



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR 137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2005

Uppsägning på grund av sjukdom

– en rättsvetenskaplig samt rättssociologisk utredning

Handledare: Annamaria Westregård

Författare: Emma Mattsson

Abstract

The purpose of this essay is to investigate how employers' rights to give employees notice because of illness are regulated in Swedish working life. This essay consists of two parts. The first part is jurisprudential and based on traditional juristic method. The second part entails the discipline Sociology of Law and is based on a qualitative survey consisting of two interviews.

The outcome of this paper is that The Employment Protection Act regulates when notice of termination because of illness is valid or not. The Work Environment Act and The National Insurance Act can affect the judgement of whether a notice depending on illness is valid or not. The two last mentioned laws will however never decide the verdict since these laws belong to the administrative law system which the labour court does not rule on. The implication of the rules of law concerning notice of regulation because of illness is that it has to be objectively grounded. For illness to make an objective ground it must be clear that the employee can not perform any work of meaning for the employer. The employer must also be able to show that there are no possibilities to transfer the employee within the business activity. The judgement of whether a notice is valid or not is also affected by employers' adjustment and rehabilitation responsibilities, given by The Work Environment Act and The National Insurance Act.

The outcome of my Sociology of Law investigation is that the law regarding giving notice because of illness is filling its intended function in the society. The law creates an underlying normative platform for how employers act when they have to give notice to a person because of disease. In the investigation I also concluded that there is another norm, in addition to the legal norm, which sets the external limits regarding when notice because of illness is applied in reality. This norm is based on conscience and morality values which set more far-reaching demands for when notice because of illness is applied. Consequently it is a norm based on conscience and morality which in reality determines when a notice because of illness is applicable. As a result the law could be enlarged to agree with the conscience and morality value based norm, without affecting employers' responsibility before giving notice because of illness.

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur arbetsgivares rätt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom regleras i det svenska arbetslivet. Uppsatsen består av två olika delar. Uppsatsens första del är rättsvetenskaplig och utgår från rättsdogmatisk metod. Uppsatsens andra del är rättssociologisk och baseras på en kvalitativ undersökning bestående av två intervjuer.

Det som framkommer av denna uppsats är att det är lagen om anställningsskydd som reglerar när uppsägning på grund av sjukdom är giltig eller inte. Lagen om allmän försäkring samt arbetsmiljölagen kan påverka vid bedömningen av uppsägningens giltighet. Dessa två sistnämnda lagar kan dock aldrig avgöra i frågan då de utgör förvaltningsrättsliga lagar vilka arbetsdomstolen inte dömer utifrån. Innebörden av de bestämmelser som reglerar en uppsägningens giltighet är att saklig grund ska föreligga för att uppsägningen ska anses giltig. För att sjukdom ska utgöra saklig grund ska det vara klart att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för den aktuella arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska även kunna visa att denne inte har någon möjlighet att omplacera arbetstagaren. Vid bedömningen av ifall saklig grund föreligger påverkar även huruvida arbetsgivaren har uppfyllt det anpassnings- och rehabiliteringsansvar som denne har enligt arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring.

Av den rättssociologiska undersökningen framkom det att regleringen av uppsägning på grund av sjukdom fyller sin avsedda funktion i samhället. Lagen om anställningsskydd utgör en underliggande normativ plattform för hur personer agerar vid ett eventuellt behov av att säga upp en person på grund av sjukdom. I undersökningen kom jag dock även fram till att det finns ytterligare en norm, utöver den rättsliga normen, som sätter de yttersta gränserna för när uppsägning på grund av sjukdom äger rum i verkligheten. Denna norm baseras på samvete samt moraliska värderingar som ställer högre krav än lagen gällande när uppsägning på grund av sjukdom får äga rum. Det är således en norm baserad på samvete och moral som i verkligheten avgör när uppsägning på grund av sjukdom äger rum. Följaktligen skulle rådande bestämmelser kunna vidgas till att överensstämma med den på samvete och moral baserade normen utan att inverka på det ansvar som arbetsgivare i praktiken anser sig ha innan de säger upp en anställd på grund av sjukdom.

Nyckelord: Uppsägning, sjukdom, rehabilitering, anpassning, omplacering

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	7
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	8
1.2 DISPOSITION	8
1.3 METOD.....	9
1.3.1 Metod för uppsatsens rättsvetenskapliga del.....	9
1.3.2 Metod för uppsatsens rättssociologiska del.....	10
1.4 AVGRÄNSNINGAR	12
1.5 BEGREPPSFÖRKLARING	12
2 LAGAR, BESTÄMMELSER SAMT RÄTTSFALL	13
2.1 LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	14
2.1.1 Utgör sjukdom saklig grund för uppsägning?.....	15
2.1.2 Omplacering.....	16
2.2 ARBETSMILJÖLAGEN	17
2.2.1 Arbetsgivarens ansvar enligt AML.....	17
2.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete	18
2.2.3 Rehabilitering och arbetsanpassningsverksamhet	18
2.3 LAG OM ALLMÄN FÖRSÄKRING	19
2.3.1 Arbetsgivarens ansvar enligt AFL.....	20
2.3.2 Rehabiliteringsutredning.....	20
2.4 INTRESSANTA RÄTTSFALL.....	21
2.4.1 Det sena tidningsbudet, AD 1987:164.....	21
2.4.2 Vita fingrar, AD 1993:42	22
2.4.3 Halvtidsarbetande postanställd, AD 1996:115	23
2.4.4 Postanställd med ryggbesvär, AD 1997:39.....	24
2.4.5 Perstorps kommun, AD 1997:115	25
2.4.6 Fångvårdare med alkoholproblem, AD 1998:20.....	27
2.4.7 Elöverkänslig ingenjör, AD 2001:1.....	28
3 ANALYS.....	30
3.1 AML:S SAMT AFL:S INVERKAN PÅ LAS.....	30
3.2 BESTÄMMELSER GÄLLANDE UPPSÄGNING PÅ GRUND AV SJUKDOM.....	32
4 BESTÄMMELSERNAS VERKLIGA FUNKTION.....	36
4.1 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	36
4.1.1 Weber samt begreppet idealtyp	37
4.1.2 Normvetenskap.....	37
4.2 RESULTATREDOVISNING	38
4.3 RÄTTENS FUNKTION I VERKLIGHETEN	40
4.3.1 Rätten som norm.....	41
4.3.2 Samvete och moraliska värderingar som norm.....	42
4.3.3 Slutsats	44
5 AVSLUTANDE KOMMENTARER.....	45
REFERENSER	47
BILAGA 1	49

Jag vill först och främst inleda med att tacka Er yrkesverksamma personalvetare som tog Er tid för att delta i min undersökning. Vidare vill jag tacka Dig Annamaria, min handledare, för din konstruktiva kritik. Stort tack vill jag även rikta till Annika Reimer, lektor i rättssociologi, för ditt engagemang och din entusiasm. Jag vill även tacka min familj samt mina vänner för att ni alltid uppmuntrar och stöttar mig.

Malmö, november 2005

Emma Mattsson

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AV	Arbetsmiljöverket
Dir	Direktiv
Ds	Departementsserien
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
prop.	Proposition
Rskr.	Riksdagsskrivelse
SOU	Statens Offentliga Utredningar

1 Inledning

Sjukdom och ohälsa bland arbetstagare har ökat under flera års tid.¹ Vad denna sjukdomsökning beror på är svårt att säga. Troligtvis beror det på en kombination av flera olika påverkansfaktorer. Generellt sett har samhällstempot ökat, gällande såväl arbetsliv som privatliv. Trenden mot att fler personer vill göra karriär samtidigt som familjelycka ska råda leder till ökade krav på människor. Även ekonomiska nedskärningar samt slimmade organisationer gör att människor får jobba hårdare vilket kan resultera i sjukdom.

Ökade sjukdomstal på arbetsplatser innebär negativa konsekvenser för flera olika parter. Främst är sjukdomen förödande för den drabbade arbetstagaren. Sjukdomen är dock även förödande för arbetsgivaren eftersom sjuka arbetstagare kan innebära stora kostnader för arbetsplatsen. Det som arbetsgivare främst kan göra för att undvika denna typ av problem är att arbeta förebyggande med arbetsmiljö. Trots förebyggande arbete kan dock sjukdom uppkomma och det finns även sjukdomar som varken arbetsgivare eller arbetstagare råår på. Fråga är vad som händer den dag då en arbetstagare på grund av sjukdom inte längre klarar av att fortsätta sitt arbete hos den aktuella arbetsgivaren.

Jag har länge trott att det är i princip omöjligt att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Jag har dock inte varit säker på vilka bestämmelser som verkligen reglerar denna fråga. När jag bestämde mig för att skriva denna kandidatuppsats såg jag det som ett perfekt tillfälle för att undersöka problematiken gällande uppsägning på grund av sjukdom närmre. När får en arbetsgivare säga upp en arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan fortsätta sitt arbete? Vilka lagar reglerar denna fråga? Hur fungerar dessa lagar i praktiken? Kan det finnas andra faktorer än lagar som i praktiken spelar in vid en eventuell uppsägning på grund av sjukdom? Detta är frågor som jag genom denna uppsats hoppas kunna både få en större kunskap om samt även kunna besvara.

¹ Prop. 2004/05:21 s. 32.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur arbetsgivares rätt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom regleras i det svenska arbetslivet. Jag vill först och främst veta hur denna fråga regleras i svensk. Jag är dock även intresserad av att undersöka hur dessa lagar fungerar i verkligheten. De frågeställningar som jag således kommer att ta upp i denna uppsats är:

- Vilken påverkans effekt har arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring på lagen om anställningsskydd vid uppsägning på grund av sjukdom?
- Vad innebär bestämmelserna i lagen om anställningsskydd för en arbetsgivare då han vill säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom?
- Hur fungerar regleringen av uppsägning på grund av sjukdom genom lagen om anställningsskydd fungerar i verkligheten?
- Finns det andra faktorer utöver lagen om anställningsskydd som kan påverka hur arbetsgivare agerar vid uppsägning på grund av sjukdom?

1.2 Disposition

Jag har valt att dela upp min uppsats i två olika delar, en rättsvetenskaplig del samt en rättsociologisk del. Uppsatsens första och rättsvetenskapliga del består av två kapitel. I det första kapitlet beskriver jag de lagar, förarbeten samt praxis som reglerar arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom. I andra kapitlet presenterar jag min analys av första kapitlets resultat. I denna analys kommer jag att försöka besvara mina två första frågeställningar. Uppsatsens andra del består av en rättsociologisk studie baserad på två intervjuer. Jag kommer i denna studie att undersöka hur de lagar som påverkar vid uppsägning på grund av sjukdom fungerar i verkligheten samt om det finns andra faktorer än dessa bestämmelser som styr hur arbetsgivare handlar vid uppsägning på grund av sjukdom. Uppsatsens rättsociologiska del består av ett kapitel som inleds med en presentation av de personer som har intervjuats samt det resultat som studien gav. Därefter redogör jag för de teorier som ligger till grund för min analys. Analysen av undersökningen, där jag kommer att besvara mina två sista frågeställningar, avslutar detta kapitel. Till sist kommer resultatet från uppsatsens båda delar att vävas samman i ett avslutande kapitel där jag kommer att redogöra för mina egna tankar och kommentarer efter genomförandet av denna uppsats.

1.3 Metod

Metodkapitlet i denna rapport består av en beskrivning av mitt tillvägagångssätt i denna uppsats. Avsikten med denna redogörelse är att möjliggöra för läsaren att dels förstå den för uppsatsen valda metodiken samt dels att kunna göra en bedömning av de slutsatser och tolkningar som görs i uppsatsen.² Eftersom uppsatsen består av två delar som metodologiskt sett skiljer sig åt har jag valt att dela även metodkapitlet i två delar.

1.3.1 Metod för uppsatsens rättsvetenskapliga del

Intentionen med uppsatsens första del är att undersöka hur uppsägning på grund av sjukdom regleras i svensk lag. För att kunna göra denna studie har jag valt att använda mig av traditionell rättsdogmatisk metod. Traditionell rättsdogmatisk metod innebär en studie av de traditionella rättskällor som förekommer inom det aktuella forskningsområdet samt hur dessa källor fungerar och förhåller sig till varandra.³ De traditionella rättskällor som jag har valt att använda mig av i denna uppsats är den doktrin samt de svenska lagtexter, förarbeten och prejudikat som förekommer inom det aktuella problemområdet.

