

Bristande tillgänglighet. Fråga om en högskola har brutit mot diskrimineringslagen genom att neka en döv arbetssökande anställning som lektor, med hänvisning till att de åtgärder för tillgänglighet, främst tolktjänster, som behövdes var för kostsamma och belastande för att vara skäligen.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2017-10-11  
StockholmDom nr 51/17  
Mål nr A 146/16**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 05 Solna  
Ombud: processförarna Johanna Nilsson och Anna Rosenmüller  
Nordlander, samma adress

**SVARANDE**

Staten genom Södertörns högskola, 141 89 Huddinge  
Ombud: advokaten Christian Olofsson, Wallin Olofsson Advokatbyrå AB,  
Box 6331, 102 35 Stockholm

**SAKEN**

diskrimineringsersättning

---

**Bakgrund**

Våren 2015 annonserade Södertörns högskola (högskolan) efter en lektor i offentlig rätt med inriktning mot socialrätt. Anställningen avsåg främst undervisning, men det fanns också möjlighet till forskning. Anställningen var tillsvidare och på heltid.

R.S. sökte anställningen. R.S. är juris doktor i offentlig rätt. Han var på anställningsintervju och fick även hålla en provföreläsning. R.S. är döv och föreläser på svenskt teckenspråk, som översätts till svenskt talspråk. Högskolan bedömde R.S. som den mest kvalificerade av de sökande.

Eftersom R.S. är döv utredde högskolan vilka åtgärder den behövde vidta för han skulle kunna arbeta som lektor. Mot bakgrund av utredningen gjorde högskolan bedömningen att de åtgärder som behövdes, främst tolktjänster, skulle bli alltför kostsamma och belastande för att anses skäligen. Högskolan beslutade den 17 maj 2016 att avbryta tillsättningen av lektoratet.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har väckt talan mot staten och gjort gällande att R.S. genom beslutet att avbryta tillsättningen blivit diskriminerad enligt 1 kap. 4 § 3 och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567). R.S. är inte medlem i någon arbetstagarorganisation och har medgett att DO för hans talan.

Twisten gäller om staten brutit mot diskrimineringslagen genom att inte vidta skäligen åtgärder för tillgänglighet för att R.S. ska komma i en jämförbar situation med personer utan hans funktionsnedsättning.

## **Yrkanden m.m.**

DO har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till R.S. betala diskrimineringsersättning med 100 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess betalning sker.

Staten har bestritt talan utan att vitsorda något belopp som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

## **Staten**

### *Sammanfattning av grunderna*

Högskolan har inte utsatt R.S. för diskriminering.

Högskolan avbröt anställningsförfarandet och erbjöd inte R.S. anställningen eftersom han inte hade sakliga förutsättningar för denna. För att R.S. skulle kunna utföra de arbetsuppgifter som ingått i anställningen, hade det krävts att högskolan vidtagit åtgärder för tillgänglighet, främst i form av tolktjänster. Med beaktande av de kostnader och den belastning som åtgärderna skulle medföra, har det inte varit skäligt att högskolan skulle vidta dessa.

### *Bakgrund*

Högskolan bedriver forskning och utbildning inom humaniora, samhällsvetenskap, teknik och naturvetenskap. Högskolan har också polis- och lärarbildningar. Den har 11 000 studenter som studerar inom 70 program och 250 kurser. Institutionen för samhällsvetenskaper bedriver forskning och utbildning bl.a. i ämnena offentlig rätt, socialt arbetet och sociologi.

Enligt det lokala avtalet om arbetstid för lärare vid högskolan är en lärares helårsarbetstid 1 700–1 756 timmar. Inom denna tid ska lärares samtliga arbetsuppgifter rymmas.

Anställningen som lektor i offentlig rätt, med inriktning mot socialrätt, avsåg främst undervisning av studenter. Arbetsuppgifterna för den aktuella anställningen var innefattade 300 lektionstimmar per år (uppdelade på 150 lektionstillfällen), 80 timmar per år för administration av genomförda och kommande kurser och 150 timmar per år för kommunikation med chef, medarbetare och möten. Den övriga tiden avsåg bl.a. förberedelse av undervisning, pedagogiskt utvecklingsarbete samt kompetensutveckling.

### *Åtgärder för tillgänglighet*

De åtgärder för tillgänglighet som högskolan har bedömt som nödvändiga har främst varit tolkstöd dels vid undervisning (undervisningstolkning) under 300 timmar per år, dels vid kommunikation med chef, medarbetare och möten (vanlig tolkning) under 150 timmar per år. Behovet av tolkning innebär dels en kostnad för tolktjänster, dels en ökad administration för anlitande av tolkar.

