

Jungelin mot Försäkringskassan

Denna artikel handlar om ett diskrimineringsmål där Försäkringskassan år 2006 nekade en arbetssökande med synnedsättning anställning. DO drev ärendet i Arbetsdomstolen med dom 2010.



För tio år sedan sökte Marie-Louise Jungelin jobb som utredare av sjukskrivningsärenden på Försäkringskassans kontor i Huddinge. Hon blev uttagen till intervju och berättade då om sin synskada och de hjälpmedel som finns för att bland annat arbeta med så kallade skärmläsare.

När Försäkringskassan ringde upp medgav de att Marie-Louise, som är utbildad jurist och tidigare arbetat med liknande uppgifter inom Polisen och Folksam, uppfyllde kraven på kompetens och erfarenhet.

Men hon kunde inte få jobbet eftersom det ärendehanteringssystem (ÄHS) som Försäkringskassan använder inte fungerar ihop med skärmläsare. (Skärmläsare är program som omvandlar digital information till tal eller punktskrift. Detta fungerar i stort sett för alla datorer, mobiler och så vidare – men alltså inte i det system Försäkringskassan har byggt upp för att administrera sina ärenden.)

Marie-Louise minns hur arg hon blev.

—Hur kan man säga att någon är kvalificerad för ett jobb och sedan att man inte får det för att man inte ser?

Även om hon förstod att hon inte skulle få jobbet ville hon genom att anmäla det offentligt visa att hon inte tyckte det var ok att människor med funktionsnedsättning behandlas på det här sättet.

Anmälan

Det är i första hand det fackförbund man tillhör som ska driva arbetsmarknadstvister. När facket inte vill ta sig an ett fall kan

Diskrimineringsombudsmannen driva fallet.

— Mitt fackförbund sa att det här var för svårt att driva, säger Marie-Louise Jungelin. Hon gick då ur facket i protest och anmälde händelsen till dåvarande Handikappombudsmannen.

Processen började med ett möte på Försäkringskassan för att se om det gick att komma överens. Efter ett helt år kom definitivt besked från Försäkringskassan om att de inte tänkte anställa henne. När Handikappombudsmannen gick upp i den nya samlade Diskrimineringsombudsmannen (DO) år 2009 övertogs ärendet av DO. Talan väcktes (stämning) i Arbetsdomstolen med krav på 70 000 kr i skadestånd (i Diskrimineringslagen som trädde i kraft 2009 är skadestånd ersatt med diskrimineringsersättning).

Rättsläget

Eftersom själva diskrimineringshändelsen inträffade före 2009 bedömdes den enligt 1999 års lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Inget väsentligt har ändrats i den nya Diskrimineringslagen när det gäller arbetsrättsliga frågor. Det var och är förbjudet att missgynna arbets sökande med funktionsnedsättning genom att med hänvisning till funktionsnedsättningen behandla någon sämre än andra. För att arbets situationen ska bli jämförbar med andra är arbetsgivaren skyldig att väga in skäliga stöd- och anpassningsåtgärder.

I propositionen till lagen (1997/98:179) står att arbetsgivare inte får ”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”. Att neka någon anställning till ett jobb där funktionshindret kan hanteras genom skäliga anpassningsåtgärder är alltså diskriminering.

Anpassningsåtgärder kan till exempel vara hjälpmedel, justeringar av arbetsplatsen, ändringar i arbetsorganisation, arbetstider eller arbetsuppgifter. Arbetsgivare är skyldiga att anpassa arbetsplatsen, men åtgärderna får inte innebära en oproportionerligt stor börda för arbetsgivaren och måste vara rimliga i förhållande till betalningsförmåga, anställningstiden, möjligheten att införa åtgärden på arbetsplatsen och dess inverkan för personen med funktionsnedsättning och dennes arbetsförmåga.

Rättegången

Diskrimineringsombudsmannen utsåg advokat Anders Karlsson till juridiskt ombud. Med som bisittare fanns också en jurist från DO. Anders Karlsson fick fria händer och drev som huvudargument att det fanns möjligheter att sätta Marie-Louise i en jämförbar situation med arbetstagare utan funktionsnedsättning genom anpassning av arbets situationen. DO tog in experten Michael Larsson som visade hur man kunde programmera om ÄHS till att fungera med skärmläsare.

