

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 20:10  
Diariernr: 20/00307  
Handläggare: Lina Cronebäck  
Ämnesord: Arbetsrätt  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet:  
Extern medverkan:  
Datum: 2020-02-20  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2020 nr 3 om direkt, indirekt  
diskriminering och diskriminering genom bristande  
tillgänglighet  
Ersätter:  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom AD 2020 nr 3

### Sammanfattning

Region Stockholm, i domen Stockholms läns landsting, annonserade under hösten 2017 efter en receptionist till Tolkcentralen, Stockholms läns sjukvårdsområde. Regionen ställde i annonsen kravet att sökanden skulle behärska samtliga förekommande telefontekniker. Till intervju kallades tre personer som samtliga talade teckenspråk. En sökande, som var döv, kallades inte till intervju och erbjöds heller inte anställning.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 20:10

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Lina Cronebäck

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsdomstolens dom 2020 nr 3 om direkt diskriminering, indirekt diskriminering och diskriminering genom bristande tillgänglighet**

Region Stockholm, i domen Stockholms läns landsting, annonserade under hösten 2017 efter en receptionist till Tolkcentralen, Stockholms läns sjukvårdsområde. Regionen ställde i annonsen kravet att sökanden skulle behärska samtliga förekommande telefontekniker. Till intervju kallades tre personer som samtliga talade teckenspråk. En sökande, som var döv, kallades inte till intervju och erbjöds heller inte anställning.

Frågan, som prövades av Arbetsdomstolen, var huruvida Regionen därigenom diskriminerat honom genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering samt genom att inte vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet.

Arbetsdomstolen fann att Regionen vare sig direkt eller indirekt diskriminerat den arbetssökande då taltelefoni utgjorde en väsentlig arbetsuppgift i det utannonserade arbetet. Domstolen konstaterade också att inga skäliga åtgärder för tillgänglighet hade försatt den sökande i en jämförbar situation med övriga sökanden som som kallades till intervju.

SKR biträdde Region Stockholm i förhandlingarna i Arbetsdomstolen.

### **Bakgrund**

Tolkcentralen i Stockholm förmedlar tolktjänster för vardagstolkning för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet. Uppdraget består i att ta emot tolkbeställningar från personer folkbokförda i Stockholms län, eller för deras räkning, därefter samordna och förmedla tolktjänsten.

Vid tillfället för händelserna i målet administrerades samtliga beställningar av tolktjänster genom en receptionen bestående av fyra personer. De flesta tolkbeställningarna inkom via e-post men verksamheten emottog också ett stort antal

beställningar via taltelefon varje dag. En stor del av telefonsamtalen kom från vårdgivare i behov av tolk i vårdsituation, ibland mycket akuta sådana. Akuta beställningar inkom dagligen och det gick inte att veta på förhand vilka telefonsamtal som skulle komma att innehålla en akut tolkbeställning. I syfte att undvika telefonkö hade Tolkcentralen anpassat bemanningen av receptionen. Vid tidpunkten för händelserna i målet var receptionen underbemannad och överbelastad.

I oktober 2017 utlystes en tjänst som receptionist vid Tolkcentralen. Befattningen avsåg ett vikariat om åtta månader. Av annonsen framgick att de huvudsakliga arbetsuppgifterna var att ta emot tolkbeställningar bland annat via taltelefon. Kvalifikationerna som krävdes för arbetet var att behärska samtliga telefontekniker samt att kunna kommunicera på teckenspråk.

34 personer sökte det utannonserade arbetet varav en var L.F. Att L.F var döv var sedan tidigare känt för Tolkcentralen. Då han inte ansågs uppfylla kraven för tjänsten kallades han inte på intervju, han erbjöds inte heller anställningen.

L.F som var organiserad i Unionen vände sig till sitt fackförbund som påkallade lokal förhandling med Regionen om brott mot diskrimineringslagen. Förbundet gjorde gällande att Regionen direkt diskriminerat honom genom att hans ansökan sorterats bort på grund av hans funktionsnedsättning, att Regionen indirekt diskriminerat honom genom att i annonsen ställa krav på att den sökande skulle kunna använda taltelefon samt diskriminerat honom genom bristande tillgänglighet, dvs genom att inte vidta skäliga åtgärder för tillgänglighet. Eftersom Unionen inte är bunden av kollektivavtal med regionen stämde förbundet direkt till Arbetsdomstolen efter att den lokala förhandlingen avslutats i oenighet.