Vid inledningsskedet till detta uppsatsskrivande började jag med att sätta mig in i den doktrin som finns inom området gällande uppsägning på grund av sjukdom. Begreppet doktrin innebär i juridiska sammanhang den rättsdogmatiska litteratur som omarbetar, systematiserar och tolkar aktuell rätt.⁴ Doktrin kan således utgöra ett hjälpmedel för att förstå meningssammanhang mellan olika rättskällor, exempelvis lagar, prejudikat och förarbeten.⁵ Genom att jag satte mig in i rådande doktrin skapade jag mig således en god förståelse gällande den rättsliga problematik som föreligger vid uppsägning på grund av sjukdom.

Efter studerandet av doktrin gällande uppsägning på grund av sjukdom fick jag en god förståelse för vilka lagar samt paragrafer som reglerar detta område. Då lagstiftning är av en dominerande ställning vid rättsvetenskaplig forskning studerade jag lagar samt paragrafer ingående för att försäkra mig om att jag var väl införstådd med innebörden av respektive bestämmelse.⁶ För att dock kunna skapa en enhetlig bild av lagarnas samt paragrafernas avsikt är det viktigt att studera de olika lagarnas förarbeten. Förarbeten är av stor betydelse vid

² Backman, Rapport och uppsatser, s. 139.

³ Lehrberg, Praktisk juridisk metod, s. 38.

⁴ Peczenik, Vad är rätt? s. 260.

⁵ Peczenik, Vad är rätt? s. 263.

⁶ Peczenik, Vad är rätt? s. 228.

rättsvetenskaplig forskning då de vanligtvis innehåller motivuttalanden till respektive lags innehåll.⁷ Således uttrycker förarbeten lagstiftarens vilja samt bestämmelsernas ändamål.⁸ Lagen är ofta även kortfattad vilket förutsätter att förarbetena studeras för att ytterligare detaljer samt underlag för lagens tillämpning ska gå att återfinnas. Således är beaktandet av förarbeten avgörande för att skapa förståelse av en lags innebörd.⁹ Jag har således vid tolkningen samt beskrivningen av de olika lagarna i denna uppsats varit noggrann med att fördjupa mig i förarbetena till respektive lag samt bestämmelse.

Den sista rättskälla som jag avslutningsvis studerade var prejudikat. Ett prejudikat innebär ett rättsligt avgörande i ett konkret fall som kommer att ligga till grund för ett vägledande mönster vid framtida avgöranden.¹⁰ Prejudikat är dock inte juridiskt bindande men de är av stor vikt vid rättsvetenskaplig forskning då de skapar en förutsebarhet för framtida bedömning.¹¹ Då antalet domar från AD gällande uppsägning på grund av sjukdom är väldigt omfattande har jag valt ut ett mindre antal som jag presenterar i denna uppsats. Vid valet av prejudikat valde jag de rättsfall som jag anser vara mest relevanta för uppsatsens syfte, således de fall som enligt min uppfattning tydligt visar på AD:s inställning till de olika bestämmelser som reglerar uppsägning på grund av sjukdom.

1.3.2 Metod för uppsatsens rättssociologiska del

Uppsatsens andra del utgår ifrån samhällsvetenskaplig metod. Avsikten med uppsatsens andra del är att skapa förståelse samt ökad kunskap om vilken funktion som den arbetsrättsliga regleringen gällande uppsägning på grund av sjukdom har i praktiken. För att få denna förståelse är en kvalitativ studie bäst lämpad.¹² Den övergripande tanken bakom kvalitativ forskning är att exemplifiera och att därigenom dra olika långtgående slutsatser.¹³ Det finns flera olika former av kvalitativa undersökningsmetoder, exempelvis observationer och intervjuer.¹⁴ Jag har i denna undersökning valt att genomföra två intervjuer. Anledningarna till att mitt val av metod föll på intervjuer var dels av tidsmässiga skäl samt att jag var intresserad av detaljerad information från ett fåtal personer vilket gör intervjuer mest lämpligt.¹⁵ De intervjuer som jag genomförde var av semistrukturerad

⁷ Peczenik, Vad är rätt? s. 241.

⁸ Peczenik, Vad är rätt? s. 242.

⁹ Peczenik, Vad är rätt? s. 246.

¹⁰ Peczenik, Vad är rätt? s. 232.

¹¹ Peczenik, Vad är rätt? s. 238.

¹² Trost, Kvalitativa intervjuer, s. 14.

¹³ Svenning, Metodboken, s. 80.

¹⁴ Svenning, Metodboken, s.81-82.

¹⁵ Denscombe, Forskningshandboken, s. 132.

karaktär.¹⁶ Semistrukturerade intervjuer innebär att den som intervjuar har en färdig lista över ämnen som ska behandlas samt frågor som ska besvaras under intervjun. Intervjuaren följer dock inte denna intervjumall i strikt bemärkelse utan låter den intervjuade tala öppet om de olika ämnena och frågorna efter hand som de kommer upp.¹⁷ De olika ämnen och frågor som jag tog upp under intervjuerna var framtagna med anledning av den frågeställning som jag hade för avsikt att besvara med denna undersökning. Ämnena och frågorna tog således avstamp i det resultat som framkom av uppsatsens rättsvetenskapliga del.

Valet av de personer som jag intervjuade skedde genom subjektivt urval. Subjektivt urval innebär att intervjupersonerna "handplockas" för en studie. Denna form av urval är lämplig då forskaren på förväg vet vad som ska undersökas. Genom denna urvalsform kan forskaren även vara säker på att de personer som väljs ut kan data som är värdefull för studien.¹⁸ Valet av intervjupersoner föll således på två personer som har en lång erfarenhet av personalarbete samt en god insikt i arbetsrättsliga regleringar. De båda intervjuerna utfördes på respektive intervjupersons kontor. Intervjuerna spelades in på bandspelare då det var omöjligt för mig som ensam intervjuare att både genomföra en korrekt intervju och samtidigt föra anteckningar gällande vad som sades under intervjun. Dessa band har spelats över i efterhand då båda intervjuerna skedde konfidentiellt. Intervjuerna varade cirka en timme. Efter intervjuernas genomförande valde jag att skriva ut de båda intervjuerna i sin helhet. Detta tillvägagångssätt underlättade när jag senare skulle upptäcka eventuella mönster samt tematisera den information som framkom vid de båda intervjuerna.

Samtliga val som en forskare gör vid en undersökning får konsekvenser för studiens resultat samt kvalitet. Genom den beskrivning som jag ovan har gett gällande den studie som jag genomförde hoppas jag att du som läsare ska förstå mina val av tillvägagångssätt. Det är dock viktigt att alltid ha ett kritiskt förhållningssätt till utförd forskning. Den främsta kritiken jag rikta mot undersökningen är att jag bara har genomfört två intervjuer. Som jag dock ovan anger beror detta på den tidsbrist jag upplevde mig ha för att eventuellt hinna med genomförandet av ytterligare intervjuer. Jag har dock inte några som helst intentioner att utifrån denna studie tala om "sanningen" eller dra några generaliserande slutsatser gällande vilken funktion som de olika bestämmelser som reglerar uppsägning på grund av sjukdom har i verkligheten. Min avsikt med denna undersökning är snarare att exemplifiera hur detta *kan* förhålla sig i verkligheten samt vilka eventuella andra handlingsalternativ som *kan* påverka.

¹⁶ Se bilaga 1.

¹⁷ Denscombe, Forskningshandboken, s. 135.

¹⁸ Denscombe, Forskningshandboken, s. 23.

Samtidigt hoppas jag att denna undersökning ska väcka intresse för vidare forskning inom detta område.

1.4 Avgränsningar

I det avsnitt där jag beskriver arbetsmiljölagen kommer jag enbart att studera de ramar som denna lag utgör. Jag kommer inte att ta upp de föreskrifter som Arbetsmiljöverket har utfärdat som komplement till denna lag. Jag är fullt medveten om att dessa föreskrifter är av stor betydelse för det arbetsmiljöarbete som pågår vid flera arbetsplatser men med anledning av begränsningar av utrymme och tid har jag gjort detta val.

1.5 Begreppsförklaring

Begreppet rehabilitering förekommer vid ett flertal tillfällen i min uppsats. För att undvika förvirring gällande vad jag avser med rehabilitering har jag valt att förtydliga detta begrepp. Rehabilitering innebär återanpassning eller arbetsträning av en person efter sjukdom eller olycka.¹⁹ I vid mening omfattar begreppet rehabilitering medicinsk, social och arbetslivsinriktad (yrkesinriktad) rehabilitering. Medicinsk rehabilitering avser främst att återställa fundamentala funktioner. Till social rehabilitering ställs insatser som exempelvis service, råd, upplysning, bistånd i personliga intressen. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, vilken är den som jag tar upp i denna uppsats, riktar sig till personer som av medicinska, sociala eller liknande skäl har svårt att få ett arbete samt behålla det. Tanken med arbetslivsinriktad rehabilitering är därför att vidta de åtgärder som gör att personer med dessa behov kan stärka sin ställning på arbetsmarknaden.²⁰

¹⁹ Prismas Uppslagsbok, s. 603.

²⁰ Prop. 1990/91:141, s. 39.

2 Lagar, bestämmelser samt rättsfall

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur arbetsgivares rätt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom regleras i det svenska arbetslivet. Främst är det 7 § i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), vilken är avgörande för arbetsgivarens uppsägningsmöjligheter, som är aktuell för uppsatsens syfte. Enligt denna paragraf utgör *saklig grund* ett rekvisit för att en uppsägning ska vara giltig. Begreppet saklig grund vid uppsägning är kontextberoende av andra rättsliga regler. Detta framkommer tydligt i AD 1993:42 som behandlar huruvida en uppsägning på grund av sjukdom är giltig. I rättsfallet anser en arbetsgivare att andra lagar än LAS inte ska kunna påverka när kravet på saklig grund vid uppsägning är uppfyllt. Genom följande uttalande visar arbetsdomstolen tydligt hur de ställer sig till arbetsgivarens åsikt:

Arbetsgivareparterna har till en början bestritt att de nya bestämmelserna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring skulle vara relevanta vid prövningen av den nu aktuella tvisten, eftersom det är en bärande princip i svensk lagstiftning att ändringar i gällande rätt sker genom ändringar i den relevanta lagen, i detta fall anställningsskyddslagen, eller genom motivuttalanden i anslutning till en ändring i denna lag och att så inte skett.

Arbetsdomstolen kan emellertid inte dela denna uppfattning. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldigheter måste ses i belysning av de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare och arbetstagare har antingen dessa grundas på särskilda föreskrifter i anställningsskyddslagen eller annan lag eller på avtal som parterna är bundna av. Och häri ligger att även de ändringar som gjorts bl.a. i arbetsmiljölagen kan få betydelse vid prövning i det enskilda fallet av vad som är saklig grund för uppsägning. Denna uppfattning har också kommit till uttryck i propositionen 1990/91:140 (s. 52) utan att någon annan uppfattning redovisats från lagrådets sida.

Vad som tydligt framgår av detta uttalande är att det inte enbart är LAS som avgör när kravet på saklig grund för uppsägning är fullföljt, utan att även bestämmelser i andra lagar kan vara av betydelse vid uppfyllandet av detta krav. Vidare tar AD i ovan nämnda rättsfall upp att bedömningen av en uppsägnings giltighet i det fall uppsägningen beror på sjukdom ska ske även utifrån arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring.

Därmed kommer lagarna gällande anställningsskydd, arbetsmiljö samt allmän försäkring att beskrivas i denna uppsats då de alla tre är av betydelse för uppsägning på grund av sjukdom. Beskrivningen av dessa lagar kommer att bestå av tre olika avsnitt, ett avsnitt för respektive lag. Varje avsnitt kommer att inledas med en kort bakgrundsbeskrivning av lagen samt lagens innebörd. Därefter kommer beskrivningen att övergå till en mer utförlig redogörelse för de bestämmelser som är av betydelse för att kunna besvara uppsatsens syfte. Beskrivningen av de olika lagarna kommer att ske utifrån rådande regler samt förarbeten. Avslutningsvis följer ett avsnitt med en presentation av ett par olika rättsfall som är av vikt för att kunna besvara mina frågeställningar.

2.1 Lagen om anställningsskydd

Lag (1974:12) om anställningsskydd infördes och trädde i kraft 1974. Lagen innebär ett individuellt anställningsskydd för arbetstagare och reglerar frågor gällande exempelvis ogiltiga uppsägningar och avsked.²¹ Fram tills införandet av LAS hade arbetsgivare rätt att efter viss uppsägningstid säga upp arbetstagaren utan att ange skäl för uppsägningen.²² Genom införandet av LAS tillkom krav på saklig grund och således upphörde arbetsgivarens fria rätt till uppsägning.²³ Ett av incitamenten bakom LAS var att ge äldre samt arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga godare möjligheter att behålla eller få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.²⁴ 1974 års anställningsskyddslag ersattes år 1982 av lag (1982:80) om anställningsskydd. Denna nya lag överensstämmer till största del med den ursprungliga lagen. Den enskilda arbetstagarens anställningsskydd är oförändrat, nya regler tillkom dock gällande exempelvis provanställning.²⁵ LAS utgör en minimilag som med få undantag omfattar så gott som alla anställda i allmän eller enskild tjänst.²⁶ Nedan kommer jag att beskriva 7 § LAS, vilken anses vara en av LAS viktigaste paragraf eftersom den beskriver arbetsgivares rätt att säga upp en arbetstagare.²⁷

²¹ Prop. 1973:129, s.2.

²² Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, s. 279.

²³ Glavå, Arbetsrätt, s. 279.

²⁴ Prop. 1973:129, s.2.

²⁵ Prop. 1981/82:71, s. 1.

²⁶ Adlercreutz, Svensk Arbetsrätt, s. 117.

²⁷ Lunning, Anställningsskydd, s. 270.

2.1.1 Utgör sjukdom saklig grund för uppsägning?

Enligt 7 § första stycket LAS ska en uppsägning från arbetsgivarens sida vara *sakligt grundad*. I förarbetena görs ingen definition av vad begreppet saklig grund innebär eftersom uppsägningsituationer ofta ser olika ut.²⁸ Innebörden av saklig grund preciseras inte heller ytterligare då lagstiftaren menar att detta begrepp är avhängigt utvecklingen samt förändringar i allmänna värderingar.²⁹

Av förarbetena till 1973 års LAS framgår det att arbetsbrist samt bristande lämplighet kan utgöra saklig grund för uppsägning. Sjukdom ansågs dock normalt sett inte utgöra saklig grund för uppsägning. De enda tillfällen när sjukdom kunde åberopas som saklig grund var i de fall arbetstagarens allmänna hälsotillstånd innebar att arbetstagaren saknade de fysiska kvalifikationer som krävdes för arbetet. Även obotliga sjukdomar samt akuta sjukdomsfall som hade sin grund i en och samma sjukdom kunde utgöra saklig grund för uppsägning.³⁰ I förarbetena till 1982 års LAS utvecklades resonemanget ytterligare gällande vad som ska anses utgöra saklig grund för uppsägning. Här kommer man åter fram till att arbetsbrist alternativt personliga omständigheter ska utgöra saklig grund för uppsägning.³¹ I de fall uppsägning på grund av personliga skäl äger rum innebär det att något brister i den anställdes person eller arbetsprestation, exempelvis sjukdom. Så i de fall en arbetstagare sägs upp på grund av sjukdom sker detta på grund av personliga skäl.³²

I förarbetena till LAS förs en diskussion gällande huruvida en arbetstagare som på grund av tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga eller liknande får svårt att fullgöra sina arbetsuppgifter får sägas upp eller inte. I denna diskussion kom man fram till att det bör undvikas att skapa två olika lag på arbetsmarknaden; ett lag med yngre, välutbildad arbetskraft och ett lag med äldre, sjuka och dåligt utbildad arbetskraft. För att undvika detta ska arbetsgivaren i de fall ålder eller sjukdom medför en begränsning i arbetstagarens prestationsförmåga i stället vidta åtgärder för att underlätta för arbetstagaren. Exempel på eventuella åtgärder är särskilda anordningar på arbetsplatsen eller att den anställda får byta till mindre krävande arbete.³³

Det finns dock enligt förarbetena fall där ålder och sjukdom kan utgöra saklig grund för uppsägning. Detta är i de fall då arbetstagarens nedsättning av

²⁸ Adlercreutz, Svensk Arbetsrätt, s. 120.

²⁹ Prop. 1981/82:71, s. 64.

³⁰ Prop. 1973:129, s. 32.

³¹ Prop. 1981/82:71, s. 65.

³² Edlund m fl., Arbetsrätt i förändring, s 99.

³³ Prop. 1973:129, s. 126, Prop. 1981/82:71, s. 66.

arbetsförmåga är stadigvarande och så pass allvarlig att *arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse*.³⁴ Detta innebär således ett undantag från huvudregeln.³⁵ I dessa fall bör dock anställningen inte kunna upphöra innan dess att arbetstagaren har rätt till sjukbidrag eller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring eller i varje fall inte så länge arbetstagaren får sjukpenning från försäkringskassan.³⁶

2.1.2 Omplacering

En arbetsgivare har enligt 7 § andra stycket LAS inte rätt att säga upp en arbetstagare om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Innebörden av denna omplaceringsskyldighet är mycket långtgående för arbetsgivaren.³⁷ Av förarbeten³⁸ till LAS framgår det att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga bör leda till att denne omplaceras till ett mindre krävande arbete. Omplaceringsansvaret som kommer av 7 § LAS bör därmed ses mot denna bakgrund.³⁹ Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet avser främst omplacering på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som arbetstagaren är verksam inom. När det är aktuellt att omplacera en arbetstagare bör arbetsgivaren därmed inleda med att undersöka eventuella möjligheter till omplacering inom ramen för arbetstagarens anställning. Om detta inte är genomförbart bör arbetsgivaren undersöka om det går att erbjuda arbetstagaren ett arbete någon annanstans inom verksamheten.⁴⁰ Omplaceringsskyldigheten innefattar dock inte andra företag och inte heller arbeten som arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för. I förarbetena poängteras dock att dessa kunskapskrav inte får tolkas som om arbetstagaren redan från första dagen måste ha fullständiga kunskaper för att omplaceringen ska äga rum. Likväl som det ingår en upplärningstid för nyanställda bör det ingå en upplärningstid även vid omplaceringar som görs för att undvika uppsägningar.⁴¹ Arbetstagaren kan således enbart göra anspråk på en inskolning till de nya arbetsuppgifterna men inte på en omskolning av dennes grundläggande kvalifikationer.⁴² Omplaceringar får inte heller ske på bekostnad av att en annan arbetstagare blir av med sitt arbete.⁴³ Arbetstagaren kan dock bli skyldig att gå med på en omplacering även om det skulle innebära en ny befattning hos arbetsgivaren. Detta beror på att

³⁴ Prop. 1973:129, s. 126, Prop. 1981/82:71, s. 66.

³⁵ Lunning, Anställningsskydd, s. 366.

³⁶ Prop. 1973:129, s. 126, Prop. 1981/82:71, s. 66.

³⁷ Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, s. 299.

³⁸ Prop. 1973:129, s. 127.

³⁹ Lunning, Anställningsskydd, s. 366.

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 120.

⁴¹ Prop. 1973:129, s. 120-121.

⁴² Glavå, Arbetsrätt, s. 307.

⁴³ Prop. 1973:129, s. 120-121.

tanken bakom arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är att arbetstagarens ska ha en trygghet i sin anställning men inte på en specifik befattning.⁴⁴

2.2 Arbetsmiljölagen

Lag (1977:1160) om arbetsmiljö (AML) trädde i kraft den 1 juli 1978⁴⁵. Arbetsmiljölagen är en ramlag av övergripande karaktär som verkar generellt och innefattar så gott som allt arbete. Enligt 1 kap. 1 § AML är lagens ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbete samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.⁴⁶ Eftersom AML är en ramlag krävs det kompletteringar för att lagen ska få ett innehåll. Dessa kompletteringar utfärdas av Arbetsmiljöverket (AV), tidigare Arbetskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen⁴⁷, i form av föreskrifter och råd utfärdade som kungörelser. Dessa kungörelser går att återfinna i AV:s författningssamling (AFS). De föreskrifter som AV utfärdar kan vara straffsanktionerade då överträdelse av bestämmelserna kan innebära påföljder i form av böter, fängelse eller sanktionsavgifter.⁴⁸

2.2.1 Arbetsgivarens ansvar enligt AML

I början av 90-talet skedde stora reformeringar i AML. Detta var till följd av en proposition⁴⁹ gällande arbetsmiljö och rehabilitering som regeringen antog⁵⁰ och som därefter trädde i kraft den 1 juli 1991. En av de främsta anledningarna till varför denna prop. skrevs och antogs var för att arbetsmiljön skulle förbättras samt göra det enklare för sjukskrivna arbetstagare att komma tillbaka i arbete. Innebörden av dessa nya bestämmelser är att det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det på arbetsplatsen sker ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt att det finns en god organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.⁵¹ De insatser som arbetsgivaren måste vidta för att främja en god arbetsmiljö får dock inte vara orimliga i förhållande till det resultat som dessa förändringar ska leda till. Således finns det en avvägningsproblematik mellan kravet på en god arbetsmiljö och andra intressen, exempelvis ekonomiska.⁵² Arbetstagarna är även de till viss del ansvariga för arbetsmiljön, främst har de dock i uppgift att i

⁴⁴ Bylund m fl., Anställningsskyddslagen med kommentarer s. 112.

⁴⁵ Rskr 1977/78:18.

⁴⁶ Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 33.

⁴⁷ Prop. 1999/2000:141, s. 19, s. 26.

⁴⁸ Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 22.

⁴⁹ Prop. 1990/91:140.

⁵⁰ Rskr 1990/91:302.

⁵¹ Lunning, Anställningsskydd, s. 366.

⁵² Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 41.

samarbete med arbetsgivaren verka för en god arbetsmiljö.⁵³ År 2000 infördes ytterligare en ny bestämmelse i AML. Denna bestämmelse innebär att arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Företagshälsovården ska bestå av en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.⁵⁴

2.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt 3 kap. 2a § första stycket AML skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda samt kontrollera sin verksamhet på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har även i ansvar att utreda arbetsskador samt fortlöpande undersöka eventuella risker i verksamheten samt vidta behövda åtgärder.⁵⁵ Detta arbetsmiljöarbete ska utföras kontinuerligt. I de fall då arbetsgivaren inte direkt kan vidta de åtgärder som krävs för att uppnå en god arbetsmiljö måste arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för när och hur dessa åtgärder ska äga rum⁵⁶. Tanken bakom det systematiska arbetsmiljöarbetet är att säkerställa en god såväl fysiska som psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen.⁵⁷ Arbetsgivaren är skyldig att dokumentera rådande arbetsmiljö samt det systematiska arbetsmiljöarbetet i den utsträckning som verksamheten kräver.⁵⁸ I de fall arbetsgivaren saknar den kompetens som arbetsmiljöarbetet förutsätter ska företagshälsovården tas till hjälp.⁵⁹

2.2.3 Rehabilitering och arbetsanpassningsverksamhet

Redan innan 1991 års förändringar trädde i kraft fanns det i 2 kap. 1 § AML ett generellt krav på att arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Innebörden av denna bestämmelse är att arbetet ska utformas med hänsyn tagen till den variation som finns bland människor, gällande exempelvis ålder, kön, yrkesvana, styrka samt stresskänslighet.⁶⁰ Denna paragraf kompletterades vid 1991 års förändringar av en mer individuell arbetsmiljöanpassningsbestämmelse i 3 kap. 3 § 2 stycket. Innebörden av denna paragraf är att arbetsgivaren skall anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd för att därigenom ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Bakom denna bestämmelse

⁵³ Prop. 1976/77: 149 s. 251.

⁵⁴ Prop. 1998/99:120, s. 17, 21, 36.

⁵⁵ Prop. 1990/91:140 s. 40.

⁵⁶ Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 44.

⁵⁷ Prop. 1990/91:140 s. 40.

⁵⁸ Prop. 1990/91:140 s. 41.

⁵⁹ Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 44.

⁶⁰ Prop. 1990/91:140 s. 44.

finns det två olika avsikter. Den första är att arbetsmiljön ska anpassas till redan anställda med särskilda behov. Den andra avsikten är att bestämmelsen ska rikta sig mot sysselsättningsfrämjande åtgärder för personer som är långtidssjukskrivna eller ännu inte anställda. Bestämmelsen ska således underlätta vid rehabilitering för återgång i arbete för personer som varit skadade eller sjukskrivna.⁶¹

Vad innebär då dessa anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder? De skyldigheter som rehabiliteringsbegreppet innebär för arbetsgivaren är *yrkesinriktade rehabiliteringsåtgärder*. Exempel på sådana åtgärder är utbildning, arbetsträning eller yrkesvägledning. De åtgärder som åsyftas med begreppet arbetsanpassning är *konkreta förändringar i arbetsmiljön*. Dessa förändringar kan ske med hjälp av införandet av exempelvis tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön, ändringar i organiseringen av arbetet, arbetsfördelningen och/eller arbetstiden.⁶² Det finns gränser för hur långt arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsskyldigheter sträcker sig. Det bör dock göras en prövning i varje enskilt fall gällande vad som kan krävas av arbetsgivaren, i denna bedömning ska såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förhållanden och förutsättningar beaktas.⁶³ Med anledning av de möjligheter till arbetsanpassning som dagens teknik dock ger medför detta ökade krav på arbetsgivarens ansvar.⁶⁴

2.3 Lag om allmän försäkring

Lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) trädde i kraft den 1 januari år 1963.⁶⁵ Lagen om allmän försäkring har till syfte att utgöra ett skydd för den enskilde arbetstagaren vid inkomstbortfall på grund av sjukdom, barnsörd, ålderdom, invaliditet eller försörjarens frånställe.⁶⁶ Lagen har efter dess införande förändrats ett flertal gånger, grundtanken är dock fortfarande densamma. AFL är ett skydd för den enskilda arbetstagaren och är den lag som reglerar rehabiliteringsansvaret i enskilda fall.⁶⁷ Försäkringskassan är det organ som samordnar samt kontrollerar att arbetsgivaren fullföljer reglerna i AFL.⁶⁸ Om arbetsgivaren bryter mot AML ska detta uppmärksammas av försäkringskassan som i sin tur kan påkalla

⁶¹ Prop. 1990/91:140 s. 45-46.

