

Sammanfattning

En hos Arbetsförmedlingen inskriven arbetssökande som deltog i det arbetsmarknadspolitiska programmet jobbgaranti för ungdomar nekades, med hänvisning till dennes synskada, praktik vid ett vårdhem. Tvisten gäller i huvudsak om vårdhemmet dels genom att inte erbjuda honom praktik, dels genom att inte ställa relevanta frågor till honom vid ett möte inför en eventuell praktik gjort sig skyldigt till direkt diskriminering som haft samband med hans funktionshinder.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2011-03-30
StockholmDom nr 25/11
Mål nr A 15/10**KÄRANDE**

Diskrimineringsombudsmannen, Box 3686, 103 59 Stockholm
Ombud: jur. kand. Marie Nordström och jur. kand. Anna Rosenmüller
Nordlander, Diskrimineringsombudsmannen, adress som ovan

SVARANDE

1. Vårdföretagarna, Box 55545, 102 04 Stockholm
2. Hällbogruppern AB, 556312-9997, Gamla Torg 3, 243 30 Höör
Ombud för 1 och 2: jur. kand. Lars Bäckström, Almega AB, adress som 1

SAKEN

diskrimineringsersättning enligt diskrimineringslagen

A.B., som har en medfödd synskada, kontaktade våren 2009 Hällbogruppern AB (bolaget) eftersom han var intresserad av en praktikplats där. Han var vid den tidpunkten inskriven som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen och deltog i det arbetsmarknadspolitiska programmet jobbgaranti för ungdomar (jobbgarantin) i vilket arbetspraktik kan ingå. Bolagets föreståndare bjöd in A.B. till ett möte. Vid mötet konstaterade föreståndaren att A.B. på grund av sitt funktionshinder inte skulle kunna praktisera hos bolaget.

Sedan A.B. anmält bolaget till Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tvist uppkommit om bolaget diskriminerat honom på grund av hans funktionshinder.

A.B., som inte är medlem i någon facklig organisation, har medgett att DO för hans talan.

DO har väckt talan i Arbetsdomstolen och yrkat att domstolen ska förplikta bolaget att betala diskrimineringsersättning till A.B. med 150 000 kr, jämte ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 15 februari 2010, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandet. Något belopp avseende diskrimineringsersättning har inte vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna räntan har vitsordats.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

DO

Bakgrund

Efter avslutade gymnasiestudier år 2008 anmälde sig A.B. som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. I april 2009 blev han anvisad det arbetsmarknadspolitiska åtgärdsprogrammet jobbgarantin. En av aktiviteterna som kan och bör ingå i programmet är arbetspraktik. A.B. som funderade på att utbilda sig inom socialpsykiatri uppmanades därför av sin arbetsförmedlare T.E. att inom ramen för programmet söka praktik inom det området. A.B. beslutade sig för att kontakta bolaget, som bedriver vårdverksamhet för personer med psykiska sjukdomar och missbruksproblem, för att höra om bolaget kunde ta emot honom som praktikant. Att valet föll på bolaget berodde på att A.B:s svägerska S.B. då vikarierade som undersköterska hos bolaget. S.B. hade dessutom för A.B:s räkning hört sig för om bolaget kunde ta emot honom som praktikant. Bolagets föreståndare N-E.O. hade då låtit hälsa att A.B. var välkommen att kontakta honom.

A.B. ringde N-E.O. Under samtalet redogjorde A.B. för varför han var intresserad av en praktikplats hos bolaget och syftet med den tänkta praktiken. Han upplyste N-E.O. även om att han var synskadad. N-E.O. kommenterade detta med att säga "det löser vi". Samtalet avslutades med att N-E.O., som ställde sig positiv till den tänkta praktiken, bjöd in A.B. till en intervju en vecka senare.

A.B. inställde sig till intervjun på avtalad tid. Någon intervju kom dock inte till stånd. A.B. hade med sig sin vita käpp. N-E.O. inledde mötet med att säga "här kommer du och överraskar mig med att vara så pass synskadad". Därefter gjorde N-E.O. omedelbart klart för A.B. att någon praktik inte kunde komma i fråga på grund av A.B:s synskada. Han ställde inga frågor om A.B:s bakgrund, funktionshinder eller om hans person och den tänkta praktiken i övrigt. I stället rekommenderade han A.B. att söka praktik hos avdelning 32 vid Lunds lasarett, där deprimerade kvinnor behandlas, och där man enligt N-E.O. arbetar mer med att lyssna än med händerna. N-E.O. avslutade sedan mötet, som hade pågått mellan fem och tio minuter, och visade ut A.B. A.B. kände sig både ledsen och kränkt av N-E.O:s bemötande.

Efter att han blivit nekad praktik hos bolaget genomförde A.B., inom ramen för jobbgarantin, praktik vid Eslövs psykiatriska rehabiliteringsavdelning. Under praktiken gick han bredvid en handledare men utförde även arbetsuppgifter på egen hand. Några anpassningsåtgärder behövde inte vidtas för att han skulle kunna genomföra den praktiken.

Sedan den 1 september 2010 studerar A.B. socialpsykiatri vid Yrkeshögskolan i Eslöv. Han har som en del av utbildningen genomfört en fyra veckors lång praktik hos Dunkers kulturhus i Helsingborg.

A.B:s funktionshinder

A.B. har en medfödd synskada som innebär att han är helt blind på ett öga och har en synförmåga om sex procent på det andra, s.k. ledsyn. För att kompensera sitt funktionshinder använder han sig av ett förstöringsprogram

och en datoriserad talsyntes. Utöver dessa verktyg är han inte i behov av ytterligare hjälpmedel för att klara vardagen. När han vistas i offentliga miljöer använder han sig dock av en vit käpp för att signalera till andra att han har nedsatt synförmåga.

Jobbgarantin

Syftet med jobbgarantin är att genom särskilda insatser få ungdomar i sysselsättning på ett tidigt stadium. Som förutsättning för att få delta i åtgärdsprogrammet krävs att man är under 25 år och har varit anmäld hos Arbetsförmedlingen som arbetslös under en sammanhängande tid om minst tre månader. Den som anvisas programmet har rätt till s.k. aktivitetsstöd motsvarande vad som annars skulle ha betalats i form av arbetslöshetsersättning.