—Systemet använder många fönster på skärmen samtidigt, men är inte omöjligt att anpassa, säger han.

En alternativ metod var att skriva ut handlingar (ca 20 per dag) från ÄHS och sedan skanna dem. En svårighet utgjorde handskrivna ansökningar och läkarintyg som enligt en bedömning år 2006 utgjorde tio procent av arbetstiden. Michael Larsson menade att arbetssituationen till stora delar gick att anpassa. De få arbetsuppgifter som krävde syn kunde lösas med ett personligt biträde, en tjänst som dessutom bekostas av Arbetsförmedlingen och inte av arbetsgivaren.

Ett annat argument DO förde fram var att det redan fanns anställda på Försäkringskassan med motsvarande funktionsnedsättning på liknande arbetsuppgifter. Dessutom var Försäkringskassan vid den här tiden en så kallad sektorsmyndighet med ett särskilt ansvar att genomföra funktionshinderspolitiken. —Borde man inte då föregå med gott exempel och anställa personer med funktionsnedsättning? undrar Anders Karlsson.

Motparten

Det gäller för parterna i en domstolsförhandling att övertyga domarna om sin sak. I diskrimineringsfall ska först den klagande arbetstagaren visa att det antagligen skett en diskriminering.

Motparten ska sedan bevisa att diskriminering inte skett. Försäkringskassans huvudargument var att ÄHS bara skulle fungera om det gjordes om i grunden. Detta var orimligt och alltför kostsamt och tidskrävande. Enligt Försäkringskassans inkallade "IT-produktspecialist" skulle en sådan omprogrammering ta 20 000 arbetstimmar och kosta 10 till 15 miljoner.

En annan av de tekniska experter Försäkringskassan kallade in var Emil Jansson från företaget Polarprint. Det han minns idag är att han pratade om svårigheterna med att skanna in handskrivna dokument.

—Det finns fortfarande inget program som kan känna igen all handskriven text, säger Emil Jansson.

Försäkringskassans resonemang gick ut på att stöd- och anpassningsåtgärder inte kunde skapa en arbetssituation där Marie-Louise Jungelin kunde utföra de arbetsuppgifter som ingick i tjänsten. Personligt biträde avfärdades med att man inte kan "anställa två personer för att utföra en persons arbetsuppgifter".

Domen

Grundfrågan i domen ([AD 13/10](#)) från februari 2010 är hur långt en arbetsgivares skyldighet att anpassa arbetsplatsen sträcker sig. När blir anpassningar så omfattande och därmed orimliga att det faktiskt blir ok att neka någon med funktionsnedsättning jobb trots rätt kompetens?

Arbetsdomstolen menade att man visserligen kan ställa höga krav på Försäkringskassan, men den anpassning som Arbetsdomstolen förstod som nödvändig var en total omprogrammering av ÄHS och det bedömdes som oskäligt. Att helt anpassa arbetssituationen så att den blev jämförbar med andra ansågs så

omständligt att detta inte kunde krävas av Försäkringskassan. AD gick alltså på motpartens linje och ansåg inte att det varit fråga om diskriminering.

I backspegeln

Som jurist förstod Marie-Louise Jungelin turerna i processen, men tyckte också det var lite frustrerande att vara så kunnig. Hon hade gärna varit mer delaktig, inte minst med sina kunskaper om funktionshinder och tillgänglighet. Nu var det ombudet som förde talan och hon hade bara rätt att svara på direkta frågor. Hon är övertygad om att antalet arbetstimmar spökade för domstolen. Hon tycker att det är absurt att en förändring av systemet i arbetstid skulle ta elva år (=20 000 arbetstimmar) att genomföra.

—Både ombudet och rätten borde ha ifrågasatt detta.

Anders Karlsson säger att Försäkringskassans egen utredning om stöd och tekniska lösningar hade stora brister.

—I rätten bevisade de inte att våra förslag på anpassningar inte skulle fungera, säger han. De gick inte in på det konkreta fallet och levde därmed inte upp till sin bevisbörda. Det borde domstolen ha insett.

När han lämnade förhandlingen hade han därför stora förhoppningar att vinna målet. Så blev det alltså inte. Med facit i hand tycker han att han borde ha visat på möjliga anpassningar ännu tydligare.