⁶² Prop. 1990/91:140 s. 46.

⁶³ Prop. 1990/91:140 s. 52.

⁶⁴ Prop. 1976/77: 149 s. 53, Prop. 1990/91:140 s. 47.

⁶⁵ Rskr 1962:250.

⁶⁶ Prop. 1962:90, s 2.

⁶⁷ Prop. 1962:90, s 2.

⁶⁸ Adlercreutz, Svensk Arbetsrätt, s. 237.

ingripande från AV.⁶⁹ AV kan i sin tur, som nämnts även ovan, utfärda påföljder i form av böter, fängelse eller sanktionsavgifter.⁷⁰

2.3.1 Arbetsgivarens ansvar enligt AFL

Under 90-talet påbörjade regeringen sitt arbete i riktning mot ”det goda arbetet”.⁷¹ Detta arbete innebar bland annat förändringar i 22 kap. AFL grundade på prop. 1990/91:141 gällande bland annat rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Bakgrunden till propositionen var de ökade ohälsotalen⁷² samt den utslagningsprocess som mer och mer kunde skönjas i samhället. Denna utveckling innebär att korta sjukskrivningar övergår i längre sjukperioder med sjukbidrag och i värsta fall förtidspension som följd.⁷³ Ett av syftena med denna lag var således att minska behovet av förtidspensionering.⁷⁴ Reformen av AFL innebär ett för arbetsgivaren utvidgat och tydligare ansvar för sjukdomsdrabbade arbetstagare samt att arbetsgivaren är den part som har det yttersta ansvaret för den enskildes rehabilitering.⁷⁵ Arbetsgivaren har detta ansvar för arbetstagaren oavsett om sjukdomen har samband med förhållanden på arbetsplatsen eller inte.⁷⁶ Det är viktigt både för arbetsgivare och för arbetstagare att rehabilitering sker snabbt och effektivt. Arbetsgivaren är därmed förlagd med en skyldighet att utreda den anställdes rehabiliteringsbehov.⁷⁷

2.3.2 Rehabiliteringsutredning

Arbetsgivaren är enligt 22 kap. 3 § AFL skyldig att genomföra en rehabiliteringsutredning i de fall arbetstagaren till följd av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från sitt arbete under en längre tid än fyra veckor i följd, när den försäkrades arbete ofta har avbrutits av kortare sjukperioder eller när den försäkrade begär det. Utredningen ska därefter lämnas till försäkringskassan. I utredningen bör en beskrivning finnas gällande de åtgärder som anses nödvändiga för att den anställda ska kunna återgå i arbete. Det är inte bara åtgärder på arbetsplatsen som ska tas upp i utredningen utan även behovet av åtgärder som står utanför arbetsplatsen bör tas upp, sistnämnda dock i mindre utsträckning än

⁶⁹ SOU 2000:78, s. 199.

⁷⁰ Güntzel och Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, s. 22.

⁷¹ Prop. 1990/91:141 s.

⁷² Ett genomsnittstal som anger det genomsnittliga antalet dagar per försäkrad med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning och förtidspension. Prop. 1990/91:141 s. 31.

⁷³ Prop. 1990/91:141 s. 33.

⁷⁴ Adlercreutz, Svensk Arbetsrätt, s. 237.

⁷⁵ Glavå, Arbetsrätt, s. 474.

⁷⁶ Lunning, Anställningsskydd, s. 366.

⁷⁷ Prop. 1990/91:141 s. 42.

tidigare nämnda. Rehabiliteringsutredningen ska ske i samråd med den anställda.⁷⁸ Det är därefter arbetsgivarens ansvar att de rehabiliteringsåtgärder som enligt utredningen behövs för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete vidtas på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att i utredningen klargöra vem som är ansvarig för de olika åtgärderna.⁷⁹

2.4 Intressanta rättsfall

I följande avsnitt kommer jag att presentera ett antal olika rättsfall som visar på den utveckling som skett vid arbetsdomstolens (AD) bedömning av olika tvister gällande uppsägning på grund av sjukdom. Dessa rättsfall visar även hur AD tillämpar lagarna samt i vissa fall även förtydligar och förlänger innebörden av olika lagar och förarbeten.

2.4.1 Det sena tidningsbudet, AD 1987:164

Ett tidigt rättsfall som visar hur AD resonerade gällande arbetsgivarens skyldigheter innan saklig grund för uppsägning på grund av sjukdom ansågs föreligga *innan 1991 års ändringar* är AD 1987:164:

Ett tidningsbud har i betydande omfattning distribuerat morgontidningarna vid senare tidpunkt än vad som föreskrivits. På grund av detta sades tidningsbudet upp och fråga är huruvida saklig grund för uppsägning förelåg. Arbetstagersidan menade att förseningarna berodde på sjukdom samt att de inte var av den grad att de kunde utgöra grund för uppsägning. Arbetstagersidan ansåg heller inte att arbetsgivaren hade vidtagit några direkta åtgärder för att underlätta arbetstagarens arbete som tidningsdistributör. Genom att erbjuda arbetstagaren extra lönekomensation har arbetsgivaren försökt att ålägga arbetstagaren en tidigare inställetid så att denne skulle klara tidningsutdelningen i rätt tid. Dessa åtgärder har emellertid inte lett till något positivt resultat. Arbetsgivaren erbjöd även arbetstagaren att övergå till att distribuera tidningar på dagtid, vilket arbetstagaren tackar nej till.

AD ansåg i ovanstående rättsfall att arbetstagarens upprepade underlåtelse att distribuera tidningarna i rätt tid utgjorde ett allvarligt åsidosättande vilket kan fullgöra grund för uppsägning.⁸⁰ Arbetstagersidan menade dock att dessa förseningar berodde på sjukdom. AD gick därmed in på de bestämmelser som finns i 1974 års

⁷⁸ Prop. 1990/91:141 s. 44.

⁷⁹ Prop. 1990/91:141 s. 45.

⁸⁰ AD 1987:164 s. 1018.

anställningsskyddslag gällande uppsägning på grund av sjukdom. AD ifrågasatte inte huruvida arbetstagaren lider av schizofreni, då detta diagnostiserades i början av 1950-talet. AD ansåg dock att det är svårt att avgöra huruvida det var sjukdomen som var orsak till förseningarna. AD kom i sin bedömning fram till att det skulle innebära så ”omfattande och extraordinära” åtgärder från arbetsgivarens sida för att arbetstagaren skulle klara av arbetet att det inte kunde krävas av arbetsgivaren. Då arbetstagaren inte ville övergå till att distribuera tidningar på dagtid ansågs arbetsgivaren ha fullgjort sitt omplaceringsansvar. AD fann således saklig grund för uppsägning förelåg.⁸¹

2.4.2 Vita fingrar, AD 1993:42

Som framgått av tidigare beskrivning av de olika lagarna skedde det stora förändringar i lagen om allmän försäkring samt arbetsmiljölagen i början av nittiotalet. Ett rättsfall som är ett viktigt prejudikat gällande den *innebörd som 1991 års förändringar* i AML och AFL fick för bedömningen vid uppsägning på grund av sjukdom är AD 1993:42. I detta rättsfall förtydligar AD innebörden av de förarbeten som ledde fram till 1991 års förändringar:

Ett bolag som bedriver elinstallationsverksamhet sa upp två montörer som på grund av förslitningsskador respektive kärkförträngningar i fingrarna, så kallade vita fingrar, inte kunde utföra en del vanliga arbetsmoment. Fråga var om arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägningen. Vid ett möte konstaterades sjukdomarna vara konstanta i den bemärkelsen att arbetstagarna inte skulle kunna återgå till traditionellt installationsarbete. Några medicinska åtgärder för att möjliggöra denna återgång var heller inte aktuella. Fråga är om det funnits arbetsuppgifter utanför traditionellt installationsarbete som de båda arbetstagarna skulle kunna utföra. Företaget hade vid tillfället bara fem anställda. Arbetstagersidan hävdar att arbetstagarna skulle kunna behålla sina anställningar om arbetstagaren utvidgade verksamheten till att innefatta även ritningsarbeten samt mindre reparationer. Vid uppsägningstillfället uppbar arbetstagaren sjukpenning och vidtog vissa rehabiliteringsåtgärder.

Ovanstående rättsfall som ofta kallas ”Vita fingrar” har blivit vägledande eftersom AD i sin bedömning ansåg att det var av vikt att bolaget vid uppsägningstillfället enbart hade fem anställda montörer. Därmed skulle det innebära stora praktiska problem att omorganisera arbetet så att de två montörerna inte utförde de vanligt förekommande arbetsmomenten. Den form av omorganisering skulle även kunna innebära en koncentration av slitsamma arbetsuppgifter för kvarvarande arbetstagare vilket skulle kunna resultera i att

⁸¹ AD 1987:164 s. 1019.

även de drabbades av förslitningsskador. AD fann därmed att en organisationsförändring där arbetstagarna befrias från traditionellt installationsarbete inte kunde krävas av arbetsgivaren.⁸² AD ansåg inte heller att arbetsgivaren skulle behöva utvidga sin verksamhet för att tillgodose arbetstagarna med arbetsuppgifter.⁸³ Arbetsgivaren hade därmed inte heller brustit i sin omplaceringsskyldighet. Ytterligare en viktig fråga som AD tog ställning till i detta rättsfall var huruvida arbetsgivaren hade rätt att säga upp arbetstagarna då de uppbar sjukpenning och genomgick rehabilitering. AD kom i denna fråga fram till att det stod klart att ingen av de två montörerna skulle komma tillbaka i arbete hos arbetsgivaren. Därmed ansåg AD att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar hade upphört.⁸⁴ Genom dessa uttalanden förtydligar AD därmed vad som sägs i förarbetena till 1991 års lagförändringar. AD konstaterar i denna dom att det är arbetsgivaren som själv avgör vilka förändringar som ska göras i verksamheten för att anpassningsansvaret ska uppfyllas. AD konstaterar även att uppsägningsförbud vid rehabilitering inte gäller då arbetstagaren rehabiliteras för att återgå i arbete hos annan arbetsgivare.⁸⁵

2.4.3 Halvtidsarbetande postanställd, AD 1996:115

Ett rättsfall som tar upp innebörden av hur en arbetstagares förmåga att *utföra arbete av nytta eller inte* ska bedömas är AD 1996:115. Rättsfallet har även blivit vägledande då AD i fallet konstaterar att *framtida aspekter* inte ska vägas in vid bedömningen av huruvida saklig grund för uppsägning föreligger eller ej.

En vid Posten anställd arbetstagare som under lång tid genomgått rehabilitering var sjukskriven på halvtid samt arbetade som brevbärare på halvtid. Arbetstagaren blev uppsagd på grund av sjukdom och fråga var huruvida sakligt grund för uppsägning förelåg. En genomförd utredning pekade på att arbetstagaren enbart kunde arbeta halvtid som brevbärare. Arbetsgivaren gjorde inte på något sätt gällande att det för verksamhetens del som det innebar några problem att arbetstagaren enbart arbetade deltid. Parterna var även oense om hur Posten skulle kunna erbjuda arbetstagaren arbetsuppgifter den dagen då arbetstagaren ville börja arbeta heltid igen.

AD ansåg att eftersom arbetstagaren var sjukskriven på halvtid fick detta samma innebörd för arbetsgivaren som om arbetstagaren hade haft en deltidsanställning. Arbetsgivaren ansåg inte att detta utgjorde ett problem för organisationen av verksamheten. Därmed fann AD att det inte fanns något befogat intresse från

⁸² AD 1993:42 s. 294.

⁸³ AD 1993:42 s. 295.

⁸⁴ AD 1993:42 s. 297.