En av de aktiviteter som bör ingå i jobbgarantin är arbetspraktik. Praktiken får anordnas av den som Arbetsförmedlingen ingår överenskommelse om arbetspraktik med. Praktiken får vara i längst tre månader och ska genomföras tillsammans med hos arbetsgivaren utsedd handledare. Aktivitetsstöd utgår till praktikanten även under en sådan praktikperiod.

Praktiken ska ske i vägledande och studieförberedande syfte. Det innebär att praktikanten ska gå bredvid någon anställd, i A.B:s fall under en tid om fyra veckor, för att få inblick i dagliga rutiner och sysslor vid arbetsplatsen och på så sätt kunna bilda sig en uppfattning om han eller hon skulle kunna tänka sig en dylik yrkesbana i framtiden. Praktikanten ska alltså inte utföra samtliga vid arbetsplatsen förekommande arbetsuppgifter, än mindre ersätta befintlig arbetskraft.

Det finns inga särskilda regler för vem som ska ta första kontakten med en möjlig praktikgivare. Det är dock vanligt förekommande att praktikanten själv kontaktar en arbetsplats för att få till stånd en praktik.

A.B. och en praktiksökande utan synnedsättning har varit i en jämförbar situation

Bolaget har hävdad att A.B. på grund av sitt funktionshinder inte hade kunnat utföra de arbetsuppgifter som skulle åvila en praktikant. Vidare har bolaget anfört att han haft svårare att försvara sig i händelse av en nödsituation. Bolaget har mot bakgrund av detta hävdad att A.B. och en praktikant utan en synskada likt A.B:s inte har varit i en jämförbar situation.

Som exempel på förekommande arbetsuppgifter på arbetsplatsen har bolaget nämnt bädda sängar, laga mat och städa. Detta är uppgifter som A.B. hade kunnat utföra utan problem. Vidare har bolaget anfört att det ingår i arbetsuppgifterna att hantera tvätt samt mata, klä på, duscha och raka vårdtagarna. Med undantag för rakning hade det inte heller varit något problem för A.B. att utföra dessa uppgifter efter sedvanliga anvisningar. Laga kläder, som enligt bolaget också är en arbetsuppgift, hade A.B. kunnat utföra med stöd av en särskild lampa och förstoringsglas. Dessa hjälpmedel

hade Arbetsförmedlingen kunnat bistå med. Det ska i sammanhanget beaktas att vårdtagarnas vårdbehov varierar. På vissa avdelningar kräver vårdtagarna hjälp med i princip alla vardagsbehov medan på en annan avdelning majoriteten av vårdtagarna klarar att till exempel äta och sköta sin hygien på egen hand. Även vårdtagarnas sinnelag skiljer sig åt; medan vissa är lugna är andra mer utåtagerande.

Slutligen har bolaget pekat på situationen att en anställd aktiverar sitt överfallslarm. Då är all personal skyldig att skynda till undsättning, vilket bolaget hävdar inte varit möjligt för A.B. I denna del kan för det första framhållas att överfallslarmen sällan utlöses. Under det halvår S.B. arbetade hos bolaget behövde hon till exempel aldrig använda larmet. Vid den dagverksamhet som bedrivs vid bolaget är stämningen dessutom i princip alltid lugn. För det andra bör påpekas att då praktiken var tänkt att ske i vägledande syfte är det inte heller i övrigt en förutsättning för att beviljas praktikplats att praktikanten kan utföra samtliga vid arbetsplatsen förekommande arbetsmoment.

Vad gäller fysiska angrepp från vårdtagare finns det inget som tyder på att A.B. skulle ha haft svårare att värja sig än någon anställd utan funktionshinder. Det åvilar dessutom arbetsgivaren att säkerställa en god arbetsmiljö.

Bolaget har under processen gjort gällande att endast personer som utbildar sig inom ett vårddyrke skulle kunna komma i fråga för praktik hos bolaget. Detta utgör en efterhandskonstruktion då bolaget varken vid samtalet med S.B. eller med A.B. förhört sig om A.B:s utbildning.

A.B. har, med beaktande av *dels* vilka uppgifter han skulle kunna ha utfört, *dels* att det inte är rimligt att kräva att en praktikant ska kunna utföra samtliga vid praktikplatsen förekommande uppgifter, varit i en jämförbar situation med den för en praktiksökande utan synnedsättning.

Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder

För det fall A.B. inte skulle anses ha befunnit sig i en jämförbar situation med den för praktiksökande utan funktionshinder har det legat på bolaget att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för att se till att han kom i en sådan situation. En stödåtgärd som hade kunnat vidtas är, som nämnts ovan, införskaffande av förstoringsglas med lampa. Det hade vidare varit skäligt att placera A.B. vid en avdelning med relativt självgående vårdtagare som inte är fysiskt aggressiva.

Utveckling av de rättsliga grunderna och sammanfattning av talan

A.B. sökte inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet jobbgarantin yrkespraktik hos bolaget och blev kallad till intervju. I stället för att förhöra sig om A.B:s bakgrund och syftet med den önskade praktikplatsen avbröt dock bolaget intervjuförandet med hänvisning till att A.B. på grund av sitt funktionshinder inte skulle kunna komma i fråga för

praktik hos bolaget. Bolaget behandlade därmed A.B. sämre än det skulle ha behandlat en praktiksökande utan dylikt funktionshinder. Genom bolagets agerande nekades A.B. såväl intervju som praktik. Situationen omfattas av diskrimineringslagens förbud mot diskriminering av den som söker praktik och bolaget har genom sitt agerande gjort sig skyldigt till direkt diskriminering av A.B. Diskrimineringen har bestått *dels* i att han inte fick den intervju och det bemötande som andra praktiksökande utan motsvarande funktionshinder skulle ha fått, *dels* i att bolaget förvägrat honom en praktikplats vilket andra skulle ha fått.

Bolaget har genom sitt handlande mot A.B. brutit i första hand mot förbudet att diskriminera den som söker praktik och i andra hand mot förbudet att diskriminera arbetssökande i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet. Det saknar betydelse för bedömningen vem som har varit att betrakta som avtalspart i en eventuell överenskommelse om praktik.

