon hade blivit utsatt för diskriminering eftersom de åtgärder som skulle ha krävts för att anpassa arbetsplatsen var alltför dyra och omfattande. Trots att grundliga utredningar inte gjordes kom Arbetsdomstolen fram till att anpassningar av programvaran för de datoriserade system som handläggarna använde i sitt arbete skulle ha varit för kostsamma. Domstolen ansåg också att ett biträde inte skulle ha räckt för att försätta personen i en jämförbar situation utan att anställningen skulle ha inneburit att två anställda skulle ha utfört de

---

<sup>62</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 152.

<sup>63</sup> Diskrimineringslagen en kommentar s 152.

<sup>64</sup> Prop. 2013/14:198 s 75.

arbetsuppgifter som handläggaren skulle ha utfört. Det ansågs inte spela någon roll att myndigheten har stora ekonomiska resurser och har ett ansvar att inkludera människor med funktionsnedsättning i arbetsmarknaden.

I rättsfallet AD 2011 nr 25 blev inte en person med grav synnedsättning diskriminerad då han sökte praktikplats hos ett vårdföretag. För att han skulle ha hamnat i en jämförbar situation skulle ett antal anpassningsåtgärder ha krävts. Sådana åtgärder skulle ha varit att införskaffa hjälpmedel för läsning av text. Att han skulle ha kunnat gå bredvid någon anställd under sin praktik eller ha blivit placerad i en avdelning där han skulle ha kunnat utföra arbetsuppgifterna. Domstolen menade dock att det skulle vara allt för resurskrävande att han skulle ha kunnat gå bredvid någon vid en större del av arbetet. Dessutom måste olägenheten och integritetskränkning av de boende vid ett sådant arrangemang tas med i bedömningen. Domstolen ansåg också att han inte skulle ha förmått att utföra de väsentliga sysslorna på egen hand och därför inte ha hamnat i en jämförbar situation med någon som inte har funktionshindret. Därmed ansåg Arbetsdomstolen att han saknade sakliga förutsättningar att få praktikplatsen.

I AD 2013 nr 78 blev en bussförare uppsagd. Fråga var om uppsägningen hade stridit mot diskrimineringslagen. Efter att bussföraren hade återvänt till arbetet efter att han hade hämtat sig efter en hjärninfarkt var arbetsförmågan nedsatt. För att bussföraren skulle ha kunnat utföra sina arbetsuppgifter krävdes det anpassningsåtgärder i form av kortare arbetstid och ändringar av schemat eftersom föraren behövde arbeta vid vissa tidpunkter på grund av sitt funktionshinder. Domstolen ansåg att de anpassningsåtgärder som skulle krävas för att han skulle få arbeta var betungande för hans kollegor och därför oskäligen.

I AD 2017 nr 51 där en person med dövhet sökte en anställning som lektor vid en statlig utbildningsinstitution. Lektorn anställdes inte på grund av att de

tillgänglighetsåtgärder i form av teckentolkar som skulle ha krävts för att han skulle undervisa var för kostsamma och därmed inte var skäligen. I sin bedömning beaktade domstolen det faktum att högskolan i fråga är en statlig myndighet med en stor personalbudget. Anställningen skulle ha varit en tillsvidareanställning vilket ställer högre krav på tillgänglighetsåtgärderna. Det togs också i beaktande vilken effektåtgärden skulle ha för andra arbetstagare med funktionsnedsättning. Domstolen ansåg att trots att arbetsgivaren var resursstark så var kostnaden för åtgärderna alltför hög i förhållande till institutionens budget. Åtgärderna var inte av engångskaraktär och skulle inte ha gynnat andra personer med funktionsnedsättning enligt domstolen. Trots att anställningen skulle vara under lång tid kunde inte domstolen hitta någon skyldighet för högskolan för att utföra de tillgänglighetsåtgärder som hade föreslagits i någon av de rättskällor som är relevanta. Det är av intresse att domstolen tog upp CRPD som en rättskälla där krav på tillgänglighetsåtgärder kunde hämtas ifrån.