⁸⁵ Lunning, Anställningsskydd, s. 368.

postens sida att förändra arbetstagarens anställning till att gälla enbart halvtid än mindre att helt skilja denne från tjänsten. AD kom även fram till att den problematik som eventuellt kan uppstå när arbetstagaren vill återgå till heltidsarbete får lösas om och i så fall när detta blir aktuellt. AD poängterar i detta sammanhang att likväl som den bedömning som görs nu sker utifrån de vid uppsägningstillfället rådande förhållandena ska en bedömning gällande framtida frågor göras utifrån de förhållanden som föreligger vid den tidpunkten. AD förklarade avslutningsvis uppsägningen ogiltig.⁸⁶

2.4.4 Postanställd med ryggbesvär, AD 1997:39

Ytterligare ett rättsfall som tar upp principen om att *framtida händelser* inte ska vägas in vid bedömningen av uppsägningens giltighet är AD 1997:39.⁸⁷ I detta rättsfall tar AD även upp hur viktigt det är att *arbetstagaren medverkar i rehabiliteringsåtgärderna* när en uppsägning på grund av sjukdom bedöms.

En på Posten anställd arbetstagarare som på grund av ryggbesvär var sjukfrånvarande i förhållandevis stor utsträckning sades upp på grund av personliga skäl. Av fallet framgår det att Posten under flera år har vidtagit olika åtgärder för att rehabilitera arbetstagaren. Efter flera rehabiliteringsförsök gällande den interna verksamheten övergick Posten till åtgärder som skulle kunna leda till att arbetstagaren fick ett arbete utanför postens verksamhet. Arbetstagaren valde sedan att inte delta vid flera olika rehabiliteringsåtgärder utan att uppge ett godtagbart skäl för detta. Enligt utredningen ska arbetstagaren ha varit medveten om att Posten ansåg att honom vara skyldig att medverka. I fallet uppkommer även fråga gällande huruvida arbetsgivaren har fullgjort sitt omplaceringsansvar. Arbetstagararsidan ansåg att arbetstagaren borde ha kunnat omplaceras till att arbeta i det brevsorteringssystem som var på väg att införas. Arbetsgivarparten ansåg dock att det vid uppsägningstillfället var oklart hur detta system skulle komma att se ut samt om arbetstagaren skulle kunna jobba där utan fortsatta ryggbesvär. Vittnen anser dock i efterhand att arbetstagaren skulle ha kunnat arbeta i det nya systemet. Arbetstagararsidan påpekar avslutningsvis att arbetstagaren ett år efter uppsägningen åter är i tjänst på Posten och att han nu arbetar inom det nya systemet. Med anledning härav menar arbetstagararsidan att arbetstagaren kan utföra arbete av betydelse för posten.

Posten vidtog i ovanstående fall rehabiliteringsåtgärder som skulle leda till att arbetstagaren skulle kunna få ett arbete inom en annan verksamhet. AD konstaterade att Posten således gick utanför de rehabiliteringsskyldigheter som de

⁸⁶ AD 1996:115 s. 967.

⁸⁷ Se även AD 1993:96.

har i egenskap av arbetsgivare.⁸⁸ Arbetstagaren medverkade dock inte på det sätt som han var skyldig i de olika rehabiliteringsåtgärderna. För att arbetstagaren dock ska vara skyldig att delta i arbetsprövning måste det vara fråga om arbetsprövning som man tror ska kunna leda till att arbetstagaren kan komma tillbaka i arbete samt att eventuellt nytt arbete är av det slag då det är rimligt att arbetstagaren godtar en omplacering.⁸⁹ Då arbetstagaren inte kunde uppge godtagbara skäl för sin underlåtenhet att medverka i rehabiliteringsåtgärderna ansåg AD att arbetsgivaren hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.⁹⁰ Vidare ansåg AD att eftersom arbetstagaren själv inte har uppfyllt sina skyldigheter att medverka vid rehabilitering finns det ingen anledning att närmre utreda omplaceringsfrågan. AD konstaterade även att då arbetsgivaren vid uppsägningstillfället inte visste hur det nya postsorteringssystemet skulle se ut samt vilka möjligheter till arbete detta skulle innebära hade Posten inte brustit i sin omplaceringsskyldighet.⁹¹ Återigen poängterade AD principen om att bedömningen av en uppsägning måste göras utifrån de förutsättningar som finns vid uppsägningstidpunkten.⁹² AD fann slutligen att Posten hade sakligt grund för uppsägning, särskilt då arbetstagaren själv inte fullgjorde sina skyldigheter. Det faktum att arbetstagaren idag kan utföra arbete för Posten ledde inte till en annan bedömning.

2.4.5 Perstorps kommun, AD 1997:115

Som tidigare framkommit är LAS den avgörande lagen vid uppsägning. AD tar i sin bedömning även hänsyn till bestämmelserna gällande anpassning och rehabilitering som finns i AML samt AFL. Ett rättsfall som dock tydligt visar *lagarnas inbördes relation* när AD samt arbetsmiljöns tillsynsmyndigheter är av olika åsikt vid en tvist är AD 1997:115:

Ett vid en kommun anställt vårdbiträde var år 1990 på väg hem från en facklig kurs och råkar ut för en trafikolycka. Olyckan resulterade i att arbetstagaren ådrog sig en så kallad pisksnärtskada. Arbetstagaren var sjukskriven samt föräldraledig i två år varefter hon 1992 återgick i arbete på deltid. På grund av värk i axlar och nacke sjukskrevs arbetstagaren på heltid år 1994. Skadan godkändes som en arbetsskada och det konstaterades att omvårdnadsarbete var olämpligt för arbetstagaren. Olika rehabiliteringsåtgärder vidtogs, bland annat arbetsträning samt en utredning vid sjukhus. 1995 började arbetstagaren arbetsträna som kontorist på Komvux i Perstorps kommun. Denna arbetsträning gick bra och försäkringskassan ansåg att arbetstagaren

⁸⁸ AD 1997:39 s. 309.

⁸⁹ Lunning, Anställningsskydd, s. 370.

⁹⁰ AD 1997:115 s. 309.

⁹¹ AD 1997:115 s. 310.

⁹² AD 1997:115 s. 311.

var färdigrehabiliterad. Arbetstagaren skulle nu börja arbeta fyra timmar per dag och få ersättning från försäkringskassan för övrig tid. Komvux och socialförvaltningen tillhörde olika ekonomiska enheter vilket innebar problem med finansieringen. Komvux hade inte råd att betala en halvtidstjänst samtidigt som socialförvaltningen inte ville betala för en tjänst som inte utfördes inom deras område. I januari år 1996 fick arbetstagaren istället börja arbetsträna på socialkontoret i Perstorps kommun. Arbetstagaren kände sig inte välkommen och det fanns ingen planering gällande hennes sysselsättning. I mars sjukskrevs arbetstagaren på heltid igen. I juni sades arbetstagaren upp på grund av personliga skäl och menade att arbetstagaren inte kunde utföra arbete av betydelse för kommunen.

Kommunen hade gjort en utförlig omplaceringsutredning där de inte kunde finna ett lämpligt arbete för arbetstagaren. Facket menade att arbetstagaren skulle kunna arbeta som exempelvis elevassistent. Arbetsgivaren ansåg att detta inte var möjligt då det låg utanför arbetstagarens anställningsområde. Försäkringskassan valde att kontakta yrkesinspektionen för en inspektion på socialkontoret. Inspektionen meddelade att arbetsgivaren skulle anpassa arbetsuppgifterna efter arbetstagaren samt att de skulle förbättra sina rutiner för arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamhet. Kommunen ansåg dock att de fullgjort sina skyldigheter, varpå yrkesinspektionen utfärdade ett föreläggande vilket kommunen överklagade. Arbetarskyddsstyrelsen meddelade härefter att kommunen vid ett vite på 50 000 kr skulle redovisa de möjligheter som fanns till att anpassa arbetsuppgifterna samt arbetstagarens situation efter hennes förutsättningar. Kommunen skulle även redovisa vidtagna åtgärder. Arbetarskyddsstyrelsen fastställde även det faktum att yrkesinspektionen har tillsynsansvar för enskilda individers rätt till arbetsanpassning. Försäkringskassan överlät nu till ett utomstående företag att undersöka lämpliga rehabiliteringsåtgärder, då det inte var aktuellt att vidta dessa åtgärder inom Perstorps kommun. År 1996 började arbetstagaren att arbetsträna vid vuxenskolan i Klippan och år 1997 började hon att studera vid denna skola. Dessa studier avbröts senare och arbetstagaren ansågs inte klara av ett anpassat arbete. Arbetstagaren fick därefter sjukbidrag.

AD ansåg i ovanstående fall att utredningen visade att ytterligare rehabiliterings- samt anpassningsåtgärder inte hade inneburit att arbetstagaren hade kunnat fortsätta att arbeta inom Perstorps kommun. Därmed bedömdes arbetsgivaren ha fullgjort sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar. Gällande arbetsgivarens omplaceringskyldighet ansåg AD att den av arbetsgivaren utförda omplaceringsutredningen visade att arbetstagaren inte kunde fortsätta att utföra de arbetsuppgifter som hon var anställd för. AD fann även att socialförvaltningen inte var skyldig att organisera sin verksamhet på ett sätt som möjliggjorde för arbetstagaren att arbeta på komvux. Eftersom AD kom fram till att arbetsgivaren

hade fullgjort sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar samt sin omplaceringsskyldighet förklarades uppsägningen sakligt grundad.⁹³

Samtidigt som arbetsdomstolen bedömde huruvida uppsägningen var sakligt grundad gick arbetstagersidan med stöd av arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring vidare med ärendet då de inte ansåg att arbetsgivaren hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Dåvarande Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen biföll arbetstagersidans åsikt och utfärdade förelägganden. I detta fall förelåg det således en kompetenskonflikt mellan arbetsrättens och arbetsmiljöns företrädare. AD kom vid sin prövning dock fram till att saklig grund enligt 7 § LAS förelåg samt att arbetsgivaren hade fullgjort sina skyldigheter. Därmed förklarade AD uppsägningen sakligt grundad och brydde sig inte om de förelägganden som arbetsgivaren blivit tilldelad.⁹⁴

2.4.6 Fångvårdare med alkoholproblem, AD 1998:20

I följande rättsfall, AD 1998:20, tar AD upp vikten av *tidsaspekten* för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, värdet av *arbetstagers medverkan* i rehabiliteringsåtgärder samt hur *alkoholism* i form av sjukdom bedöms vid uppsägning på grund av sjukdom:

En vid ett häkte anställd vårdare sägs upp. Vårdaren led av kronisk alkoholism och hade vid uppsägningstillfället varit mycket frånvarande från sitt arbete under en längre tid samt ansågs utgöra en säkerhetsrisk. Staten åberopade som skäl för uppsägningen att arbetstagaren inte själv har medverkat i rehabiliteringen i tillräcklig utsträckning. Fråga väcks även gällande vilken inverkan det faktum att arbetstagaren efter sin anställning döms till fängelse för misshandel har för uppsägningen. Arbetstagaren var själv väl införstådd med att han led av kronisk alkoholism och försökte från år 1991 att ta sig ur detta beroende på egen hand, genom att bland annat själv söka upp anonyma alkoholister samt en alkoholmottagning. År 1994 erbjuder arbetsgivaren arbetstagaren en möjlighet att få vård på ett på ett behandlingshem. Arbetstagaren tackar nej till detta erbjudande då han på egen hand vill kunna lära sig att hantera sitt alkoholberoende. Arbetsgivaren vidtar inga ytterligare rehabiliteringsåtgärder fram till dess att uppsägningen äger rum 1996.

Arbetsdomstolen framhöll i denna dom att arbetstagers medverkan är av betydelse vid bedömningen av en uppsägning. AD poängterade åter att om arbetstagaren utan giltigt skäl väljer att inte medverka vid rehabilitering kan detta

⁹³ AD 1997:115 s. 846.

