



Cirkulärnr: 2006:88
Diariernr: 2006/2852
Arbetsgivarpolitik: 2006-2:30
Nyckelord: Diskriminering, funktionshinder, arbetsrätt, FUDA
Handläggare: Johanna Read Hilmarsdottir
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Datum: 2006-12-27
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i lag (1999:132) om förbud mot
diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
Bilagor: SFS 2006:1330



CIRKULÄR 2006:88

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:30

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: Diskriminering,
funktionshinder, arbetsrätt, FUDA

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Bakgrund

Riksdagen har den 15 november 2006 fattat beslut om ändringar Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (FUDA).

Beslutet innebär ett tydligare genomförande av EG:s likabehandlingsdirektiv, Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Ändringarna utgår från regeringens proposition 2005/06:207 Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder.

Lagändringarna trädde i kraft den 1 december 2006.

Arbetsgivarens skyldigheter utökas

Förbudet mot direkt diskriminering i FUDA innebär att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder. Skyldigheten har sedan tidigare gällt vid rekryteringssituationer.

Arbetsgivarens skyldigheter utökas nu och gäller även sådana åtgärder som behövs under pågående anställning. Arbetsgivaren ska vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder vid alla de sju situationer då diskrimineringsförbudet gäller enligt FUDA

Arbetsgivarens skyldigheter skall gälla även i förhållande till den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik hos arbetsgivaren.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Brott mot bestämmelserna i FUDA kan medföra skadeståndsansvar för arbetsgivaren.

Kommentar

Arbetsgivarens skyldigheter att anpassa arbetsförhållandena på arbetsplatsen till arbetstagarens förutsättningar framgår av arbetsmiljölagen (AML). Arbetsmiljöverket utövar tillsyn och kan, efter anmälan eller inspektion, ålägga arbetsgivaren att vidta nödvändiga åtgärder, ibland med förenat med vitesbelopp.

De nya reglerna i FUDA innebär en form av dubbelreglering jämfört med reglerna i AML. Det leder till att en arbetsgivare riskerar att drabbas av såväl vite från Arbetsmiljöverket som ett skadeståndskrav från arbetstagaren eller dennes fackliga organisation.

En brist i FUDAs reglering är att det överlämnas till rättstillämpningen att avgöra vad som kan anses utgöra skäligen åtgärder.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Johanna Read Hilmarsdottir

Bilagor: SFS 2006:1330