I första hand görs gällande att en praktikplats hade kunnat ordnas utan särskilda stöd- och anpassningsåtgärder och att A.B. därför varit i en jämförbar situation med den för en annan praktiksökande utan funktionshinder. Då bolaget emellertid nekade A.B. intervju och praktik utan att först inhämta ett bedömningsunderlag för att ta reda på vilka uppgifter han hade kunnat utföra saknar det rättslig relevans att i efterhand undersöka vilka uppgifter han hade kunnat utföra. Redan genom att utgå från att A.B. p.g.a. sin synnedsättning inte var i en jämförbar situation har alltså bolaget gjort sig skyldigt till diskriminering. Om Arbetsdomstolen skulle finna att frågan ändå har betydelse, och att A.B. inte hade kunnat utföra samtliga arbetsuppgifter, har A.B. likväl befunnit sig i en jämförbar situation då det inte är rimligt att kräva att en praktikant självständigt ska utföra samtliga sysslor som förekommer vid praktikplatsen. Att han inte studerat vid en vårdutbildning vid tillfället spelar ingen roll för bedömningen då ett sådant krav utgör en efterhandskonstruktion från arbetsgivarparternas sida.

I andra hand görs gällande att bolaget genom att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade kunnat se till att A.B. hamnat i en jämförbar situation med personer utan synnedsättning. Det skulle inte ha varit nämnvärt betungande för bolaget att uppfylla sina förpliktelser i sådant hänseende. Att det funnits en skyldighet för bolaget att vidta sådana åtgärder följer av att den arbetspraktik A.B. sökt utgör s.k. yrkespraktik. Det har därför åvilat bolaget såväl att utreda vilka behov som funnits hos A.B. som att ta ställning till vad som skäligen hade kunnat göras för att anpassa praktiken till honom. Någon sådan utredning gjordes aldrig från bolagets sida.

Då bolaget brutit mot förbudet mot diskriminering i diskrimineringslagen ska bolaget förpliktas att betala diskrimineringsersättning till A.B.

Arbetsgivarparterna

Om bolaget

Bolaget bedriver ett vårdhem i Höör för personer med allvarliga psykiska sjukdomar. Vårdtagarna kommer främst från Skåne och vården bekostas av respektive vårdtagares hemkommun. Att en kommun väljer att bekosta en vårdplats hos bolaget beror oftast på att den saknar möjlighet att på egen hand sörja för så pass vårdkrävande personer. Vårdhemmet har cirka 60 vårdplatser fördelade på sex avdelningar. Verksamheten är inrymd i tre byggnader med en gemensam gårdsplan. Bolaget har motsvarande 44 heltidsarbeten som bemannas av cirka 70 anställda. Personalen består huvudsakligen av mentalvårdare, sjuksköterskor och undersköterskor.

Åldern på de boende varierar för närvarande mellan 28 och 87 år och vårdtiden mellan ett halvår och 20 år. Det är ytterst ovanligt att de som lämnar vårdhemmet kan flytta till ett vanligt boende då de flesta lider av kroniska sjukdomar. Vanliga diagnoser bland de boende är schizofreni samt olika demenssjukdomar. Ett flertal har även missbruksproblem vilket ofta gör sjukdomsbilden komplex. Även om det råder nolltolerans mot att nyttja alkohol och droger förekommer det dock allt som oftast att såväl alkohol som droger används av de boende. Det händer att personalen påträffar kanyler på de boendes rum. En stor andel av de boende, omkring 95 procent, röker.

De boende har alla eget rum och tillgång till gemensamt pentry som finns i anslutning till varje avdelning. Hälften av de boende är rullstolsburna vilket innebär att det ofta finns rullstolar placerade i korridorerna.

Arbetsuppgifter och risker med arbetet

Dagen inleds med att de boende väcks och får hjälp med sina morgonbestyr så som toalettbesök, blöjbyte och duschning. De anställda dukar därefter fram frukost och matar dem som inte kan äta själva. Därefter städas rummen och de allmänna utrymmena och smutstvätt sorteras ut och tvättas. När tvätten är färdig hängs den på tork. Tvätten ska därefter tas omhand och delas ut till "rätt" boende. I samband med tvätthanteringen kontrolleras om kläderna behöver lagas. Lunch och middag tillagas av de anställda tillsammans med vissa av vårdtagarna. På kvällen hjälper de anställda de boende med klädombyte, tandborstning och toalettbesök. De hänger också fram kläder till nästföljande dag. De flesta boende behöver hjälp med hygien och en tredjedel bär blöja. De anställda bistår även de boende dagligen med att uträtta bankärenden m.m. i centrum samt följa dem till den dagverksamhet en psykolog bedriver hos bolaget.

De beskrivna arbetsuppgifterna kräver som sådana inga komplicerade handgrepp. Uppgifterna försvåras dock av de boendes oberäkneliga beteende. Exempelvis kan de kränga med kroppen vid matning eller toalettbesök. De spiller därför ofta vid måltiderna och det händer att de

besudlar badrummet med avföring. Vid besök i centrum har vårdaren att särskilt se till att den boende inte utsätts för trafikfara.

Det förekommer att de boende är aggressiva såväl fysiskt som verbalt och det är relativt vanligt att anställda utsätts för hot och våld samt kränkande tillmälen. Som exempel på sådana situationer kan nämnas att en boende vid ett tillfälle har tagit strygrepp på en anställd under en hissfärd och att en boende knuffat en annan boende utför en trappa. Ett annat exempel på en våldsam situation är då en vårdtagare med hjälp av ett armstöd slog sönder ett brandskåp som sattes ur funktion. Han slog vid samma tillfälle sönder en glasflaska med vilken han hotade att skära halsen av en anställd. En annan anställd lyckades dock avvärja mannen innan hotet hann verkställas. Tillhyggen som knivar, hammare och skruvmejslar har vid ett flertal tillfällen påträffats hos de boende. I genomsnitt skrivs två s.k. tillbudsrapporter i veckan.

Arbetet kräver alltså, som framgår av det ovan anförda, att personalen är observant och kan läsa av de boendes kroppsspråk. På så sätt kan också begynnande utbrott kvävas i dess linda.

I det gemensamma pentryt hålls knivarna inlåsta. De tas dock fram vid matlagning. Eftersom de boende då deltar är det nödvändigt att personalen har kontroll över köksredskap och varma spisplattor för att undvika att riskfyllda situationer uppstår.

Även om det är korrekt som förbundet angivit att praktikanterna inte bär överfallslarm är alla skyldiga att ta sig till den plats där ett larm har utlöst. Det gäller att snabbt och obehindrat kunna förflytta sig mellan de olika avdelningarna och byggnaderna. Därtill kommer att den stora andelen rökare bland de boende gör att det inte sällan uppstår brandtillbud.