Vid undervisningstolkning på högskolenivå ställs höga krav på tolkarnas förberedelse och det är även nödvändigt med två tolkar om undervisningen överstiger en timme.

### Kostnader enligt ramavtalet

Enligt ett ramavtal för utbildningstolkning och övrig tolkning som upphandlats av Stockholms universitet, där bl.a. Södertörns högskola är avropsberättigad, är kostnaden för tolkning mellan svenska och svenskt teckenspråk 1 100 kr per timme (dagtid) för undervisningstolkning och 800 kr (dagtid) för övrig tolkning. Priserna är exklusive mervärdesskatt.

Kostnaden för tolkstöd i samband med undervisning skulle uppgå till 660 000 kr per år (1 100 kr x två tolkar x 300 lektionstimmar).

Av de 150 timmar per år för kommunikation med chef, medarbetare och möten där högskolan bedömt att det förutsätts tolkstöd, beräknar högskolan att ingen offentlig finansiering ges för 100 timmar per år uppdelat på 100 olika tillfällen. För övriga 50 timmar per år beräknar högskolan att tolkning kan ske genom Tolkcentrums stöd för vardagstolkning, dvs. genom landstingets försorg.

Kostnaden för tolkstöd i samband med kommunikation med chef, medarbetare och möten skulle uppgå till 80 000 kr per år (800 kr x en tolk x 100 timmar).

Totalt skulle kostnaden för tolkstöd enligt ramavtalet uppgå till 740 000 kr per år.

Högskolan skulle dock, enligt uppgifter från Arbetsförmedlingen, kunna få ett lönebidrag för en anställning av R.S. om ca 220 000 kr per år. Om lönebidrag räknas bort skulle kostnaden enligt ramavtalet årligen uppgå till 520 000 kr.

Utöver kostnaden för inköp av tolktjänster skulle administration av inköpen tillkomma, om högskolan själv ska ombesörja den administrativa delen. Det vore orimligt att inte ta med den i beräkningen av kostnaderna. Det belopp som bör ligga till grund för beräkningen av högskolans administrativa kostnader är 435 kr per timme, vilket motsvarar kostnaden enligt ett avtal med

Stockholms universitet fr.o.m. 2017 (se nedan). Enligt högskolans beräkning skulle de årliga administrativa kostnaderna uppgå till 174 000 kr (dvs. 400 timmar á 435 kr).

Totalt skulle kostnaden för tolkstöd uppgå till drygt 900 000 kr per år.

Om lönebidrag räknas bort skulle åtgärderna för tillgänglighet årligen uppgå till knappt 700 000 kr.

Kostnaderna för tolkning inklusive administrativa kostnader enligt denna beräkning motsvarar kostnaderna för ytterligare en anställd med en månadslön om knappt 39 000 kr.

#### Kostnader enligt avtalet med Stockholms universitet

I januari 2017 träffade högskolan en överenskommelse med Stockholms universitet för att kunna använda sig av universitetets sektion för utbildningstolkning. Stockholms universitet tillhandahåller i första hand tolktjänsterna genom anställd personal.

Stockholms universitet tar enligt överenskommelsen över den huvudsakliga administrationen av tolktjänsterna.

Stockholms universitet tar betalt för tjänsterna enligt den s.k. självkostnadsprincipen, dvs. ett pris motsvarande universitetets kostnad för att tillhandahålla tjänsterna.

Stockholms universitet har fastställt priset för 2017 avseende tolkning för personal på högskolan till 1 242 kr per timme (dagtid), exklusive mervärdesskatt. Därutöver tar universitetet ut en avgift för indirekta kostnader om 435 kr per tolktimme avseende administrationen av tolktjänsterna. Detta innebär att högskolans kostnad för tolkning enligt detta avtal uppgår till 1 677 kr per tolktimme.

Överenskommelsen med Stockholms universitet innebär att priset för undervisningstolkning och övrig tolkning är densamma, eftersom universitetets kostnad för att tillhandahålla tjänsterna är densamma.

Kostnaderna för tolkstöd i samband med undervisning skulle uppgå till 1 006 200 kr per år (1 677 kr x två tolkar x 300 lektionstimmar).

Kostnaderna för tolkstöd i samband med kommunikation med chef, medarbetare och möten skulle uppgå till 167 700 kr per år (1 677 kr x en tolk x 100 timmar).