⁹⁴ Lunning, Anställningsskydd, s. 370.

innebära att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och att arbetstagaren därmed ej kan göra anspråk på att få behålla sin anställning.⁹⁵ I detta fall ansåg dock AD att tiden från när arbetstagaren år 1994 tackade nej till medverkan vid rehabiliteringsåtgärder till dess att uppsägningen äger rum år 1996 är för lång för att arbetstagaren ovilja att medverka vid rehabilitering ska kunna åberopas som grund för uppsägningen.⁹⁶

I domen framhöll AD även att det förhållande som det innebär när en arbetstagare lider av den sjukdom som alkoholism utgör inte kan läggas den enskilde arbetstagaren till last. Hur arbetstagaren kan hantera denna sjukdom beror väldigt mycket på viket stöd arbetstagaren får av arbetsgivaren samt vilket arbete den sjuka själv är beredd att bidra med.⁹⁷ Det faktum att arbetstagaren hade dömts till fängelse för misshandel ansåg AD inte vara av någon betydelse då det för arbetsgivaren inte fanns fog för att uppfatta arbetstagaren som brottsbenägen.⁹⁸ Inte heller frånvaron ansåg AD utgöra grund för att säga upp arbetstagaren. AD fann därmed uppsägningen ogiltig.⁹⁹ I detta sammanhang ansågs alkoholmissbruket utgöra en sjukdom, i somliga fall kan alkoholmissbruk även bedömas som misskötsamhet vilket innebär en annan form bedömning.¹⁰⁰

2.4.7 Elöverkänslig ingenjör, AD 2001:1

Ett förhållandevis nytt rättsfall som tydligt visar vilka ständiga *bedömningsavvägningar* som görs av AD innan en uppsägning på grund av sjukdom anses giltig eller ej är AD 2001:1:

En ingenjör vid ett elektronikföretag som lider av så kallad elöverkänslighet sägs upp då arbetsgivaren anser att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse. Arbetstagaren kunde på grund av sin elöverkänslighet främst arbeta på distans från hemmet. Med sin skyddsdräkt kunde arbetstagaren ta sig till arbetsplatsen för att under högst en timme delta i möten två gånger per månad. Arbetsgivaren menade att de begränsningar som arbetstagaren hade inte var förenliga med de arbetskrav som bolaget ställde. Arbetstagaren kunde heller inte delta i arbete hos andra företag eller i utbildning på annan ort på grund av sin elöverkänslighet. Det fanns inga kända rehabiliteringsåtgärder som kunde sättas in för att förbättra arbetstagarens tillstånd, således var fråga gällande anpassning av arbetsförhållandena. Vidare distansarbete ställde arbetsgivareparten sig emot då det innebar att de var tvungna att installera

⁹⁵ Lunning, Anställningsskydd, s. 358.

⁹⁶ AD 1998:20 s. 144.

⁹⁷ AD 1998:20 s. 145.

⁹⁸ AD 1998:20 s. 145.

⁹⁹ AD 1998:20 s. 147.

¹⁰⁰ Bylund m. fl., Anställningsskyddslagen med kommentarer, s. 111.

ytterligare ett driftställe samt att den utrustning och information som företaget arbetade med var tvungen att skyddas. För att garantera detta skydd var det tvunget att installera teknisk skyddsutrustning, vilken arbetstagaren inte tålde.

Enligt den utredning som gjordes i fallet fann AD det tydligt att arbetstagaren inte kunde delta i det arbete som bolaget bedrev i sina lokaler då detta till största del gjordes med hjälp av teknisk utrustning. AD fann att ytterligare elsanering i ett arbets- och mötesrum, vilket är arbetstagarsidans förslag till anpassning, inte skulle avgöra arbetssituationen. Det fanns inget förslag på rehabiliteringsåtgärder då det inte finns några kända åtgärder att vidta för att rehabilitera personer som lider av elöverkänslighet. Trots anpassningsåtgärder skulle dock arbetstagaren fortfarande inte kunna delta vid möten i andra rummet samtidigt som övriga medarbetare inte skulle kunna medföra den tekniska utrustning som skulle kunna behövas vid möten i det elsanerade rummet.¹⁰¹ AD fann mot bakgrund av arbetsgivarens uttalanden gällande behov av säkerhetsutrustning att anpassning till fortsatt distansarbete inte utgjorde ett alternativ. Därmed konstaterade AD att det inte fanns några för arbetsgivaren möjliga anpassningsalternativ att vidta. Arbetsgivareparten kunde även visa att de har gjort en omplaceringsutredning utan att finna en lösning för arbetstagaren. Enligt AD ansågs bolaget därmed ha fullgjort sitt totala ansvar, uppsägningen ansågs därmed sakligt grundad.¹⁰²

¹⁰¹ AD 2001.1 s. 32.

¹⁰² AD 2001.1 s. 33.

3 Analys

Genom en analys av den rättsvetenskapliga framställning som jag har gjort ovan kommer jag nedan att försöka besvara uppsatsens första två forskningsfrågor. Jag kommer i detta kapitlets första avsnitt försöka besvara vilken påverkansseffekt som AML samt AFL har på LAS vid uppsägning på grund av sjukdom. I kapitlets andra avsnitt kommer jag att försöka besvara vad bestämmelserna i LAS innebär för en arbetsgivare då han vill säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom.

3.1 AML:s samt AFL:s inverkan på LAS

Uppsägning enligt 7 § LAS får enbart ske i de fall då uppsägningen är sakligt grundad. Det finns ingen definition gällande innebörden av begreppet saklig grund. Vad som dock framkommer av förarbetena är att uppsägning på grund av sjukdom enbart får ske i undantagsfall; då arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Vad som framkommer av samtliga rättsfall är att det är utifrån denna definition som arbetsdomstolen gör sin bedömning. AD kan föra olika resonemang gällande arbetsgivares olika ansvar och skyldigheter, det är dock alltid bedömningen av arbetstagarens förmåga att utföra arbete som avgör huruvida uppsägningen är giltig eller inte.

Genom att titta på AD 1987:164 kan man se hur mild arbetsdomstolen var i sin bedömning av huruvida arbetstagaren kunde utföra arbete av betydelse eller inte. Arbetsdomstolen ställde i domen inte några direkta krav på anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren skulle vidta för att möjliggöra arbetstagarens anställning. AD konstaterade i stället att alla tänkbara åtgärder från arbetsgivarens sida skulle vara för ”omfattande och extraordinära”. Genom att studera detta rättsfall framkommer det alltså att AD i sin bedömning av uppsägningen tar hänsyn till de bestämmelser som vid denna tidpunkt fanns i AML och AFL.

Under nittioalet skedde det dock stora förändringar gällande arbetsgivarens ansvar för sjuka arbetstagare. Anledningen till de förändringar som nu skedde var att förtydliga arbetsgivarens ansvar för arbetstagare som drabbats av sjukdom. I AD 1993:42 framkommer det tydligt att de nya bestämmelserna i AML och AFL

är av stor betydelse vid bedömningen av arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom. AD 1993:42 är ett av de första rättsfallen efter 1991 års förändringar och har blivit vägledande gällande dessa bestämmelsers innebörd. I detta rättsfall ställer AD höga krav på arbetsgivarens organisering av arbete samt på anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Detta visar att AML och AFL har en viktig inverkan på AD:s bedömning av uppsägning på grund av sjukdom.

Vad som är viktigt att poängtera i detta sammanhang är att AML och AFL tillhör offentligrätten och inte privaträtten som LAS gör. Vad som dock framkommer av AD 1993:42 är att AD i sin bedömning *tar hänsyn* till bestämmelserna i dessa lagar. Detta hänsynstagande sker genom att AD i de olika rättsfallen bedömer huruvida arbetstagaren utifrån eventuella anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder kan utföra arbete av betydelse. Avgörande för uppsägningens giltighet är dock alltid huruvida en arbetstagare kan utföra arbete av betydelse eller inte.

Då AML och AFL tillhör förvaltningsrätten är det en myndighet som bevakar så att dessa bestämmelser efterföljs, i detta fall är det nuvarande AV. Eftersom det i flera rättsfall framkommer att arbetsdomstolen ska ta hänsyn till de AML och AFL vid bedömningen av en uppsägningens giltighet är det intressant att se vad resultatet blir då bestämmelser i LAS ställs mot bestämmelserna i AFL och AML. Det är även först då som det tydligt framkommer hur AD förhåller sig till AML och AFL. Denna problematik uppstår i AD 1997:115. Som jag tidigare har beskrivit rör detta rättsfall en arbetstagare som på grund av sjukdom, en pisksnärtsskada, sades upp. Arbetstagersidan ansåg att arbetsgivaren inte hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för arbetstagaren så de kallade in dåvarande yrkesinspektionen samt arbetsskyddsstyrelsen som tilldömde vite. Detta skedde samtidigt som arbetsdomstolen prövade huruvida saklig grund för uppsägning förelåg eller inte. AD ansåg i fallet att arbetsgivaren hade fullgjort sitt ansvar och att arbetstagaren inte kunde utföra arbete av betydelse. Därmed konstaterade AD att uppsägningen var sakligt grundad. Innebörden av detta blir att AD går emot de av yrkesinspektionen och arbetarskyddsstyrelsen tilldömda vitena samt går emot deras åsikt gällande huruvida arbetsgivaren har fullgjort sitt anpassnings- samt rehabiliteringsansvar enligt AML och AFL.

Innebörden av denna dom är att en arbetsgivare trots utdömt vite av AV kan få en uppsägning på grund av sjukdom bedömd som giltig av AD. Anledningen till att AD gick emot yrkesinspektionen och arbetarskyddsstyrelsens förelägganden är att de tillhör olika rättssystem. AV och yrkesinspektionen är de myndigheter som avgör huruvida arbetsgivare efterlever AML och AFL. AD och dessa myndigheter är dock oftast eniga i sin bedömning av arbetsgivarens ansvar innan uppsägning på grund av sjukdom får äga rum. I de fall som oenighet dock råder är det i detta

rättsfall tydligt att AD i din bedömning enbart utgår från LAS. Bestämmelserna i AFL och AML har således ingen betydelse i AD:s bedömning i de fall oenighet råder mellan AD och tillsynsmyndigheterna för AML och AFL.

För att avslutningsvis besvara min frågeställning gällande hur AML och AFL påverkar LAS vid uppsägning på grund av sjukdom anser jag att det är tydligt att AD i sin giltighetsbedömning av en uppsägning som grundas på sjukdom kan ta hänsyn till AML och AFL. Dessa lagar har dock enbart en påverkans effekt på LAS i den mån som AV:s uppfattning överensstämmer med AD:s uppfattning. I de fall då dessa parter är oense är det alltid AD som avgör uppsägningens giltighet. Således kan AD i sin bedömning väga in bestämmelser från AML och AFL men det är alltid genom 7 § LAS som en uppsägningens giltighet avgörs.

3.2 Bestämmelser gällande uppsägning på grund av sjukdom

Som jag ovan kom fram till så är det bestämmelserna i 7 § LAS som avgör huruvida en uppsägning på grund av sjukdom är giltig. Bestämmelserna i AML och AFL kan dock påverka denna bedömning. Nedan kommer jag att försöka reda ut vad dessa olika bestämmelser som avgör samt påverkar bedömningen innebär.

Enligt 7 § LAS krävs, vilket även ovan nämnts, saklig grund för att uppsägning på grund av sjukdom ska anses giltig. Sjukdom anses dock enbart utgöra saklig grund i de fall det med säkerhet går att konstatera att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Av rättsfallen framkommer det tydligt att begreppet sjukdom avser såväl fysiska som psykiska sjukdomar. Vid bedömningen av huruvida en arbetstagare kan utföra arbete eller inte spelar det ingen roll hur mycket tid arbetstagaren kan arbeta. Av rättsfallet AD 1996:115 framgår det att även då en person bara arbetar halvtid och är sjukskriven halvtid innebär detta att arbetstagaren utför arbete av betydelse för arbetsgivaren vilket innebär att saklig grund för uppsägning ej föreligger.

Vid bedömningen av huruvida en arbetstagare kan utföra arbete av betydelse ska enligt AD 1993:42 även arbetsgivarens fullgörande av sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar vägas in. Det *rehabiliteringsansvar* som arbetsgivaren således har innebär enligt 22 kap. 3 § AFL att se till så att arbetstagaren får sitt rehabiliteringsbehov utrett samt att åtgärder vidtas för att uppnå effektiv rehabilitering. I de rättsfall där arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar framgår det att arbetsgivaren har genomfört en grundlig utredning av arbetstagarens behov. Vid dessa utredningar har ofta läkare gjort

utlåtanden gällande vilka rehabiliteringsåtgärder som kan vara aktuella. Arbetsgivaren har sedan kunna visa att denne på flera olika sätt har försökt fullgöra dessa rehabiliteringsbehov. Enligt förarbetena ska arbetsgivare inte ha rätt att säga upp en arbetstagarare så länge rehabiliteringsåtgärder pågår. AD utvecklar dock detta resonemang i AD 1993:42 till att förbudet enbart gäller i de fall rehabiliteringsåtgärderna syftar till att arbetstagaren ska återgå i arbete eller om det fortfarande är osäkert huruvida arbetstagaren kan återgå i arbete hos den aktuella arbetsgivaren. Så fort rehabiliteringen övergår till att gälla arbete inom en annan typ av verksamhet än den som bedrivs hos den aktuella arbetsgivaren har arbetsgivaren således fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och uppsägning kan därmed äga rum. Arbetsgivarens *anpassningsansvar* innebär enligt 3 kap. 3 § andra stycket AML att arbetsgivaren ska anpassa arbetsförhållandena alternativt vidta annan lämplig åtgärd för att för att på så sätt ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för att klara av arbetet. Av AD 2001:1 framgår det dock att kravet på anpassning bara gäller i de fall då anpassning skulle innebära att arbetssituationen avgörs till det bättre. Arbetsgivaren har således inget ansvar att anpassa arbetsuppgifterna i det fall då det inte finns några tydliga indikationer på att detta möjliggör att arbetstagaren kan behålla sin anställning.