Praktik vid bolaget

Det förekommer att bolaget tar emot praktikanter. För att komma i fråga för en praktikplats krävs dock att den praktiksökande är under utbildning för ett vårdrcke och att praktiken ingår som ett moment i den utbildningen.

Bolagets praktikanter introduceras i arbetet genom att följa en anställd under ett förmiddags-, ett eftermiddags- och ett nattpass. Under introduktionen genomför praktikanten under tillsyn av den ordinarie personalen olika arbetsmoment. Därefter förväntas praktikanten på egen hand kunna utföra arbetsuppgifterna. Syftet med en praktik som utgör en del av en utbildning är ju, liksom för övrig praktik, att praktikanten genom aktivt handlande ska lära sig något om det arbete som utförs på arbetsplatsen. Bolaget har inte heller resurser att låta en anställd gå bredvid en praktikant under längre tid än den sedvanliga introduktionstiden, än mindre under så lång tid som fyra veckor. Att låta någon på detta sätt praktisera endast i vägledande syfte under så pass lång tid skulle dessutom upplevas som kränkande för de boende. De anställda skulle nämligen fortlöpande behöva beskriva vad de gör och därmed "tala över huvudet" på de boende.

A.B:s kontakter med bolaget

Det stämmer att det var S.B. som introducerade A.B. för N-E.O. Det är också riktigt att N-E.O. sade till S.B. att hon kunde meddela A.B. att han var välkommen att kontakta honom samt att A.B. därefter ringde till N-E.O. A.B. förklarade vid telefonsamtalet att han var inskriven vid Arbetsförmedlingen och att han var intresserad av att göra praktik hos bolaget. Såvitt N-E.O. minns nämnde A.B. inget om sitt funktionshinder under samtalet som avslutades med att de bestämde möte hos bolaget. Till mötet hade A.B. med sig sin vita käpp. N-E.O. minns inte att han skulle ha uttalat något i stil med att "här kommer du och överraskar mig med att vara så pass synskadad". På grund av den vita käppen kunde N-E.O. emellertid sluta sig till att A.B. led av en synskada av sådan art att den skulle omöjliggöra en praktik hos bolaget. N-E.O., som hade arbetat i verksamheter liknande bolagets sedan år 1966, gjorde sin bedömning utifrån de säkerhetsrisker som finns i arbetet. Han redogjorde också för dessa risker för A.B. Av omtanke om honom föreslog N-E.O. att han i stället skulle kontakta avdelning 32 vid Lunds lasarett. N-E.O. bedömde nämligen att det skulle vara lämpligare för A.B. att praktisera där med hänsyn till att arbetet där i huvudsak består av att samtala med patienterna och alltså inte av att utföra praktiska göromål.

Jobbgarantin

Det är korrekt att A.B. när han frågade om praktik var inskriven vid Arbetsförmedlingen och omfattades av jobbgarantin i vilken arbetspraktik kan ingå som ett moment. För att en praktik inom ramen för åtgärdsprogrammet ska komma till stånd krävs dock att Arbetsförmedlingen godkänner den tilltänkte praktikanordnaren. Avtal om praktik sluts sedan mellan Arbetsförmedlingen och praktikgivaren. Praktikanten är således inte själv avtalskontrahent i förhållande till den som anordnar praktiken och därmed inte heller praktiksökande i diskrimineringslagens mening. I förevarande fall skulle Arbetsförmedlingen dessutom ha avstyrkt en praktik hos bolaget om det hade stått klart att bolaget inte skulle kunna tillhandahålla någon som på heltid hade kunnat handleda A.B.

A.B. och en praktiksökande utan synnedsättning har inte varit i en jämförbar situation

A.B. är gravt synskadad. Han hade således inte kunnat tvätta eller sortera tvätt då uppgifterna fordrar att man kan läsa tvättnappor och identifiera vem plaggen tillhör genom dess märkning. Det hade inte heller varit möjligt för honom att sortera ut trasiga kläder. Likaså hade han inte kunnat städa då han inte skulle kunna avgöra om det blev ordentligt rengjort och inte heller upptäcka eventuella föremål som kan stå i vägen. Han hade vidare inte kunnat delta i matlagningen med de särskilda krav på bevakning av de boende som användandet av knivar och kokplattor ställer. Även att följa med de boende till centrum kräver god övervakningsförmåga för att undvika att de boende utsätts för trafikfara.

Vad gäller uppgifter som matning, tandborstning, rakning, duschning samt av- och påklädning av de boende kräver även dessa god syn då man snabbt måste kunna "läsa av" de boende som sällan är samarbetsvilliga utan tvärtom ofta oberäkneliga i sitt agerande. Duschning samt hjälp vid toalettbesök och blöjbyten är moment som dessutom hade krävt att A.B. känt sig fram på de boendes kroppar. Detta skulle av de boende upplevas som kränkande. Felaktig beröring kan också utlösa aggressivitet hos vissa av de boende.

Det fåtal uppgifter A.B. hade kunnat utföra oberoende av sitt funktionshinder är att bädda, duka och hänga tvätt.

Det är korrekt som DO anfört att praktikanter inte bär överfallslarm. I händelse av en nödsituation måste dock den anställde snabbt kunna sätta sig själv i säkerhet samt bistå en kollega som hamnat i en farlig situation. Detta hade varit svårt för A.B. En anställd ska också, som en säkerhetsåtgärd, se till att alltid befinna sig själv närmast dörren när han eller hon är inne i en boendes rum. Inte heller detta torde vara möjligt för A.B. med hänsyn till hans synnedsättning.

Som framgår av det anförda medför A.B:s synskada att han varit förhindrad att utföra praktiskt taget alla förekommande arbetsuppgifter hos bolaget och särskilt att vårda de boende vilket utgör bolagets kärnverksamhet. Därtill kommer att han är mer sårbar än andra då han inte kan värja sig mot fysiska angrepp på samma sätt som en person utan motsvarande funktionshinder. Sammanfattningsvis har A.B. och någon utan hans funktionshinder alltså inte befunnit sig i en jämförbar situation. Han har inte heller varit i en jämförbar situation med den för en sådan praktiksökande som bolaget skulle ha berett en praktikplats eftersom han inte genomgick utbildning till ett vårddyrke.

Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder

A.B. önskade genomföra en vägledande praktik hos bolaget inom ramen för jobbgarantin. Sådan praktik utgör inte yrkespraktik i lagens mening. Det har därmed inte ålegat bolaget att vidta eventuella anpassningsåtgärder för att försätta A.B. i en jämförbar situation med någon utan hans funktionshinder. De anpassningsåtgärder bolaget hade kunnat vidta har bestått i att införskaffa en läslampa och ett förstoringsglas. Dessa hjälpmedel hade dock endast medfört att A.B. – utöver att bädda, duka och hänga tvätt – hade kunnat laga kläder. Det hade inte varit möjligt att placera A.B. på en "lugn avdelning", som DO gjort gällande, eftersom det inte finns någon sådan. Det går inte att garantera att boende som vanligtvis är stillsamma alltid behåller lugnet. Det har inte heller varit möjligt att avsätta en handledare på heltid åt A.B. då bolaget saknat resurser för det.

Det anförda innebär sammanfattningsvis att de stöd- och anpassningsåtgärder som varit skäliga att vidta endast marginellt kunnat påverka A.B:s förmåga att utföra hos bolaget vanligt förekommande arbetsuppgifter.

Sammanfattning av arbetsgivarparternas bestridande grunder

DO:s talan ska ogillas i första hand på den grunden att det över huvud taget inte föreligger någon sådan situation som diskrimineringslagen är tillämplig på *dels* eftersom A.B. inte varit behörig att ingå avtal om praktik inom ramen för jobbgarantin, *dels* då A.B. inte sökt en ledig praktikplats utan endast gjort en förfrågan om praktik.

I andra hand och för det fall att diskrimineringslagen skulle anses tillämplig görs gällande att bolaget inte gjort sig skyldigt till brott mot nämnda lag enligt följande. A.B. har inte varit i en jämförbar situation med någon utan motsvarande synnedsättning då hans funktionshinder hindrat honom från att klara av de huvudsakliga arbetsuppgifterna hos bolaget. Han har emellertid redan på grund av att han inte hade rätt utbildningsbakgrund inte befunnit sig i en jämförbar situation. En arbetsgivares underlåtenhet att ställa frågor om den praktiksökande och dennes funktionshinder kan inte heller i sig bedömas som diskriminering om det, som i förekommande fall, i efterhand visar sig att arbetsgivarens bedömning att den praktiksökande på grund av sitt funktionshinder inte varit kapabel att praktisera hos bolaget varit korrekt.

Eftersom det inte varit fråga om någon yrkespraktik har det inte ålegat bolaget att vidta några stöd- eller anpassningsåtgärder. Sådana åtgärder, som varit skäligen att vidta, hade i vart fall endast marginellt förändrat A.B:s förmåga att utföra arbetsuppgifterna.

Slutligen kan en underlåtenhet att göra en grundlig utredning av den praktiksökandes förmåga till praktik efter eventuella skäligen stöd- och anpassningsåtgärder inte i sig utgöra diskriminering när det som i förevarande fall i efterhand visar sig att arbetsgivarens bedömning varit korrekt.

Domskäl

Tvisten

A.B., som är synskadad, kontaktade under våren 2009 bolaget med anledning av att han önskade praktisera vid det vårdhem som bolaget bedriver. Han var vid tillfället inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och deltog i den arbetsmarknadspolitiska insatsen jobbgaranti för ungdomar. Vid det möte hos bolaget med vårdhemmets föreståndare som ägde rum efter det att A.B. hade kontaktat bolaget nekades han praktik där med hänvisning till synskadan. Tvisten gäller i huvudsak om bolaget dels genom att inte erbjuda A.B. praktik, dels genom att inte ställa relevanta frågor till honom vid mötet har gjort sig skyldigt till direkt diskriminering som haft samband med hans funktionshinder.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av DO hållits förhör under sanningsförsäkran med A.B. samt vittnesförhör med arbetsförmedlaren T.E., S.B., f.d. undersköterska hos bolaget, och A.B:s make M.B. På begäran av arbetsgivarparterna har hållits vittnesförhör med bolagets föreståndare N-E.O. och biträdande föreståndare M.S.

Utgångspunkter för bedömningen

Förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder regleras sedan den 1 januari 2009 i diskrimineringslagen (2008:567). Med direkt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen 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 bl.a. funktionshinder. Med funktionshinder avses enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (1 kap. 5 §).

Förbudet mot diskriminering gäller enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen för arbetsgivare i förhållande bl.a. till den som hos arbetsgivaren söker eller fullgör praktik (p. 3). Av 2 kap. 9 § diskrimineringslagen framgår vidare att även diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare i arbetsmarknadspolitisk verksamhet eller arbetsförmedling utan offentligt uppdrag är förbjuden. Med arbetssökande avses bl.a. den som är inskriven som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen (prop. 2007/08:95 s. 511). Förbudet innebär att arbetsmarknadspolitikanter i den mening som avses inom arbetsmarknadspolitiken omfattas både av förbudsregeln i 2 kap. 1 § första stycket 3 och av det skydd mot diskriminering som följer av 2 kap. 9 § (prop. s. 135 f.).

För att avgöra om det i ett visst fall har varit fråga om att en person missgynnats enligt lagens mening måste en jämförelse göras mellan arbetstagaren eller arbetssökanden och en existerande eller hypotetisk person som

befinner sig i en jämförbar situation. Vid bedömningen av frågan om det föreligger en likartad situation måste det därför först prövas om funktionshindret inverkar på förmågan att utföra arbetet, dvs. om den funktionshindrade kan utföra de väsentligaste uppgifterna i arbetet. Om funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan för arbetet och personerna konstateras ha likvärdiga arbetsuppgifter, utbildningar och erfarenhet föreligger en likartad situation och ett missgynnande kan då utgöra diskriminering. Är det däremot så att funktionshindret faktiskt påverkar arbetsförmågan negativt har arbetstagaren eller arbetssökanden inte sakliga förutsättningar för arbetet. I sådant fall föreligger inte heller en likartad situation och därmed inte heller diskriminering (jfr förarbetena till den tidigare gällande lagen [1999:132] om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, prop. 1997/98:179 s. 41 f.).