I rättsfallet AD 2020 nr 3 där en person med dövhet sökte ett receptionistarbete ansåg inte domstolen att arbetsgivaren hade diskriminerat personen på grund av bristande tillgänglighet efter som taltelefoni var en väsentlig del av arbetet. Helt enkelt att arbetstagaren behövde svara på telefon. Enligt domstolen skulle det ha krävts att två personer skulle anställas för att utföra tjänsten vilket inte ansågs skäligen. Arbetsgivaren gjorde ingen utredning för att ta reda på om några tillgänglighetsåtgärder skulle ha gjort arbetet tillgängligt. Domstolen menade att det arbetsgivaren brast. Men eftersom inga åtgärder skulle ha varit skäligen har det ingen betydelse för utgången. Domstolen menade också att de tekniska åtgärder som till exempel bildtelefoni eller tolktjänst eller ändringar och anpassningar i schemat var oskäligen eftersom de inte skulle ha försatt personen i en jämförbar situation med en person utan funktionshindret och att schemaändringarna skulle ha utgjort en olägenhet för de andra arbetstagarna.

I AD 2020 nr 13 förpliktades arbetsgivaren att betala diskrimineringsersättning på grund av bristande tillgänglighet. En arbetstagare med dyslexiproblematik fick avsluta sin provanställning i förtid eftersom arbetsgivaren inte hade utrett anpassningar som skulle ha försatt henne i en jämförbar situation med en person utan dyslexi. Domstolen konstaterar att åtgärderna skulle ha varit enkla och av låg kostnad. Åtgärden är ett program som skulle ha avhjälpt hindret. Arbetstagaren har blivit missgynnad eftersom hon har förlorat en provanställning och möjlighet till vidareanställning.

### 3 Funktionsrättskonventionen

CRPD kom till stånd för att understryka att mänskliga rättigheter omfattade alla människor inkluderat personer med funktionsnedsättning. Den innehåller inte några nya rättigheter utan alla rättigheter återfinns i de tidigare allmänna konventionerna.<sup>65</sup> De rättigheter i den form som dessa är nedtecknade i konventionen ska uppfattas som en precisering av de mänskliga rättigheterna i förhållande till personer med funktionsnedsättning. Enligt artikel 2 CRPD är syftet med konventionen att skydda och säkerställa mänskliga rättigheter och värdighet för personer med funktionsnedsättning. Konventionen innehåller inte någon definition av vad ett funktionshinder är men den omfattar personer som har varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella och sensoriska funktionsnedsättningar som kan hindra dessas fulla deltagande i samhället. Diskriminering på grund av funktionshinder är handlingar eller handlingssätt som är baserade på funktionshindret för att peka ut, begränsa och exkludera vilket får till följd eller syftar till att begränsa eller frånta personer med funktionsnedsättning deras möjligheter till ett fullt deltagande i samhället och åtnjutandet av sina rättigheter.<sup>66</sup> Enligt artikel 3 CRPD är konventionen uppbyggd på principer som bland annat respekt för inneboende värde, individuellt självbestämmande, icke diskriminering, fullständigt och faktiskt deltagande och inkludering i samhället, lika möjligheter och tillgänglighet.

---

<sup>65</sup> Oxford Commentaries on International Law s 75.

<sup>66</sup> Oxford Commentaries on International Law s 71.



## 3.1 Sveriges åtagande

Sverige har ratificerat konventionen vilket innebär vissa åtaganden som framgår av artikel 4 CRPD. Dessa åtaganden handlar om att infria mänskliga rättigheter för alla personer med funktionshinder utan diskriminering av något slag. De ska ske genom att alla ändamålsenliga lagstiftnings, administrativa och andra åtgärder ska vidtas för att säkerställa att rättigheterna i konventionen blir uppfyllda. Vidare ska konventionsstaten avskaffa eller modifiera alla lagar, sedvänjor och bruk som är diskriminerande. Skyddet och främjandet av mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska beaktas vid framtagandet av riktlinjer och program. Vidare ska staten och dess institutioner och myndigheter avhålla sig från handlingar eller förfaranden som strider mot rättigheterna i konventionen. Staten ska också vidta alla nödvändiga åtgärder för att hindra diskriminering från personers, organisationers och enskilda företags sida. När det gäller de sociala, kulturella och ekonomiska rättigheterna ska staten vidta åtgärder och till fullo utnyttja sina tillgängliga resurser för att gradvis uppfylla rättigheterna i sin helhet.

Det framgår av artikel 5 CRPD att för att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skäligenpassning tillhandahålls.