## **Arbetsdomstolen**

### *Direkt diskriminering*

Arbetsdomstolen konstaterade att parterna var eniga om att skälet till att L.F inte kallats till intervju var att han på grund av sin funktionsnedsättning inte kunde arbeta med taltelefoni. Frågan var då om han likväl kunnat utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen konstaterade utifrån vittnesuppgifter i målet att Tolkcentralen vid tidpunkten för rekryteringen varit kraftigt underbemannad, att mängden av beställningar via taltelefon var beaktansvärd, att brådskande beställningar var beroende av taltelefon samt att taltelefoni utgjorde den mest betungande arbetsuppgiften för personalen i receptionen. Sammantaget delade således Arbetsdomstolen Regionens uppfattning att Tolkcentralen behövde anställa någon som kunde ta emot beställningar även via taltelefon. L.F befann sig således inte i en

jämförbar situation med en person som kunde arbeta med taltelefoni, han var därmed inte direkt diskriminerad.

#### *Indirekt diskriminering*

Unionen gjorde i målet gällande att kravet på att den sökande, för att komma i fråga för anställning, skulle behärska taltelefoni var indirekt diskriminerande då det uteslöt personer med funktionsnedsättning i form av dövhet. Det stod klart, menade Arbetsdomstolen, att kravet framstod som neutralt men missgynnade döva personer. Regionens invändning var att kravet hade ett berättigat syfte, nämligen att på ett effektivt sätt kunna fullgöra uppdraget att ta emot tolkbeställningar och bistå tolkanvändare med tolkuppdrag. Enligt Regionen var det ett berättigat syfte som inte kunde uppnås på annat sätt, kravet var således både lämpligt och nödvändigt för att uppnå detta syfte.

Arbetsdomstolen delade Regionens bedömning. Taltelefoni utgjorde en av de väsentligaste arbetsuppgifterna i verksamheten och att situationen i receptionen krävde att samtliga receptionister behövde arbeta med att ta emot beställningar via taltelefon. Syftet med kravet, dvs en välfungerande tolkförmedling, var således berättigat och kravet var både nödvändigt och lämpligt för att uppnå syftet. Regionen ansågs således inte heller ha indirekt diskriminerat L.F genom kravet i annonsen.

#### *Bristande tillgänglighet*

Eftersom L.F på grund av sin funktionsnedsättning inte kunde arbeta med taltelefonsamtal blev frågan om Regionen borde vidtagit åtgärder för tillgänglighet i syfte att göra det möjligt för honom att komma i en jämförbar situation med personer utan motsvarande funktionsnedsättning. Förbundet anförde att skäliga tillgänglighetsåtgärder hade varit att undanta arbetsuppgiften taltelefoni från L.F och istället fördela den på de övriga receptionisterna, alternativt att anställa ett arbetsbiträde.

Regionen anförde att den typen av anpassningsåtgärder skulle drabba verksamheten orimligt hårt och inte var att betrakta som skäliga.

Arbetsdomstolen delade Regionens uppfattning, att det mot bakgrund av taltelefonins betydelse i verksamheten inte var skäligt att organisera om arbetet eller på annat sätt helt undanta arbetsuppgiften taltelefoni från L.F. En sådan omorganisation hade fått stora konsekvenser för verksamheten i form av bristande service eller ökad arbetsbelastning för övriga anställda. Det ansågs inte heller skäligt, enligt Arbetsdomstolen, att anställa två personer för att utföra arbetet. Inte heller fanns det tekniska hjälpmedel som kunnat ersätta det direkta besvarandet av taltelefonsamtalen.

Sammanfattningsvis gjorde Arbetsdomstolen bedömningen att Regionen inte diskriminerat L.F genom bristande tillgänglighet.

Unionens talan avslogs i sin helhet.

## **Kommentar**

Regionen lyckades i målet visa att taltelefoni utgjorde en väsentlig arbetsuppgift i befattningen som receptionist i verksamheten. Regionen hade således rätt att ställa kravet på att den sökande skulle behärska taltelefoni för att komma i fråga för anställning. Tolkcentralen hade också, mot bakgrund av den verksamhet de bedriver, god kännedom om möjliga tekniska tillgänglighetsåtgärder. Ingen av de tekniska lösningar som stod till buds hade dock reducerat verkningarna av funktionsnedsättningen till den grad att arbetsuppgiften med taltelefoni hade kunnat utföras. Omständigheterna i målet var också sådana att inga andra skäligen åtgärder för tillgänglighet hade försatt den sökande i en jämförbar situation med andra sökande utan samma funktionsnedsättning.

SKR bedömer att domen är i enlighet med tidigare praxis på området om direkt diskriminering, indirekt diskriminering och diskriminering genom bristande tillgänglighet, som är den nyaste diskrimineringsgrunden i diskrimineringslagen.

Sveriges Kommuner och Regioner

Tomas Björck

Lina Cronebäck