En person med funktionshinder befinner sig många gånger inte i en med andra jämförbar situation, just på grund av att funktionshindret medför nedsatt arbetsförmåga. En arbetsgivare är enligt 2 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen skyldig att genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder försöka se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. Bestämmelsen motsvarar 6 § i 1999 års lag. Av motiven till den bestämmelsen framgår bl.a. följande (se prop. 1997/98:179 s. 86 f.). Innebörden av kravet på anpassningsåtgärder är i princip att en arbetsgivare inte tillåts fästa avseende vid en persons funktionshinder om det är möjligt och skäligt att genom stöd- och anpassningsåtgärder eliminera eller reducera funktionshindrets inverkan på arbetsförmågan till en nivå där de väsentligaste arbetsuppgifterna kan utföras. Om arbetsgivaren nekar en person anställning med anledning av dennes funktionshinder, vilket genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade kunnat elimineras eller reduceras i tillräcklig mån, gör sig arbetsgivaren alltså skyldig till direkt diskriminering. Är det däremot så att funktionshindret faktiskt i väsentlig grad påverkar arbetsförmågan även om skäliga stöd- och anpassningsåtgärder vidtas, saknar den arbetssökande sakliga förutsättningar för arbetet och kan inte påstå sig vara diskriminerad.

DO har gjort gällande att bolagets agerande mot A.B. stått i strid mot i första hand förbudet att diskriminera den som söker praktik och i andra hand mot förbudet att diskriminera arbetssökande i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Från arbetsgivarparternas sida har gjorts gällande i första hand att det inte föreligger någon sådan situation som lagen är tillämplig på dels eftersom A.B. inte själv varit behörig att ingå avtal om praktik inom ramen för jobbgarantin, dels eftersom han inte kan anses ha sökt en ledig praktikplats utan bara gjort en förfrågan. I andra hand har arbetsgivarparterna gjort gällande att A.B. inte blivit diskriminerad eftersom hans synskada hindrat honom från att klara av de huvudsakliga arbetsuppgifterna hos bolaget och han alltså inte befunnit sig i en jämförbar situation med den för någon utan sådant funktionshinder. Det har enligt arbetsgivarparterna inte rört sig om någon yrkespraktik och bolaget har därför inte heller varit skyldigt att vidta några stöd- och anpassningsåtgärder. I alla händelser skulle enligt

arbetsgivarparterna skäliga sådana åtgärder inte ha räckt till för att se till att A.B. kom i en jämförbar situation med personer utan hans funktionshinder.

Som framgår av denna sammanfattande redogörelse för parternas ståndpunkter finns det flera tvistiga frågor där den första tar sikte på om lagen är tillämplig i den aktuella situationen. Arbetsdomstolen väljer emellertid att först ta ställning till om bolagets agerande över huvud taget varit diskriminerande i lagens mening.

Verksamheten vid vårdhemmet

Av utredningen, framför allt de uppgifter som lämnats av N-E.O. och M.S., har följande framkommit om verksamheten vid bolagets vårdhem.

Vid vårdhemmet finns plats för 59 boende fördelade på sex avdelningar. Verksamheten är inrymd i tre byggnader. Bolaget har ett 70-tal anställda. De boende är psykiskt sjuka som ofta även har missbruksproblem. Ofta är tillstånden kroniska och de som kommer till vårdhemmet bedöms vara medicinskt färdigbehandlade. Många är aggressiva och såväl verbala som fysiska angrepp mot personal samt boende emellan förekommer regelbundet. När personal som är utrustad med särskilda larm utlöser dessa åligger det den övriga personalen att skynda sig till platsen för larmet för att bistå den som larmat. Rapporter över inträffade tillbud upprättas varje vecka och 10–12 gånger per år rör tillbuden fysiskt våld.

Personalens uppgifter består i praktisk omvårdnad av de boende. De boende får i varierande grad hjälp med toalettbestyr, på- och avklädning, personlig hygien och matning. Ett 20-tal av de boende har blöjor. Omkring hälften är rullstolsburna. I personalens göromål ingår att städa, laga mat, tvätta och laga kläder, samt att följa med de boende och uträtta t.ex. bankärenden. Personalen följer också med de boende till den dagverksamhet som de har möjlighet att delta i och som leds av en psykolog.

Det förekommer att studerande från vårdutbildningar praktiserar vid vårdhemmet. Praktikanterna introduceras i arbetet av en undersköterska med handledarutbildning som de följer under en till en och en halv dag. Därefter förväntas praktikanten självständigt utföra arbetsuppgifterna med hjälp av "punktinsatser" från handledaren.

Mötet mellan A.B. och N-E.O. och bakgrunden till detta möte

A.B. är, som angetts ovan, synskadad. Det har framkommit att han är helt blind på ett öga och har sex procents syn på det andra. Han var, som också angetts, vid tidpunkten för den påstådda diskrimineringen inskriven vid Arbetsförmedlingen och deltog i insatsen jobbgarantin för ungdomar. Det framgår att arbetspraktik kan ske inom ramen för jobbgarantin och att därmed avses praktik på en arbetsplats. Av A.B:s och T.E:s uppgifter framgår att de diskuterade frågan om att A.B. skulle göra någon form av praktik för att kunna bedöma om den utbildningsinriktning som han var intresserad av, socialpsykiatri, kunde vara något för honom. De var enligt vad de uppgett ense

om att A.B. skulle i första hand själv undersöka möjligheterna att få praktisera någonstans. Ersättning till A.B. under en eventuell praktiktid skulle betalas som aktivitetsstöd enligt jobbgarantin. Det har vidare framkommit att A.B. via sin svägerska, S.B., hade fått kännedom om bolaget och dess verksamhet och att han därefter ringde till N-E.O.

A.B. har uppgett följande om telefonsamtalet och det efterföljande mötet. Han berättade vid samtalet att han var överens med Arbetsförmedlingen om att han skulle söka praktik i vägledande syfte och att han var synskadad. N-E.O:s reaktion på den senare uppgiften var att detta inte skulle vara något problem utan han sade att "det löser vi". De två bestämde tid för ett möte hos bolaget. N-E.O. sade inte något vid samtalet om att det krävdes någon särskild utbildning för att praktisera där. Han åkte till bolaget tillsammans med sin make och svägerskan. De två gav sig sedan iväg när N-E.O. kom och mötte honom. N-E.O. sade tämligen omgående att "här kommer du och överraskar mig med att vara så pass synskadad". A.B. använde vid tillfället sin vita käpp. Han bjöds in på N-E.O:s kontor. A.B. berättade på fråga av N-E.O. att han sökte praktikjobb eftersom han var intresserad av utbildning inom socialpsykiatri. N-E.O. konstaterade snabbt att det inte var möjligt att praktisera hos bolaget utan föreslog att A.B. i stället skulle vända sig till en särskild avdelning vid Lunds sjukhus, med deprimerade patienter, eftersom man där arbetade mer "med munnen" och inte med händerna. Mötet var kort, kanske fem till tio minuter. Han hade väntat sig att få frågor om sig själv, om synskadan och vad han kunde göra men fick inga sådana. A.B. upplevde mötet som märkligt och kränkande och var mycket ledsen efteråt. N-E.O. var dock inte fientlig eller otrevlig i sitt bemötande.