För att arbetsgivaren ska kunna fullgöra det ansvar som åvilar honom enligt AML och AFL är arbetsgivaren enligt 3 kap. 2a § tredje stycket AML skyldig att se till att det inom verksamheten finns en på ett lämpligt sätt *organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet*. Vad som dock tydligt framgår av AD 1993:42 är att det är arbetsgivaren som själv beslutar om dessa eventuella förändringar i organisationsutformningen. Vid bedömningen av hur stora omorganiseringar en arbetsgivare är skyldig att genomföra är verksamhetens storlek av betydelse. I ett företag med få anställda ställs det lägre krav på omorganisering än vad det görs i ett större företag. Detta beror på att koncentrationen av de slitsamma arbetsuppgifterna blir för hög i mindre företag vilket kan leda till att även kvarvarande arbetstagarare blir sjuka. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att på något sätt utvidga sin verksamhet för att skapa arbete åt sjuka arbetstagarare.

När det har konstaterats att arbetstagaren trots anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder inte kan fortsätta att arbeta har arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet som även detta följer av 7 § LAS. Först när denna omplaceringsskyldighet anses vara utrett kan en giltig uppsägning på grund av sjukdom äga rum. Arbetsgivarens *omplaceringsskyldighet* framkommer av 7 § LAS som anger att en uppsägning inte anses sakligt grundad om det anses rimligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete inom sin verksamhet. Det framkommer av de olika domarna där arbetsgivaren har ansetts fullgjort sitt omplaceringsansvar att de har kunnat visa på en ordentligt genomförd omplaceringsundersökning utan att finna någon möjlig lösning för arbetstagaren.

Gällande omplacering anser jag att AD gör en intressant bedömning i AD 1997:115. I detta fall hittar man en lösning för fortsatt anställning för arbetstagaren inom Komvux, arbetstagaren var dock anställd till att jobba inom socialförvaltningen. Komvux och socialförvaltningen tillhör dock olika ekonomiska enheter inom kommunen. Komvux hade inte råd att betala för denna anställning och socialförvaltningen ville inte betala för arbete som utförs utanför deras verksamhet. Arbetstagaren fick därmed inte vara kvar på Komvux och sades senare upp. Kommunen hittade således arbetsuppgifter för arbetstagaren men då de tillhörde "fel" ekonomisk enhet så ansågs detta inte passande. Arbetstagaren var dock anställd av kommunen. Av förarbeten framgår det att omplacering ska ske inom den egna verksamheten. Av denna dom framkommer det dock att arbetsgivaren inte behöver se till hela sin verksamhet utan att det räcker med att undersöka omplaceringsmöjligheter inom den ekonomiska enhet som arbetstagaren är anställd inom. Fråga är då hur mycket en arbetsgivare kan dela upp sin verksamhet i mindre ekonomiska enheter för att på sått minska sin omplaceringsskyldighet.

AD betonar i ett antal rättsfall vikten av *arbetstagarens medverkan* vid uppsägning på grund av sjukdom. Vad som framkommer av domarna är att i de fall som arbetstagaren utan giltigt skäl väljer att inte medverka vid de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtar anses arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Detta förutsätter dock att det kan ha ansetts rimligt för arbetstagaren att medverkade vid de olika åtgärderna. I AD 1997:39 väljer arbetstagaren att inte delta i rehabiliteringsåtgärderna utan att kunna uppge giltigt skäl för detta. I detta fall finner AD att det inte behöver bedömas huruvida arbetsgivaren fullgjort sitt omplaceringsansvar eller inte eftersom arbetstagaren inte fullföljt sina skyldigheter. Arbetsgivaren har således inget omplaceringsansvar för de arbetstagare som utan giltigt skäl väljer att inte delta vid rehabiliteringsåtgärder. En annan aspekt på denna problematik framkommer av AD 1998:20. I detta fall säger arbetsgivaren upp arbetstagaren på grund av att han inte medverkade vid rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren erbjöd i detta fall arbetstagaren ett förslag om rehabilitering år 1994 och använde nekandet till detta erbjudande som grund för uppsägning år 1996. I detta fall anser AD att arbetstagarens underlåtenhet till medverkan inte utgör saklig grund. Av detta kan således slutsatsen dras att det måste vara vid fler än ett rehabiliteringstillfälle som arbetstagaren vägrar att medverka för att detta ska utgöra saklig grund för uppsägning. Det måste även finnas en rimlig tidsaspekt för händelseförloppet från när nekandet äger rum innan dess uppsägning sker i de fall arbetstagarens underlåtenhet att medverka åberopas som saklig grund.

Av förarbetarna framgår det att det ständigt ska göras en individuell bedömning gällande när en arbetsgivare har rätt att säga upp en arbetstagare på grund av

sjukdom. Denna avvägning är väldigt tydlig i samtliga domar. Vid dessa bedömningar är det enbart de förhållanden som föreligger vid uppsägningstillfället som är av betydelse. Händelser som har inträffat efter det att uppsägningen ägde rum men innan dess AD har gjort sin bedömning har således ingen betydelse när AD prövar huruvida en uppsägning varit giltig eller inte.

För att avslutningsvis besvara min frågeställning gällande innebörden av de bestämmelser som avgör samt påverkar när en arbetsgivare får säga upp en arbetstagare på grund sjukdom kan jag efter ovanstående analys konstatera att det inte går att ge en något tydligt svar på denna fråga. Arbetsgivaren har vissa skyldigheter enligt LAS samt vissa ansvar enligt AML och AFL. Det går dock inte att tydligt klargöra var gränserna för dessa skyldigheter och ansvar går. Vad som dock tydligt framgår är att arbetsgivaren enbart får säga upp en arbetstagare när denna inte längre kan utföra arbete av betydelse. Innan arbetsgivaren dock kan konstatera att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse måste han ha försökt att genom olika anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder förmå arbetstagaren att kunna fortsätta sin anställning. När det kan konstateras att arbetstagaren inte längre kan arbeta trots olika anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder måste arbetsgivaren försöka att omplacera arbetstagaren. Först när arbetsgivaren fullgjort sitt omplaceringsansvar kan således en giltig uppsägning äga rum.

4 Bestämmelsernas verkliga funktion

Avsikten med denna uppsatsdel är att försöka besvara hur regleringen av uppsägning på grund av sjukdom genom LAS fungerar i verkligheten. Jag kommer i denna del även undersöka om det finns några andra faktorer utöver LAS som kan påverka hur arbetsgivare agerar vid uppsägning på grund av sjukdom. Som framgått av metodkapitlet består denna del av en studie som baseras på två intervjuer. Det går inte att dra några generaliserande slutsatser utifrån en undersökning som baseras på enbart två intervjuer. Undersökningen kan dock ge intressanta indikationer på hur problematiken gällande uppsägning på grund av sjukdom ter sig i verkligheten.

Detta kapitel inleds med en redogörelse för de teorier samt analysredskap som kommer att användas i denna del. Därefter presenteras de båda intervjupersonerna samt den information som framkom under intervjuerna. Kapitlet avslutas med en analys där teori ställs mot empiri för att därur besvara uppsatsens två sista frågeställningar.

4.1 Teoretiska utgångspunkter

Lagens funktion kommer att analyseras utifrån en av Weber utformad teori som bygger på en idealtyp. Den svenska lagen kommer i detta fall att utgöra den idealtyp som kommer att jämföras med verkligheten. Verkligheten kommer i sin tur att representeras av den information som framkom vid undersökningen. För att fastställa huruvida lagen utgör en idealtyp kommer en normvetenskaplig modell att användas som analysverktyg. Genom denna modell går det att säga vad som styr den funktion som lagen får i verkligheten. Då Weber som person samt begreppet idealtyp är okänt för många kommer en beskrivning av detta att ges i det första avsnittet i denna uppsatsdel. I avsnittet därefter kommer innebörden av normmodellen att beskrivas.

4.1.1 Weber samt begreppet idealtyp

Max Weber föddes i Tyskland under mitten av artonhundratalet. Weber var en framstående klassisk samhällsfilosof som tillhör grundargenerationen inom sociologi.¹⁰³ Weber verkade inom ämnena vetenskapslära, religionssociologi och politisk sociologi.¹⁰⁴ Weber var den samhällsfilosof som utvecklade begreppet idealtyp, för att underlätta vid vetenskaplig forskning. En idealtyp innebär en mental konstruktion, en så kallad tankebild.¹⁰⁵ En idealtyp har inget med ideal att göra utan ska fungera som ett jämförande verktyg som ska underlätta för forskaren vid sitt närmande av verkligheten. En idealtyp ska bidra till att ge forskaren ökad kunskap om verklighetens mångfald, då idealtypen ställs mot verkligheten. Vid tillämpandet av idealtyper är det viktigt att komma ihåg att idealtyper är något som människor skapar och att de därmed aldrig motsvaras av något som finns i verkligheten. Weber menar att idealtyper kan fylla en viktig funktion vid forskning men att de blir farliga då man tror att de utgör verkligheten.¹⁰⁶

4.1.2 Normvetenskap

Normvetenskap innebär ett kartläggande av förekomsten av olika normer, vilka normer som finns, hur de fungerar samt vilka eventuella samband som råder mellan normer emellan.¹⁰⁷ Normer utgör ett potentiellt handlingsmönster, rättsnormer är ett exempel på normer som många människor väljer att handla utifrån. Rättsregler skapas ofta utifrån normer som finns i samhället. Ibland kan det även vara politiska faktorer som leder till skapandet av nya rättsregler. Vid framtagningen av en ny bestämmelse lyfts en inom samhället underliggande norm upp och aktualiseras genom rättsregler. För uppkomsten av normer förutsätts tre olika källor; möjligheter och system, kunskap och kognition samt vilja och värderingar. Det som gör normvetenskap intressant är att man genom denna typ av forskning kan jämföra rättsnormer med normer som kommer av samhällsutvecklingen. Genom rättssociologisk forskning jämförs således rättsliga normer med den normutveckling som sker i samhället.¹⁰⁸

¹⁰³ Andersén m fl., Klassisk och modern samhällsteori, s. 105.

¹⁰⁴ Andersén m fl., Klassisk och modern samhällsteori, s. 6 f.

¹⁰⁵ Andersén m fl., Klassisk och modern samhällsteori, s. 109.

¹⁰⁶ Andersén m fl., Klassisk och modern samhällsteori, s. 108 f.

¹⁰⁷ Hydén, Normvetenskap, s. 267.

¹⁰⁸ Hydén, Normvetenskap, s. 268-271.

4.2 Resultatredovisning

Studiens empiriska material bygger på två intervjuer med två olika personer. Båda intervjupersonerna är i femtioårsåldern och har en lång erfarenhet av personalarbete. Den första intervjupersonen, intervjuperson 1, arbetar som personalsekreterare på en kommun i södra Sverige. Den andra intervjupersonen, intervjuperson 2, är personalchef för ett större börsnoterat privat företag i södra Sverige. Inledningsvis hade jag en tanke om att det skulle utgöra en stor skillnad att intervjupersonerna är anställda i privat respektive offentlig sektor och att resultatet därmed skulle redovisas separat. Då denna aspekt inte har någon större inverkan så har resultatredovisningen intervjupersonerna emellan slagits samman. Nedan presenteras de uppgifter som framkom under de båda intervjuerna. Denna information är sammanställd under olika rubriker för att på så sätt skapa en bättre överblick.

Bestämmelser som styr uppsägning på grund av sjukdom

Båda intervjupersonerna är eniga om att det är LAS som styr när uppsägning på grund av sjukdom får förekomma. De är även eniga om att de vid dessa tillfällen ser till att de har fullgjort sitt anpassnings- samt rehabiliteringsansvar enligt AML och AFL. Intervjuperson 1 berättar även att de inom kommunen har ett personalpolitiskt program som säger att de inte får säga upp personer på grund av sjukdom, detta program sträcker sig således längre än lagen.