## 3.2 Rätten till tillgänglighet

Rätten till tillgänglighet framgår av artikel 9 CRPD. Syftet med artikeln är att ge personer med funktionshinder möjlighet att leva oberoende och att få delta på alla livets områden. För att uppnå detta ska konventionsstaten vidta åtgärder för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning får tillgång på lika villkor som andra till fysisk miljö, transporter, information och kommunikation. Det gäller även andra anläggningar och tjänster som är

tillgängliga för allmänheten. Åtgärderna ska omfatta identifiering och undanröjning av hinder och barriärer mot tillgänglighet i bland annat arbetsplatser. Det ska vara såväl fysiskt som digitalt.

### **3.3 Rätten till arbete**

Enligt artikel 27 CRPD ska konventionsstaterna erkänna rätten till arbete för personer med funktionshinder på lika villkor som andra. Konventionsstaten ska säkerställa att det kan ske i en tillgänglig miljö. Personer med funktionsnedsättning ska skyddas från diskriminering vid rekrytering, anställning och sysselsättning. Rätten till befordran och säkra och hälsosamma arbetsvillkor ska säkras. Konventionsstaten ska säkra att skälig anpassning erbjuds på arbetsplatsen för personer med funktionsnedsättning.

### **3.4 Skälig anpassning**

En definition av skälig anpassning framgår av artikel 2 CRPD. Skälig anpassning betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionshinder på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Personer med funktionsnedsättning möter hinder av olika slag i sitt dagliga liv. Det kan handla om fysiska, miljömässiga, administrativa och lagliga hinder såväl som negativa attityder. Det räcker inte med att bekämpa negativa attityder utan det krävs positiva åtgärder och resurser för att bryta ner hindren.<sup>67</sup> Skyldigheten att göra skäliga anpassningar är förbunden med ett förbud mot diskriminering. Den träffar specifika situationer där individer råkar ut för bristande tillgänglighet. Skillnaden

---

<sup>67</sup> Oxford Commentaries on International Law s 78.

mellan skäliga anpassningar och tillgänglighet i artikel 9 är inte helt klar men den senare riktar sig emot statens skyldighet att systematiskt genomföra åtgärder för tillgänglighet.<sup>68</sup>

### **3.5 Nödvändig och lämplig**

Skälig anpassning är en balansgång mellan två olika intressen. På ena sidan finns intresset för social inkludering och deltagande. På andra sidan finns frågan om resurser och självbestämmande för exempelvis arbetsgivare. Samhället har även ett intresse av att säkra inkludering och deltagande för sina medborgare.<sup>69</sup> Nödvändig innebär att det ska finnas ett faktiskt behov för åtgärden och att den ska vara rättsligt och praktiskt genomförbar.<sup>70</sup> Åtgärderna måste också vara ändamålsenliga och effektiva.<sup>71</sup>

### **3.6 Oproportionerlig eller omtiverad börda**

Den som har skyldighet att genomföra anpassningar behöver inte göra det om anpassningarna blir oproportionerliga eller en omtiverad börda. Åtgärderna måste vara i proportion i förhållande till kostnaden och nyttan.<sup>72</sup> Bedömningen ska inkludera även icke monetära fördelar och nackdelar.<sup>73</sup> Konventionen är inte helt klar i vad bedömningen ska innehålla, men det går att dra några slutsatser av avgöranden på området.<sup>74</sup> Alla relevanta omständigheter måste tas i beaktande.<sup>75</sup> En sådan omständighet är kostnaden

---

<sup>68</sup> Oxford Commentaries on International Law s 79.

<sup>69</sup> Oxford Commentaries on International Law s 80.

<sup>70</sup> Oxford Commentaries on International Law s 80.

<sup>71</sup> Oxford Commentaries on International Law s 80.

<sup>72</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

<sup>73</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

<sup>74</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

<sup>75</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

i form av den finansiella bördan för den som är skyldig att genomföra åtgärder.<sup>76</sup> En annan omständighet är värdet som skapas för individen som åtgärden gynnar.<sup>77</sup> Det kan exempelvis vara proportionerligt att spendera betydande resurser på en anställd eftersom arbetsgivaren får en effektiv anställd som utför sina arbetsuppgifter väl.<sup>78</sup> En annan omständighet är förmågan hos den som utför åtgärden.<sup>79</sup> Små företag kan inte på samma sätt som stora företag och offentliga institutioner bära kostnader. Ytterligare en omständighet är att i bedömningen av nyttan och kostnaden av åtgärder ska effekter för andra än den berörda vägas in.<sup>80</sup> I bedömningen bör också för och nackdelar vägas in för tredje parter som till exempel nyttan av en åtgärd för flera personer som exempelvis kunder och samhällets intresse av att ha personer som arbetar och därmed bidrar.<sup>81</sup> Stater har ett utrymme för att göra egna bedömningar *a margin of appreciation*. Staten ifråga måste dock se till att bedömningen är noggrant genomförd och objektiv i alla delar.<sup>82</sup>