N-E.O:s uppgifter om telefonsamtalet och mötet stämmer i huvudsak överens med vad A.B. uppgett. Han har dock inte särskilt berört om han inledningsvis vid mötet uttalade sig på det sätt som A.B. uppgett. Vidare har han uppgett att han inte berättade något för A.B. om arbetsdagen vid boendet samt att A.B. inte heller, såvitt han minns, frågade något. Han har också uppgett att han uppskattade mötets längd till 20 minuter, att han utifrån den bedömning han gjorde av A.B:s synskada insåg att denne inte skulle kunna arbeta med de sysslor som fanns vid vårdhemmet och att han av välvilja uppmanade A.B. att vända sig till Lunds sjukhus.

Har bolaget diskriminerat A.B.?

Arbetsdomstolen har uppfattat parternas ståndpunkter så att det är ostridigt att det förhållandet att A.B. vid mötet mellan honom och N-E.O. nekades praktik hos bolaget är ett missgynnande i diskrimineringslagens mening. Det får vidare anses klarlagt att det var A.B:s funktionshinder som var utslagsgivande för det ställningstagandet. Parterna har emellertid skilda uppfattningar om A.B. och en person utan funktionshinder befunnit sig i en jämförbar situation. Det råder också delade meningar om hur man ska se på N-E.O:s agerande att göra bedömningen att A.B. inte hade förutsättningar för att praktisera hos bolaget utan att fråga honom närmare om hans förhållanden och önskemål. Enligt arbetsgivarparternas mening kan detta inte i sig vara

någon diskriminerande handling, om det i efterhand visar sig att bedömningen var korrekt.

En förutsättning för att diskriminering ska föreligga är, som anförts ovan, att A.B. vid missgynnandet av honom befunnit sig i en jämförbar situation. Som anförts ovan måste det vid bedömningen av om det föreligger en jämförbar situation först prövas om funktionshindret inverkat på förmågan att utföra arbetet. När diskrimineringen, som här, påstås ha skett av en praktiksökande måste alltså den funktionshindrade bedömas kunna utföra de väsentligaste uppgifterna som avses med praktiken för att anses vara i en jämförbar situation.

Frågan om vilka de väsentligaste uppgifterna har varit i detta fall blir i viss mån beroende av hur praktiken hos bolaget skulle ha gestaltat sig. Parterna tycks se olika på den saken. DO har dock i första hand, som Arbetsdomstolen uppfattat inställningen, gjort gällande att A.B. utan särskilda stöd- och anpassningsåtgärder kunnat utföra de förekommande sysslorna vid vårdhemmet. I varje fall om det enligt DO också beaktas att det inte kan vara rimligt att kräva att en praktikant självständigt ska utföra alla sysslor som förekommer vid arbetsplatsen.

Av det ovan anförda framgår att verksamheten huvudsakligen består i praktisk omvårdnad av de boende som innefattar att hjälpa dem med hygien, toalettbestyr och matning samt att sköta om deras behov av sådana saker som matlagning, tvätt och städning. Det har också framkommit att de boende, om än i varierande grad, har stora vårdbehov och att de kan vara oberäkneliga och inte alls samarbetsvilliga samt uppträda aggressivt och ibland vara våldsbenägna. Annat har inte framkommit än att dessa förhållanden gällt för hela verksamheten även om, som nyss nämnts, vårdbehovet hos de boende varierar liksom benägenheten att uppträda aggressivt. Arbetet ställer utan tvekan mycket stora krav på personalen som inte bara gäller deras praktiska handlag utan också deras förmåga att snabbt uppfatta och kunna avvärja annalkande risksituationer i samband med att någon boende blir utåtagerande.

A.B. har som framgått en grav synnedsättning som bl.a. innebär att han inte utan särskilda hjälpmedel kan läsa text i t.ex. tidningar. Det är ostridigt att synnedsättningen inte varit något hinder för A.B. när det gäller vissa av de göromål som utförs av personalen vid vårdhemmet, såsom t.ex. dukning av bord inför måltider och hängning av tvätt. Det finns i och för sig inte heller anledning att betvivla att A.B., som han själv och hans make M.B. båda uppgett, tämligen obehindrat klarar av den egna dagliga tillvaron hemma. Detta kan dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte utan vidare tas till intäkt för att motsvarande uppgifter kan utföras obehindrat vid vårdhemmet där många arbetsuppgifter ska utföras i de boendes egna och, förmodligen, ständigt föränderliga "hemmiljö". Det får också hållas för visst att synnedsättningen medför en påtaglig begränsning av synfältet som i sin tur måste starkt försvåra för A.B. att hinna uppfatta riskfyllda situationer som t.ex. att en boende är på väg att handla aggressivt. Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att det är svårt komma till någon annan slutsats än att A.B:s

synsättnings medfört att han inte kunnat, på ett sätt som även motsvarat de boendes berättigade krav på yrkesmässig omvårdnad, utföra de väsentligaste sysslorna i verksamheten. Den bedömningen påverkas inte av att man, som också DO anför, givetvis inte kan ställa samma krav på en praktikant som personalen i övrigt. A.B. har alltså inte befunnit sig i en jämförbar situation med någon utan hans funktionshinder med den utgångspunkten att praktiken inneburit att han i huvudsak hade haft att utföra de sedvanliga sysslorna i verksamheten.