—Kanske skulle våra experter praktiskt ha visat upp hur hjälpmedel och anpassningar fungerar för synskadade, funderar han. Det är en pedagogisk uppgift att visa detta inför domare som sällan är insatta i tekniska detaljer.

Experten Michael Larsson berättar att han bara fick frågor och inte möjlighet att visa upp något i rätten. Men han är osäker på om det skulle ha hjälpt.

—Det är inte många som förstår vad det innebär att ”scripta Jaws till att läsa fönster” eller arbeta med kortkommandon och tal.

Michael Larsson skulle ha velat ha mer förhandsinformation och bättre möjlighet att testa Försäkringskassans ÄHS och skannerfunktioner i förväg. Han hade också gärna träffat redan anställda med synnedsättning inne på Försäkringskassan.

Både Marie-Louise och Anders Karlsson tror att domen idag hade blivit densamma i Arbetsdomstolen, men en annan i en allmän domstol. Anders Karlsson anser att Arbetsdomstolen just i diskrimineringsmål inte dömer på ett lika juridiskt stringent sätt som de civilrättsliga domstolarna tingsrätt och hovrätt.

—Den här domen var ett exempel på det.

(Arbetsdomstolens ”intresseledamöter” som utses av fackförbund och arbetsgivarorganisationer var i majoritet i domstolen vid den här domen. Den ordningen har ändrats med 2009 års lag och numera ska juristdomarna utgöra majoritet i diskrimineringsmål.)

Att förändra samhället

Tio år har gått sedan Marie-Louise Jungelin nekades jobb på Försäkringskassan. Under den tiden har hon hunnit tänka mycket (och bytt efternamn) och lagt de här händelserna bakom sig. Men hon ångrar inte sin anmälan.

—Om alla bara knyter näven i byxfickan och klagar inför sina närmaste kommer ingenting att förändras i samhället, säger hon.

Hon ville på lång sikt göra det enklare att få jobb – för henne själv och för andra människor med funktionsnedsättning, till exempel vänner och de egna barnen.

—Om man bara tänker på sig själv kanske man inte ska driva process. Skadan är ju på sätt och vis redan skedd och utsikterna att vinna inte så stora, säger hon.

Ändå tycker hon att fler borde anmäla. Nya fall måste komma upp. Att skicka in en anmälan är gratis och görs enkelt på nätet.

—Låt bara ilskan gå över först och skriv på ett sakligt sätt, är Marie-Louise råd. Även om man förlorar är det viktigt att otillgänglighet och diskriminering debatteras i såväl domstolar som i media.

—Själva utslaget brukar folk glömma – om det inte är ett jättestort skadestånd – däremot inte debatten, säger Marie-Louise Jungelin.

Hon är trots allt glad att hennes fall togs upp.

—Det är få diskrimineringsärenden som överhuvudtaget går så långt, och många ansåg faktiskt att jag hade rätt.

Hon tycker att funktionshindersrörelsen borde rusta sina medlemmar bättre. Medlemmarna behöver kunskap om hur man tar tillvara på sina rättigheter, hur och var man anmäler, när man kan stämma själv, i grupp eller via ombud, vilka saker som är värda att gå vidare med och vilka man ska släppa.

—Även fackförbunden borde utbildas och få stöd av funktionshindersrörelsen, tycker Marie-Louise Jungelin. Man ska inte behöva lämna sitt fackförbund bara för att de inte har tillräckliga kunskaper om funktionsnedsättning och diskriminering. Sådan kunskap behövs även hos advokater och domare, tycker hon.

Att bli en offentlig person

Marie-Louise Jungelin tror att en enda person kan åstadkomma stora förändringar.

—Genom att bli en känd person bakom ett problem kan man visa på den diskriminering som finns i samhället. Men var och en måste avgöra hur mycket man vill utsätta sig för och hur offentlig man vill bli. Fast brinner man för något är det värt att bli en offentlig person för det, säger hon.

En intrikat fråga är om det får negativa konsekvenser för arbetssökandet att driva process. Marie-Louise anser att hon hade haft enklare att få jobb om hon vunnit.

—Då hade man kunnat förvänta sig att arbetsgivarna tar ansvar för tekniken på ett annat sätt.

Hon tror ändå inte att domen avskräckt några arbetsgivare från att anställa henne.