### 3.7 Övervakningskommittén

I två fall har enskilda personer i Sverige efter att ha tömt rättsmedlen i den svenska rättsordningen klagat till övervakningskommittén för CRPD. Båda fallen har tagits upp tidigare i uppsatsen var av den ena handlar om en gravt synskadad person som sökte anställning hos Försäkringskassan och den andra är en person med dövhet som sökte anställning som lektor vid en svensk högskola. I fallet med den synskadade personen var frågan om

---

<sup>76</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

<sup>77</sup> Oxford Commentaries on International Law s 81.

<sup>78</sup> Oxford Commentaries on International Law s 82.

<sup>79</sup> Oxford Commentaries on International Law s 82.

<sup>80</sup> Oxford Commentaries on International Law s 82.

<sup>81</sup> Oxford Commentaries on International Law s 82.

<sup>82</sup> Oxford Commentaries on International Law s 82.

Arbetsdomstolen hade beaktat alla omständigheter på ett noggrant och objektivet sätt enligt kommittén.<sup>83</sup> Den klaganden förde fram synpunkter på att domstolen inte hade tagit med de gynnande effekterna för personer med synnedsättning om anpassningar hade genomförts på Försäkringskassan.<sup>84</sup> Kommittén konstaterade att det inte gick att dra några slutsatser utifrån det underlag som parterna hade tillhandahållit för att konstatera att domstolen inte hade beaktat omständigheterna på ett objektivet och noggrant sätt.<sup>85</sup> Avgörandet var inte enhälligt och sex av kommitténs medlemmar var skiljaktiga.<sup>86</sup> I det andra fallet med en person med dövhet var frågan om personens rättigheter enligt artikel 5 och 27 CRPD hade blivit kränkta.<sup>87</sup> Kommittén konstaterar att skälig anpassning kräver att personer med funktionsnedsättning får tillgång till en åtgärd så snart en otillgänglig situation uppstår och därmed inkludera personen i en process för att hitta skäliga anpassningar.<sup>88</sup> Kommittén konstaterar vidare att rekryteringsprocessen avbröts innan några alternativ han undersökas.<sup>89</sup> Detta fick till följd att den efterföljande rättsliga processen blev påverkat på ett negativt sätt eftersom alla omständigheter inte kunde beaktas.<sup>90</sup> De inblandade myndigheterna misslyckades med att undersöka alla tillgängliga åtgärder för att förverkliga rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning.<sup>91</sup> Kommittén menar också att Arbetsdomstolen inte lyckades att beakta de positiva effekterna av att teckenspråk inte enbart

---

<sup>83</sup> CRPD/C/12/D/5/2011 10.3.

<sup>84</sup> CRPD/C/12/D/5/2011 10.3.

<sup>85</sup> CRPD/C/12/D/5/2011 10.6.

<sup>86</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.2.

<sup>87</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.5.

<sup>88</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.7.

<sup>89</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.8.

<sup>90</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.9.

<sup>91</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.10.

gynnar individen ifråga utan andra personer som har samma tillgänglighetsbehov.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> CRPD/C/23/D/45/2018 8.10.

# 4 Sammanfattande analys

## 4.1 Inledning

Bestämmelsen i diskrimineringslagen om bristande tillgänglighet är en självständig diskrimineringsform som har som syfte att eliminera hinder för personer med funktionsnedsättning i samhället bland annat på arbetsplatser. Avsikten med bestämmelsen är att personer med funktionsnedsättning ska ha en individuell civilrättslig möjlighet att kräva upprättelse i domstol för diskriminering på grund av att tillgänglighetsåtgärder inte har vidtagits. Det rättsliga subjektet för bestämmelsen är personer med funktionshinder. I den svenska rättsordningen är funktionshinderns begreppet medicinskt där typen av skadan, omfattningen och varaktigheten är tre nödvändiga kriterier. Även om CRPD inte innehåller någon definition omfattar konventionen såväl medicinska som samhälleliga hinder.