DO synes emellertid, som anförts ovan, mena att bedömningen ska göras med den utgångspunkten att A.B. under praktiktiden, som var tänkt att vara i fyra veckor, skulle i ”vägledande syfte” i huvudsak gå bredvid en anställd, som rent faktiskt skulle utföra merparten av sysslorna. Tanken var nämligen enligt DO att A.B. på så sätt skulle få en inblick i hur arbetet fungerar. Arbetsdomstolen kan konstatera att det som gjorts gällande är att A.B. diskriminerats som praktiksökande. Någon uttrycklig definition av vad som menas med praktik finns inte i lagen och inte heller i lagförarbetena även om det där redogörs för vilka grupper som det är tänkt ska omfattas av skyddet. Det torde dock vara naturligt att uppfatta praktik som att genom praktisk tillämpning pröva på och utföra de sysslor som förekommer på arbetsplatsen. Det har uppenbarligen också varit med den utgångspunkten som bolaget, genom N-E.O., ställde sig välvilligt till A.B:s inledande förfrågan om praktik och bestämde en tid för ett möte med honom om en eventuell praktik. Det är alltså mot en sådan av bolaget tänkt praktik som bedömningen av om A.B. befunnit sig i en jämförbar situation bör göras. Frågan om den tänkta praktiken borde ha anordnats på det sätt som DO har hävdats torde för övrigt snarare kunna bedömas inom ramen för en prövning av om arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade kunnat se till att A.B. försattes i en jämförbar situation med andra utan hans funktionshinder.

Diskrimineringsförbudet gäller nämligen i fråga om funktionshinder även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att arbetstagaren kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder. I fråga om praktikanter gäller den regeln emellertid bara den något mer inskränkta kategorin yrkespraktikanter. Arbetsgivarparterna har bestritt att det här varit fråga om sådan praktik som medför att den här regeln är tillämplig. I förarbetena anges att med yrkespraktikanter avses studenter som fullgör yrkesinriktad praktik på en arbetsplats som en del av studierna och de som tar del av det arbetsmarknadspolitiska programmet arbetspraktik eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet med inslag av yrkespraktik (prop. 2007/08:95 s. 500). Där anges också att skyldigheten för arbetsgivaren att vidta sådana åtgärder är mindre långtgående gentemot yrkespraktikanter än motsvarande skyldighet gentemot anställda. Det kan konstateras att den praktik som det varit fråga om här inte utgjort del av några studier och följaktligen inte varit yrkespraktik i den meningen. Det är inte heller givet att den faller in under sådan arbetsmarknadspolitiskt anknyten praktik som bestämmelsen i övrigt tar sikte på. Arbetsdomstolen väljer dock att inte ta slutlig ställning till den frågan utan prövar först om bolaget genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder hade kunnat se till att A.B. kom i en jämförbar situation med någon utan hans funktionshinder.

Det är ostridigt att det skulle ha varit skäligt att bolaget som hjälpmedel för A.B. hade införskaffat ett särskilt förstoringsglas med lampa. Av utredningen har dock framkommit att detta hjälpmedel endast skulle ha medfört att A.B. kunnat utföra ytterligare någon av de förekommande sysslorna. Det skulle emellertid inte, enligt Arbetsdomstolens mening, ha medfört att han därmed kommit i en jämförbar situation med den för någon utan hans funktionshinder. Utredningen ger enligt domstolens mening inte stöd för att bolaget genom att placera A.B. vid någon särskild avdelning skulle ha kunnat utföra förekommande sysslor. Den utformning av praktiken som enligt DO borde ha skett, nämligen att A.B. en stor del av tiden fått gå bredvid någon annan, är enligt domstolens uppfattning inte en sådan stöd- och anpassningsåtgärd som varit skäligt att kräva. En sådan åtgärd, som torde förutsätta att den som går bredvid kan verksamheten, måste nämligen anses vara alltför resurskrävande ur personalsynpunkt även med beaktande av att bolaget måhända kunnat i viss mån kompenseras ekonomiskt för den extrapersonal som hade krävts. Vid bedömningen av det skäliga i åtgärden måste även beaktas den olägenhet och integritetskränkning som de boende kan uppleva av ett sådant arrangemang. Till det sagda kommer att detta rent faktiskt inte heller innebär att A.B. sätts i stånd att själv utföra de förekommande sysslorna på det sätt som en praktik förutsätter. Sammantaget gör Arbetsdomstolen den bedömningen att det inte framkommit att bolaget genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kunnat se till att A.B. kom i en jämförbar situation med den för personer utan hans funktionshinder.

Den hittills gjorda bedömningen innebär sammanfattningsvis att A.B. inte kan anses ha haft sakliga förutsättningar för den ifrågavarande praktiken. Bolaget har alltså inte diskriminerat honom genom att neka honom praktik hos bolaget.

DO har även gjort gällande att bolaget diskriminerat A.B. genom att N-E.O. vid mötet med honom tämligen omgående och utan att ställa vidare frågor drog slutsatsen att A.B. till följd av sitt funktionshinder inte kunde praktisera där och avslutade intervjun. Som framgått av det tidigare anförda har Arbetsdomstolen funnit att A.B. till följd av sitt funktionshinder inte hade sakliga förutsättningar för att praktisera hos bolaget och att han följaktligen inte befunnit sig i en jämförbar situation. Det har inte framkommit, eller egentligen ens påståtts, att A.B. vid mötet utsattes för trakasserier. Mot bakgrund av det anförda kan det förhållandet att bolaget tyckte sig ha tillräckligt underlag för sitt ställningstagande utan att ställa ytterligare frågor till honom och därför avslutade intervjun inte innebära att A.B. diskriminerats. En annan sak är att bolaget härigenom också ökade risken för att det i efterhand hade kunnat visa sig att bolaget missbedömt hans förutsättningar.

Sammanfattning och rättegångskostnader

De ställningstaganden som Arbetsdomstolen har gjort ovan innebär att domstolen funnit att bolaget inte i förhållande till A.B. har handlat på något sätt som stått i strid mot förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen. DO:s talan ska alltså avslås. Med detta ställningstagande saknas skäl att gå in

på en bedömning av arbetsgivarparternas invändning om att diskrimineringslagen över huvud taget inte varit tillämplig i den föreliggande situationen.

Vid denna utgång ska DO ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Diskrimineringsombudsmannens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Diskrimineringsombudsmannen att ersätta Vårdföretagarna och Hällbogruppen AB för rättegångskostnader med 172 489 kr, varav 150 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta på det förstnämnda beloppet enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Sören Öman, Inga Jerkeman, Björn Müntzing och Sofie Rehnström. Enhälligt.

Sekreterare: Julia Damerau Malmström