Totalt skulle kostnaden för tolkstöd uppgå till 1 173 900 kr per år.

Om lönebidrag räknas bort skulle åtgärderna för tillgänglighet årligen uppgå till 953 900 kr.

Staten gör i första hand gällande att det är kostnaderna enligt överenskommelsen med Stockholms universitet som ska ligga till grund för Arbetsdomstolens bedömning av om de nödvändiga åtgärderna för tillgänglighet skäligen borde ha vidtagits.

Kostnaderna för tolkning inklusive administrativa kostnader enligt denna beräkning motsvarar kostnaderna för ytterligare en anställd med en månadslön om 53 500 kr.

#### *Rättslig argumentation*

Reglerna om bristande tillgänglighet har sin grund i det s.k. arbetslivsdirektivet, av vilket det framgår att åtgärder inte ska innebära en orimlig börda för arbetsgivaren. En arbetsgivare som uppfyller kraven enligt arbetsmiljölagen kan inte anses diskriminera.

Vid skälighetsbedömningen bör domstolen beakta att de nödvändiga åtgärderna för tillgänglighet skulle återkomma årligen och att de endast skulle vara till nytta för R.S. Högskolans övriga personal och studenter skulle alltså inte kunna utnyttja dessa resurser och högskolan torde inte heller kunna tillgodoräkna sig införandet av åtgärderna vid t.ex. andra krav och satsningar på tillgänglighetsanpassning och dylikt.

Kostnaderna bör även sättas i relation till den enskilda anställningen. Lönen för en heltidsanställning som lektor uppgår till ca 42 000 kr per månad, vilket motsvarar en total kostnad om ca 756 000 kr per år, inklusive arbetsgivaravgifter. Kostnaderna för åtgärderna för tillgänglighet skulle alltså innebära mer än en fördubbling av lönekostnaden och motsvara ytterligare en heltidsanställd.

Även om högskolan är en stor arbetsgivare är högskolans anslag i ämnet offentlig rätt inte mer än 2,9 miljoner kronor per år.

## **DO**

#### *Sammanfattning av grunderna*

R.S., som är döv, har sökt en anställning vid högskolan. R.S. har missgynnats genom att högskolan inte vidtagit sådana skäligen åtgärder för tillgänglighet som skulle ha försatt honom i en jämförbar situation med personer utan hans funktionsnedsättning. Detta fick till följd att anställningsförfarandet avbröts och att R.S. inte erbjöds anställningen.

Högskolan har därigenom utsatt R.S. för diskriminering enligt 1 kap. 4 § 3 och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen. Staten är därför, i egenskap av huvudman för verksamheten vid högskolan, skyldig att till R.S. betala diskrimineringsersättning för den kränkning som diskrimineringen inneburit.

#### *Åtgärder för tillgänglighet*

Högskolan bedömde inledningsvis att åtgärderna för tillgänglighet skulle innebära en merkostnad på ca 340 000 kr per år. Det var denna beräkning som låg till grund för högskolans beslut att avbryta lektorstillsättningen. Det vitsordas dock att den beräkningen, som utgick från att priset för utbildningstolkning och övrig tolkning var densamma, var felaktig då kostnaderna för undervisningstolkning är högre än övrig tolkning. DO anser att det är skäligt att Arbetsdomstolen lägger den korrigerade kostnaden om 520 000 kr till grund för sin bedömning.

Vidare vitsordas högskolans beräkningar av kostnaderna, både enligt ramavtalet och överenskommelsen med Stockholms universitet. Det faktum att högskolan, efter beslutet att avbryta lektorstillsättningen, ingått ett avtal som kostnadsmässigt är mindre förmånligt än tolkinköp enligt ramavtalet ska dock inte gå ut över R.S. Det är alltså kostnaderna enligt ramavtalet som ska ligga till grund för domstolens bedömning.

När det gäller de administrativa kostnaderna har en högskola av den här storleken en administrativ infrastruktur som borde göra det lätt att utarbeta kostnadseffektiva rutiner för att köpa in tolktjänster. Administrationen bör göras så kostnadseffektiv som möjligt.

Högskolan är en stor arbetsgivare, vars personalkostnader uppgår till ca 500 miljoner kronor.

Det vitsordas att högskolan inte kan förväntas få några andra bidrag för anställningen av R.S. än det lönebidrag och det stöd från Tolkcentrum som staten redogjort för.