## 4.2 Bristande tillgänglighet

För att bristande tillgänglighet ska bli tillämplig ska flera rekvisit bli uppfyllda. Ett sådant rekvisit är missgynnande vilket innebär att någon försätts i ett sämre läge än vad denne annars skulle ha varit i på grund av ett funktionshinder. Ett annat rekvisit är underlåtenhet att vidta åtgärder vilket innebär att en tillgänglighetsåtgärd inte har vidtagits eller att åtgärden är otillräcklig för att eliminera hindret. Rekvisitet tillgänglighet har inte en legal definition men omfattar de tidigare begreppen stöd och anpassningsåtgärder och användbarhet. Ett centralt rekvisit är jämförbar situation. Den innebär att en jämförelse görs mellan den situation som en person med funktionshinder befinner sig i och den situation en person som saknar det särskilda funktionshindret. Eftersom jämförelsen kan vara svår att göra ska fokus ligga

på att en person med funktionshinder får tillgång till en verksamhet på ett sådant sätt som är anpassat för just den personen. Det handlar dock inte om att få fördelar utan personen ska försättas på samma nivå som någon annan som inte har ett funktionshinder. Det går således inte att få ett arbete om inte personen i fråga är kvalificerad för det.

### **4.3 Skälighetsbedömningen**

Att ställa krav på arbetsgivare och andra som bedriver verksamhet kan vara betungande på olika sätt. Därför innehåller både den svenska bestämmelsen om bristande tillgänglighet och rättigheten i CRPD en avvägning av vad åtgärderna ska få kosta. I den svenska bestämmelsen är det enklare åtgärder som avses med bristande tillgänglighet. Lagstiftaren betonar i förarbetena att det ska handla om åtgärder som är av låg kostnad och av enkel karaktär. Kraven på anpassning i en arbetsplats behöver exempelvis inte gå ut över vad arbetsmiljölagen kräver. Vid tillämpningen av den svenska bestämmelsen ska en helhetsbedömning göras där vissa omständigheter är av särskilt betydelse. En avvägning mellan parternas intresse ska göras. Det framgår av den svenska bestämmelsen och svensk praxis att en viktig omständighet är den ekonomiska. I exempelvis avgörandena AD 2017 nr 51 och AD 2010 nr 13 var det den ekonomiska kostnaden som vägde tungt i bedömningen. Det var den enskilt mest avgörande faktorn för avgörandet. Något som Sverige blev kritiserat för när CRPD:s övervakningskommitté granskade 2017 års avgörande. Kommittén menade att enbart kostnaden inte ska avgöra utan alternativ måste vägas in i bedömningen. Enbart i AD 2020 nr 13 blev diskrimineringsersättning utbetalad eftersom det enbart krävdes ett datorprogram för att eliminera hindret. Kostnaden för åtgärden var låg och därmed var det inte betungande för arbetsgivaren. I konventionen betonas att kostnaden inte får bli oproportionerlig eller en omotiverad börda. Tyngdpunkten ligger på intresseavvägningen och det finns en borte gräns när



det blir alltför oskäligt för den som ska utföra åtgärden. Det handlar alltså inte om att det är enbart enkla åtgärder som ska vara skäligenpassningar utan vad det kostar beror på nyttan. Det framgår också att även andra värden än de rent ekonomiska ska vägas in.

Med tanke på lagstiftningens utformning och lagstiftarens uttalande tillsammans med avgörandena i svensk domstol går det att dra slutsatsen att den ekonomiska omständigheten är den viktigaste och att det inte får handla om dyra åtgärder. I ljuset av konventionen går det att konstatera att den ekonomiska omständigheten får för stor roll i tolkningen av det svenska diskrimineringsförbudet.

## **4.4 Varaktigheten och omfattningen**

Varaktigheten och omfattningen spelar en stor roll i skälighetsbedömningen eftersom det krävs större åtgärder för en långvarig relation vilket är något som framgår av den svenska lagstiftningen. Ur konventionens perspektiv är varaktigheten också en viktig omständighet och det är särskilt viktigt att väga in värdet av den arbetsinsats som den anställde kan bidra med.