Hon funderar faktiskt på att söka ett liknande jobb igen och se om det hänt något på tio år. Blir hon nekad skulle hon anmäla igen.

Men att gå till domstol är inte alltid det mest effektiva. När till exempel högskoleprovet kom kunde inte Marie-Louise Jungelin göra det eftersom det inte fanns i punktskrift. Hon ringde då Expressen och det blev en stort uppslagen nyhet.

Sedan dröjde det inte länge förrän provet fanns i punktskrift. Hon har också jobbat för att det ska gå att hämta och lämna barn med färdtjänst och att Stockholms statsteater ska låta ledsagare få gå med utan att betala.

—I det här fallen handlar det mer om dialog och logiskt resonemang.

Myndigheternas ansvar

Både Anders Karlsson och Marie-Louise Jungelin menar att Försäkringskassan – vars uppdrag är att stödja människor med funktionsnedsättning att komma ut i arbetslivet, bland annat med arbetshjälmedel – själv ska ta ett större ansvar för att anställa personer med funktionsnedsättning.

—Med sina 14 000 anställda och mängder av arbetsuppgifter borde det inte vara något problem att utforma tjänster som fungerar för människor med funktionsnedsättningar, säger Marie-Louise. Det finns dessutom mycket stöd för arbetsgivare. Hjälpedelsexperten Michael Larsson tycker till exempel att myndigheten i rätten framförde en märklig syn på personligt biträde.

—Det räcker ju ofta med en kollega som ställer upp några minuter om dagen, säger han.

Marie-Louise Jungelin förstår att it-system inte byts över en natt, men undrar vilka drivkrafter som finns att skaffa tillgängliga produkter när man köper nytt.

—Är det inte en form av strukturell diskriminering att skaffa system som utestänger människor med funktionsnedsättningar från att arbeta?

Hon hoppas att reglerna för upphandling skärps så att otillgängliga system överhuvudtaget inte får köpas in.

—Dessutom blir det billigare att köpa rätt från början jämfört med att tvingas göra anpassningar i efterhand.

ÄHS finns kvar

Marie-Louise berättar att hon har arbetat på stora arbetsplatser där tekniken fungerar med skärmläsare. Hon känner också personer med synnedsättning som arbetar med journalsystem inom vården utan större problem. Det verkar alltså vara just Försäkringskassan som har ett särskilt otillgängligt system.

Men hur ser myndigheten själv på detta? Pia Stider är verksamhetsutvecklare på Försäkringskassans HR-stab (personalavdelning). Hon berättar att

Försäkringskassan arbetar med likabehandlingsplaner och normförändring.

Myndigheten har också deltagit i ett statligt praktikantprogram för personer med funktionsnedsättningar. Men ÄHS används fortfarande, ett system med mer än 15 år på nacken.

—Det har byggts upp internt och det är en stor apparat att byta ut det, säger Pia Stider. Det finns i dagsläget inget datum för när ÄHS ska bytas ut.

Nu införs visserligen en webbaserad plattform för många tjänster, men inte heller den har hittills fungerat fullt ut med hjälpmedel. Försäkringskassan samarbetar i detta med företaget Funka som har analyserat problemen. Nya system ska uppfylla krav i myndighetens egna ”Gemensamma egenskapskrav”.

—Det är tråkigt att vi inte kunnat möjliggöra arbete för fler personer med synnedsättning, säger Pia Stider och medger att Försäkringskassan har långt kvar. Jungelins fall kom upp 2006.

Sedan dess har Sverige infört en ny diskrimineringslag, ratificerat FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (där artikel 5 handlar om icke-diskriminering och artikel 27 om rätten till arbete) och 2015 infört bristande tillgänglighet som diskriminering. Ändå har Försäkringskassan inte beslutat om att införa ett tillgängligt ärendehanteringssystem.

— Staten borde vara föredöme och vägvisare, inte utestänga personer med funktionsnedsättning genom otillgängliga it-system, avslutar Marie-Louise Jungelin.



Artikel av Emil Erdtman.

Källa: <https://lagensomverktyg.se/2016/10/11/jungelin/>

I kommande artiklar följer vi ärendets väg till FN (utlåtande 2014) och möter en person med synnedsättning som sökt jobb på Försäkringskassan hösten 2016.

11 oktober, 201611 oktober, 2016