#### *Rättslig argumentation*

Sverige är bundet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning enligt vilken konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, bl.a. genom att anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn. Staten ska vara ett föredöme för resten av samhället när det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, vilket framgår av prop. 1999/2000:79. Av förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken framgår vidare att myndigheter under regeringen ska utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av de funktionshinderspolitiska målen.

Vid skälighetsbedömningen bör domstolen beakta att högskolan är en statlig myndighet och en stor och resursstark arbetsgivare samt att det gäller en tillsvidareanställning på heltid. Statliga myndigheter har ett särskilt ansvar och ska vara goda exempel. Det kan därför krävas att högskolan vidtar de stora insatser som krävs. Kostnaderna är skäliga, varför högskolan borde ha erbjudit R.S. anställningen.

## **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Staten har åberopat viss skriftlig bevisning.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Parterna är ense om följande. R.S. kan på grund av sin funktionsnedsättning inte utan åtgärder för tillgänglighet utföra väsentliga delar av det arbete som ingår i anställningen som lektor i offentlig rätt. För att R.S. ska kunna arbeta som lektor vid högskolan behöver högskolan tillhandahålla dövtolkstjänster när R.S. ska undervisa och ha möten med bl.a. kollegor och arbetsledning. Parterna är ense om vilken typ av dövtolkstjänster som behövs och om en ungefärlig uppskattning av omfattningen av behovet av dessa. De är också ense om att en viss del av tolkstjänsterna kan ordnas genom landstingets stöd för vardagstolkning samt att högskolan har möjlighet att få lönebidrag från Arbetsförmedlingen.

Med diskrimineringslagens uttryckssätt är parterna ense om vilka åtgärder för tillgänglighet som högskolan hade behövt vidta för att R.S. skulle komma i en jämförbar situation med personer utan hans funktionsnedsättning. Däremot är parterna oense dels om vilka kostnaderna är för att vidta dessa åtgärder, dels om det är skäligt att kräva att högskolan skulle ha vidtagit åtgärderna.

### *Några rättsliga utgångspunkter*

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av en arbetssökande på grund av hans eller hennes funktionsnedsättning (2 kap. 1 §). Med diskriminering enligt diskrimineringslagen avses bl.a. bristande tillgänglighet, dvs. att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning (1 kap. 4 § 3).

Vid tolkning av diskrimineringslagens bestämmelse om bristande tillgänglighet ska Arbetsdomstolen beakta bl.a. EU:s direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning från 2006.

Enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionsnedsättning att bl.a. få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, såvida åtgärderna inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Av skälen till direktivet framgår att effektiva och praktiska åtgärder bör vidtas för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionsnedsättning, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning (skäl 20). Vid bedömningen av om åtgärderna blir alltför betungande bör man enligt direktivet särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagens storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd (skäl 21). Av EU-domstolens praxis framgår att det ankommer på nationella domstolar att pröva om en åtgärd medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren (se EU-domstolens dom *HK Danmark*, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222).

Sverige har tillträtt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Genom konventionen erkänner konventionsstaterna rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra och åtar sig att skydda och främja förverkligande av rätten till arbete genom att vidta ändamålsenliga åtgärder för att bl.a. säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning (artikel 27). Med skälig anpassning avses nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omtiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter (artikel 2). Konventionens efterlevnad övervakas av Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Enligt kommittén har konventionsstaterna ett visst utrymme för skönsmåssiga bedömningar (margin of appreciation) när det gäller att bedöma vilka anpassningsåtgärder som är proportionerliga eller motiverade. Kommittén prövar om de nationella domstolarna gjort en grundlig och saklig bedömning av alla omständigheter som lagts fram, men ifrågasätter inte domstolarnas bedömningar i enskilda fall med mindre dessa är uppenbart godtyckliga eller innebär att den berörda vägras rättsskydd. Se t.ex. kommitténs yttranden CRPD/C/13/D/9/2012 och CRPD/C/15/D/13/2013.