## **4.5 Andra omständigheter av betydelse**

I den svenska bedömningen kan andra omständigheter vägas in i bedömningen. Exempel på sådana omständigheter framgår av avgörandena där olägenheten och integritetskränkning av de boende spelade en viss roll för utgången i AD 2011 nr 25. I ett annat rättsfall AD 2013 nr 78 menade domstolen att den olägenhet som anpassningarna utgjorde för bussförarens kollegor var alltför betungande. Det var också något som lyftes fram i AD 2020 nr 3, det vill säga att åtgärden skulle ha blivit en olägenhet för arbetskamraterna. Omständigheter som nämns i konventionen och som svenska domstolar inte har beaktat i de rättsfall som är analyserade är intresset

av en tredje part. Det kan handla om statens intresse av att medborgarna är delaktiga i samhället och ekonomiskt självständiga och därmed inte en belastning för samhället. Något annat är de positiva och negativa effekter som en tillgänglighetsåtgärd kan ha på exempelvis kollegor eller kunder som kommer i kontakt med verksamheten. Ytterligare en relevant omständighet är det värde som en tillgänglighetsåtgärd skapar för den individ som gynnas av den. Att döma av dom analyserade rättsfallen är det klart att vissa omständigheter tas med men att inte alla relevanta omständigheter tas med i bedömningen.

## 4.6 Slutsatser

För att besvara uppsatsens första fråga så går det att konstatera att bristande tillgänglighet har som syfte att försätta personer med funktionsnedsättning i en jämförbar situation som andra som inte har samma funktionsnedsättning. Bestämmelsen handlar också om att personer med funktionsnedsättning ska ha ett effektivt rättsmedel i domstol för att kräva upprättelse för diskriminering på grund av att tillgänglighetsåtgärder inte har vidtagits. Några nya materiella rättigheter har inte införts i den svenska lagstiftningen i och med införandet av bristande tillgänglighet. Skälighetsbedömningen är en avgörande del i tillämpningen av bestämmelsen. I den svenska tillämpningen betonas att åtgärderna ska vara enkla och billiga. Den ekonomiska bördan för verksamhetsutövaren väger tungt i skälighetsbedömningen. Utöver den ekonomiska kostnaden är det ett fåtal andra omständigheter som har beaktats. Skälighetsbedömningen för skäliga anpassningsåtgärder i CRPD är en proportionalitetsbedömning där alla relevanta omständigheter ska tas med i bedömningen. Den ekonomiska kostnaden är en av omständigheterna tillsammans med exempelvis nyttan av åtgärden för den enskilde individen liksom andra som är i samma situation. Det går att dra slutsatsen efter en genomgång av den andra frågeställningen i uppsatsen att den svenska

skälighetsbedömningen inte är lika omfattande som den bör vara enligt proportionalitetsbedömningen i konventionen. Därmed blir inte tillämpningsområdet för bristande tillgänglighet lika stort som det bör bli i ljuset av CRPD.

# Käll- och litteraturförteckning

## Källor

### Offentligt tryck

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

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

### Elektroniska källor

Myndighet för delaktighet, *Statistik om personer med funktionsnedsättning*, <https://www.mfd.se/resultat-och-uppfoljning/statistik-om-personer-med-funktionsnedsattning/>, besökt 30 maj 2022.

Regeringen.se, Informationsmaterial från Socialdepartementet, *Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll*,

<https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2015/06/konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning/>, besökt 31 maj 2022.

Statistiska centralbyrån, *Undersökningar av levnadsförhållanden*, <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ulf-silc/>, besökt 31 maj 2022.

## Litteratur

Fransson, Susanne; Stüber, Eberhard (2021), *Diskrimineringslagen – En kommentar*, 3 uppl., Nordstedts Juridik, Stockholm.

Grahn-Farley, Maria (2018), *Föredragskonform tolkning av MR-traktat*, SvJT s. 450-463.

Nilsson, Anna (2018), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary – Edited By: Ilias Bantekas, Michael Ashley Stein, Dimitris Anastasiou*, Oxford Commentaries on International Law, ISBN: 9780198810667, Oxford.

Nääv, Maria; Zamboni, Mauro (2018), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund.

Sahlin, Richard (2007), *Diskrimineringskydd & rättigheter – en introduktion i handikappjuridik*, 1 uppl., Iustus Förlag, Uppsala.

# Rättsfallsförteckning

## **Arbetsdomstolen**

AD 2010 nr 13

AD 2011 nr 25

AD 2013 nr 78

AD 2017 nr 51

AD 2020 nr 3

AD 2020 nr 13

## **Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities**

CRPD/C/12/D/5/2011

CRPD/C/23/D/45/2018