Den nuvarande regleringen om bristande tillgänglighet i diskrimineringslagen går tillbaka på 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. I den lagen infördes en regel om att arbetsgi-

vare bl.a. vid anställning var skyldiga att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att en person med funktionsnedsättning skulle komma i en jämförbar (likartad) situation med personer utan sådan nedsättning. Om arbetsgivaren inte vidtog skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kunde detta medföra att arbetsgivaren bröt mot lagens diskrimineringsförbud (prop. 1997/98:179). År 2006 utsträcktes arbetsgivarens skyldigheter att vidta stöd- och anpassningsåtgärder till att även gälla bl.a. under pågående anställning (prop. 2005/06:207). Regleringen fördes – såvitt här är av intresse – över till 2008 års diskrimineringslag, utan någon ändring av reglernas innebörd (prop. 2007/08:95 s. 149 f.). År 2014 ändrades reglerna så att bristande tillgänglighet blev en särskild form av diskriminering. Lagändringen innebar vidare att regleringen utsträcktes till andra områden än arbetslivet och att uttrycket stöd- och anpassningsåtgärder ersattes med uttrycket åtgärder för tillgänglighet. Någon saklig ändring av begreppets innehåll var såvitt avser arbetslivet inte avsedd (prop. 2013/14:198 s. 67). Detta betyder att såväl förarbetena till de tidigare lagreglerna som rättspraxis avseende dessa alltså har betydelse.

Av förarbetena och rättspraxis framgår bl.a. följande.

Om en arbetsgivare nekar att anställa någon därför att hon eller han på grund av funktionsnedsättning inte befinner sig i en jämförbar situation, utgör detta diskriminering under förutsättning att arbetsgivaren hade kunnat eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen så att denna inte längre skulle ha betydelse. Av detta följer att om en arbetsgivare som känner till eller borde känna till att en arbetssökande har en funktionsnedsättning som medför att denne inte kan utföra arbetet, så måste arbetsgivaren – för att inte riskera att behöva betala diskrimineringsersättning – överväga vilka åtgärder för tillgänglighet som behövs för att eliminera eller reducera verkningarna av funktionsnedsättningen. Ett av de viktigaste syftena med regeln bristande tillgänglighet får anses vara just att förmå arbetsgivare att noga överväga om det är möjligt att t.ex. anpassa arbetsplatsen för att möjliggöra anställning av en person med viss funktionsnedsättning (prop. 2007/08:95 s. 151 f.).

Arbetsgivaren behöver bara vidta sådana åtgärder för tillgänglighet som är skäliga. Bedömningen av vad som är skäligt att kräva beror på omständigheterna i det enskilda fallet och ska enligt 1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen göras utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde samt andra omständigheter av betydelse.

När det gäller krav på tillgänglighet i lag och annan författning är det på arbetslivsområdet i första hand arbetsmiljölagstiftningen som aktualiseras. Utgångspunkten är att en arbetsgivare som inriktar sig på att uppfylla ansvaret enligt arbetsmiljölagen, och lyckas med det, inte behöver överväga ytterligare åtgärder på grund av reglerna i diskrimineringslagen (prop. 2013/14:198 s. 65). I övrigt ska hänsyn tas till arbetsgivarens ekonomi och

övriga förhållanden, arten och graden av arbetstagarens funktionsnedsättning och anställningens varaktighet och form (se prop. 2013/14:198 s. 60 f. och prop. 2007/08:95 s. 150 ff. och 500 f.). I förarbetena framhölls att det varken är möjligt eller önskvärt att ange några ekonomiska gränsvärden för när det av kostnadsskäl är oskäligt att kräva en åtgärd. Det uttalades dock att en åtgärd kan anses skälig endast om verksamhetsutövaren har förmåga att bära kostnaden för den och den kan finansieras inom ramen för ordinarie allmän och enskild verksamhet. Det framhölls att åtgärder som får stora konsekvenser på privat eller offentlig verksamhet i övrigt inte är skäliga, men att det i allmänhet kan anses skäligt att kräva mer i fråga om åtgärder i ett anställningsförhållande än vad som kan krävas vid en kortvarig och begränsad kontakt mellan en enskild och en verksamhetsutövare, t.ex. vid en förfrågan hos en myndighet. Se prop. 2013/14:198 s. 67 och s. 128.

AD 2010 nr 13 rörde en gravt synskadad person som hade sökt arbete hos Försäkringskassan men inte blivit anställd, eftersom det datorsystem som hon skulle arbeta med inte var anpassat för synskadade. De åtgärder som skulle möjliggöra för den arbetssökande att utföra arbetet var antingen en omfattande omprogrammering av datorsystemet eller en mindre omprogrammering i förening med ett arbetsbiträde, något som i praktiken skulle innebära att Försäkringskassan hade behövt anställa två personer för att utföra en persons arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen konstaterade att även om Försäkringskassan är en stor och resursstark arbetsgivare med ett särskilt ansvar att verka för anpassning för personer med funktionsnedsättning var åtgärderna alltför omfattande för att anses skäliga. FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning har prövat om domen stod i strid med FN-konventionen och funnit att så inte var fallet. Sex av de 16 ledamöterna i kommittén var dock skiljaktiga. I AD 2011 nr 25 ansågs det inte skäligt att en praktikant skulle gå bredvid någon annan, även med beaktande av att bolaget måhända kunnat i viss mån kompenseras ekonomiskt för den extrapersonal som hade krävts. Såväl AD 2010 nr 13 som AD 2011 nr 25 avsåg tillämpningen av tidigare regler, men som redan redovisats har senare lagändringar inte varit avsedda att ändra rättsläget.

I förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken – som DO särskilt hänfört sig till – anges att myndigheter under regeringen ska verka för att personer med funktionsnedsättning ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor. Enligt förordningen ska myndigheterna, om det inte är uppenbart att det inte behövs, genomföra inventeringar och utarbeta handlingsplaner för arbetet med tillgänglighet. Myndigheterna ska även, när det finns anledning till det, samråda med Myndigheten för delaktighet om hur insatser enligt förordningen ska utformas.

#### *Skäliga åtgärder för tillgänglighet?*

Högskolan har, enligt Arbetsdomstolens mening, innan den beslutade att avbryta anställningsförfarandet gjort en grundlig och saklig bedömning av vilka åtgärder som skulle krävas för att R.S. skulle kunna fullgöra den aktuella anställningen. Högskolan har bl.a. undersökt hur mycket och vilket

tolkstöd som skulle krävas samt även beaktat vilka möjligheter det finns för högskolan att få stöd för tolkning och för att anställa honom.

Staten har presenterat två olika beräkningar av den årliga kostnaden för dessa åtgärder, sedan hänsyn tagits till att landstinget skulle svara för viss tolkning och att högskolan kunnat få lönebidrag. Enligt den första uppskattas kostnaden till ca 950 000 kr och enligt den andra till knappt 700 000 kr (dvs. 520 000 kr samt administrativa kostnader). DO:s uppfattning kan att den årliga kostnaden uppskattas till 520 000 kr.

Arbetsdomstolen väljer att först utgå ifrån och pröva skäligheten med utgångspunkt i den kostnad om 520 000 kr som DO gjort gällande. Först om denna kostnad bedöms som skälig kommer Arbetsdomstolen att pröva skäligheten även av de högre kostnaderna och, om det blir avgörande för utgången i målet, även pröva vilken kostnad som ska ligga till grund för bedömningen.

Högskolan är en statlig myndighet med stor personalbudget. Anställningen avsåg en tillsvidareanställning på heltid. Detta talar för att det kan ställas större krav på tillgänglighetsåtgärder från arbetsgivarens sida. Eftersom det är fråga om en lektorsanställning med ett relativt stort antal undervisningstimmar, skulle högskolans årliga kostnader för tolktjänster i praktiken motsvara R.S:s lön före skatt, men utan arbetsgivaravgifter (jfr AD 2010 nr 13). Det är inte fråga om en kostnad av engångskaraktär och åtgärderna skulle inte komma andra arbetstagare med funktionsnedsättning till godo. Arbetsdomstolen kan inte finna att vare sig FN-konventionen, arbetslivsdirektivet, diskrimineringslagen eller dess förarbeten ger stöd för att det är skäligt att kräva att en arbetsgivare, i en situation som den aktuella, ska svara för åtgärder för tillgänglighet av aktuellt slag till en årlig kostnad om drygt 500 000 kr. Domstolen har därvid beaktat att det är fråga om en tillsvidareanställning hos en statlig myndighet med stor personalbudget. Inte heller 2001 års förordning ger stöd för att det enligt diskrimineringslagen kan krävas av högskolan att vidta de aktuella åtgärderna.

Arbetsdomstolens slutsats är därför att de åtgärder för tillgänglighet som högskolan hade behövt vidta för att kunna anställa R.S. inte är skäliga och att högskolan därför inte har diskriminerat R.S. när den avbröt anställningsförfarandet. DO:s talan ska därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

DO har förlorat målet och ska därför ersätta staten för rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är skäligt.

**Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens talan.
2. Diskrimineringsombudsmannen ska ersätta staten genom Södertörns högskola för rättegångskostnader med 116 710 kr, allt avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Jonas Malmberg, Dag Ekman, Kerstin G Andersson, Staffan Löwenborg och Annette Carnhede. Enhälligt.

Rättssekreterare: Martina Sjölund