Förekomsten av uppsägning på grund av sjukdom

Ingen av intervjupersonerna har ännu sagt upp en person på grund av sjukdom i direkt bemärkelse. I de fall då detta har varit aktuellt har de istället kommit fram till andra överenskommelser, exempelvis att arbetstagaren säger upp sig på egen begäran. Båda intervjupersonerna anser att de i den mån det går vill undvika att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Dels då de anser att det är den värsta uppsägningsformen för den enskilda arbetstagaren samt att detta kan göra det svårt för arbetstagaren att få ett nytt arbete vilket de inte önskar dem. Intervjuperson 1 betonar vikten av att få ett snyggt avslut på anställningen. Att köpa ut arbetstagare är inom hennes organisation inte möjligt då verksamheten är en politiskt styrd organisation, det har dock förekommit att de har gett arbetstagaren viss ekonomisk ersättning för att underlätta för denne att gå vidare genom att exempelvis studera. Inom intervjuperson 2 verksamhet förekommer det att de köper ut arbetstagaren, så att denne exempelvis kan starta upp ett eget företag eller studera. Inom denna organisation förekommer det även att de säger upp personer som med anledning av sjukdom inte längre kan arbeta vidare på

grund av arbetsbrist, då det inte längre finns arbetsuppgifter som arbetstagaren kan utföra.

Rehabilitering samt dess eventuella problematik

Båda intervjupersonerna uppger att de är noggranna med sitt rehabiliteringsarbete och att de ibland rehabiliterar i större utsträckning än vad som krävs av dem som arbetsgivare. Intervjupersonerna är båda av inställningen att de tror på rehabilitering och att de så fort som möjligt vill ha sina anställda tillbaka i arbete. Deras positiva inställning till rehabilitering är det som gör att de ibland rehabiliterar mer än vad de är tvungna enligt lag. Båda intervjupersonerna anser dock att det skulle vara bra med tydligare regler gällande när arbetsgivaren har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. Intervjuperson 2 anser dock att den problematik som kommer med rehabiliteringen är att det tar lång tid eftersom det råder långa väntetider inom både försäkringskassan samt den svenska sjukvården. Denna problematik är dock inget som intervjuperson 1 upplever då de upplever sig ha ett väldigt gott samarbete med både försäkringskassan samt sjukvården.

Anpassning samt dess eventuella problematik

Inom båda intervjupersonernas verksamhet anpassas arbetsuppgifter som en följd i att fullgöra sitt rehabiliteringsansvar. Vad båda dock betonar är att detta alltid är en balansgång. Anpassningen för en arbetstagare får inte resultera i att belastningen för andra arbetstagare blir för stor. Intervjuperson 2 betonar att de vid anpassning av arbetsuppgifter tar hänsyn till under hur lång tid en arbetstagare är i behov av anpassade arbetsuppgifter. Om en person bara behöver anpassade arbetsuppgifter i ett par månader så har de mer överseende än om behovet av anpassning kommer att sträcka sig över flera år.

Omplacering samt dess eventuella problematik

Intervjupersonerna är eniga gällande sitt vidsträckta omplaceringsansvar. Innan uppsägning äger rum genomför de båda en noggrann omplaceringsutredning där de undersöker olika möjligheter till att omplacera arbetstagaren. Båda personerna är överens om att samhällets ökade krav på utbildning innebär problem vid omplacering. Tidigare fanns det inom verksamheterna flera olika typer av jobb som inte ställde direkta krav på utbildning vilket gjorde det lättare att omplacera arbetstagare till dessa arbeten. Tidigare fanns det inom verksamheterna även plats för arbetstagare som inte var anställda på en konkret position utan som fungerade som lite "alltiallo", när personer då på grund av sjukdom fick nedsatt arbetsförmåga kunde de då övergå till denna typ av anställning. Detta går dock inte idag på grund av mer slimmade organisationer samt högre ekonomiska krav.

Senare års utveckling

Ingen av de båda intervjupersonerna upplever det som att det rent lagmässigt ställs högre krav på dem som arbetsgivare gällande uppsägning på grund av sjukdom nu för tiden jämfört med tidigare. De anser dock att de fick ett tydligare ansvar i och med 1991 års förändringar, de anser dock inte att dessa hade någon revolutionerande betydelse då de även innan dessa förändringar arbetade aktivt med rehabilitering och anpassning. Vad som de båda personerna dock tar upp är att det inom lagarnas ramar ställs högre krav på dem som arbetsgivare. Tidigare hade försäkringskassan större möjligheter att bistå med ekonomiska resurser än vad de har nu, det var exempelvis lättare att få sjuka personer förtidspensionerade än vad det är idag. Även företagens ökade ekonomiska krav innebär att de i framtiden kan bli tvungna att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom då de inte längre har råd att ha personer som inte kan prestera till max kvar i anställning. Det som intervjupersonerna numera upplever att de saknar är andra möjligheter att skilja arbetstagaren från tjänsten med än att behöva säga upp dem den dag de på grund av sjukdom inte längre kan arbeta.

Humanistisk människosyn

Båda intervjupersonerna har en humanistisk människosyn och menar att de tar avstånd från inställningen att de fortast möjligt ska göra sig av med arbetstagare som på grund av sjukdom får en nedsatt arbetsförmåga. De är även överens om att det skulle vara lättare för dem att säga upp personer på grund av sjukdom om de enbart följde lagen. Men de anser båda att verkligheten inte är lika "svart eller vit" som lagen. Bägge intervjupersonerna anser att den dag du sitter med en av dina anställda som inte längre kan utföra något arbete av betydelse är det inte så lätt att bara avsluta en anställning även då du har lagen på din sida eftersom man känner för sina anställda. De berättar att i dessa fall vill de enbart hitta en fungerande lösning utan att behöva säga upp arbetstagaren på grund av sjukdom. Anledningen till varför de inte vill säga upp på grund av sjukdom är att egentligen innebär att de blir uppsagda på grund av personliga skäl, och när det kommer till sjukdom är det ett personligt skäl som arbetstagarna själva inte råar för.

4. 3 Rättens funktion i verkligheten

Jag kommer nedan att analysera ovanstående empiri utifrån begreppet idealtyp med hjälp av normmodellen som analysverktyg. Genom denna analys hoppas jag kunna besvara hur regleringen av uppsägning på grund av sjukdom genom LAS fungerar i verkligheten samt om det andra faktorer utöver lagen som kan påverka hur arbetsgivare agerar vid uppsägning på grund av sjukdom.

4.3.1 Rätten som norm

Som jag beskrev i avsnittet gällande normmodellen krävs det tre komponenter för att en norm, i form av ett handlingsalternativ, ska uppstå. Den första komponenten för att en norm ska uppstå och fungera är att det finns ett system som ger möjligheter för denna funktion. Rätten, i detta fall LAS samt övriga bestämmelser som påverkar vid uppsägning på grund av sjukdom, kan utgöra ett system som genom sina olika bestämmelser ger möjligheter för skapandet av en rättslig norm för arbetsgivares handlande vid uppsägning på grund av sjukdom.

Det räcker dock inte med lagar samt bestämmelser för att en norm ska uppstå. För att en rättslig norm ska vara möjligt måste det finnas en kunskap om vad detta system och dessa möjligheter innebär. Vad som framkommer av min undersökning är att intervjupersonerna har god kunskap gällande vilka bestämmelser som gäller vid uppsägning på grund av sjukdom. De är båda väl införstådda med att det är LAS som gäller och de vet att de även har ett anpassnings- och rehabiliteringsansvar. Intervjupersonerna har även god kunskap gällande den omplaceringsskyldighet som de har enligt LAS.

Den eventuella problematik som kan uppstå gällande efterlevnaden av rätten i dessa frågor är enligt undersökningen att det kan ta lång tid inom försäkringskassa och sjukvård. Detta hänger dock inte samman med de möjligheter som det rättsliga systemet utgör utan beror på andra samhällsliga faktorer. Likaså beror det ökade kravet på kompetens som intervjupersonerna upplever som ett hinder när de ska fullgöra sin omplaceringsskyldighet beror på samhällsutvecklingen och inte på det rättsliga systemet. Av undersökningen framkommer det även att det kan vara svårt att veta hur långt innebörden av de olika bestämmelserna gällande uppsägning på grund av sjukdom sträcker sig. Ett förtydligande i denna fråga är dock inte möjligt att göra då gränserna alltid sätts utifrån en individuell bedömning. Även i det fall då ett förtydligande hade varit möjligt hade detta inte behövt innebära någon förändring i de möjligheter som systemet nu anger, utan enbart en konkretisering.

Det finns således ett rättsligt system med möjligheter samt kunskap om detta som möjliggör att rätten kan utgöra en norm vid uppsägandet på grund av sjukdom. Vad som då avgör huruvida rätten utgör en norm eller inte är huruvida det finns en vilja att följa systemets möjligheter. I min undersökning anser jag att det tydligt framkommer en vilja att följa de olika bestämmelserna som reglerar uppsägning på grund av sjukdom. Exempelvis är intervjupersonerna av en positiv inställning till rehabilitering, vilket ibland medför att de rehabiliterar i större utsträckning än vad lagen kräver. Ingen av intervjupersonerna anger att de på någon sätt skulle

vilja gå emot de bestämmelser som råder och därmed säga upp en person på grund av sjukdom utan giltig grund för detta.

Det finns vissa svårigheter i att efterfölja vissa bestämmelser i LAS men dessa svårigheter beror inte på lagen utan på andra faktorer. På vissa punkter väljer de intervjuade att istället för att säga upp en arbetstagare förhandla sig fram till en lösning. Detta är dock inget som strider mot lagen, utan de intervjuade rör sig hela tiden inom lagens ramar. Då samtliga komponenter som skapar en norm går att finna i min analys anser jag att de bestämmelser som finns gällande när uppsägning på grund av sjukdom får äga rum utgör en norm. Således utgör rätten en norm som intervjupersonerna följer vid uppsägning på grund av sjukdom. Detta innebär att bestämmelserna gällande uppsägning på grund av sjukdom fungerar idealtypiskt, då rätten fyller sin avsedda funktion i verkligheten.

4.3.2 Samvete och moraliska värderingar som norm

Som jag ovan beskriver kan rätten utgöra en norm för hur människor handlar i olika situationer. I ovanstående analys kommer jag fram till att det rättssystem som finns gällande uppsägning på grund av sjukdom fungerar som en norm för arbetsgivares agerande i dessa frågor. Vad som jag dock även anser framkomma av min undersökning är att det finns ytterligare en norm som påverkar hur arbetsgivare agerar när uppsägning på grund av sjukdom blir aktuellt. Denna norm ställer ännu högre krav på arbetsgivares handlande vid uppsägning på grund av sjukdom än vad den rättsliga normen gör.

I denna andra norm är det de organisationer som intervjupersonerna verkar i som utgör de olika systemen för normen. De möjligheter som ges inom systemet för intervjupersonerna gällande följandet av denna eventuella norm är den inställning som finns inom organisationerna gentemot uppsägning på grund av sjukdom. Inom båda intervjupersonernas system finns det en inställning som grundat i samvete och moraliska värderingar anger att uppsägning på grund av sjukdom inte bör ske. Systemen uppmuntrar istället till andra lösningar även då uppsägning på grund av sjukdom kan utgöra saklig grund. Inom det ena systemet förstärks denna inställning ytterligare genom ett policydokument som förbjuder uppsägning på grund av sjukdom.

Den kognition som intervjupersonerna har gentemot uppsägning på grund av sjukdom är att det är en av de värsta uppsägningsformerna för en arbetstagare, dels för att sjukdom är något som arbetstagaren själv inte råår på samt eftersom uppsägning på grund av sjukdom innebär att personen i fråga sägs upp på grund av personliga skäl vilket oftast förknippas med misskötsamhet.

Intervjupersonerna anser även att det inte är lätt att säga upp en sjuk person som inte vill bli uppsagd då de känner för sina anställda. Intervjupersonerna har även kunskap för hur de kan hitta andra lösningar för arbetstagarna för att därigenom undvika uppsägning på grund av sjukdom. De olika formerna av förhandlingsresultat som de kommer fram till är exempel på den typen av lösningar. Således finns det bland intervjupersonerna en kognitiv inställning samt kunskap som gör att de eftersträvar att upprätthålla den inställning gentemot uppsägning på grund av sjukdom som råder samt möjliggörs inom systemet.

Intervjupersonerna anser att det kan vara svårt att uppfylla den omplaceringsskyldighet som de har då det finns krav på utbildning för samtliga arbeten. Det finns heller inte längre möjlighet att ha anställda som fungerar som "alltiallo" när de på grund av olika skäl inte klarar av att utföra vissa arbetsuppgifter. Intervjupersonerna anser att detta främst beror på ökade ekonomisk krav samt att organisationerna ska vara slimmade. Således innebär dessa nya krav att det till viss del finns begränsningar i de möjligheter som systemet anger. Skulle dock kravet på de slimmade organisationerna minska samt att de ekonomiska förutsättningarna förbättrades skulle detta underlätta efterlevnaden av de möjligheter som systemen ger gällande uppsägning på grund av sjukdom.

Det som nu kunnat konstateras är att det finns ett system, även om det innehar vissa begränsningar, samt kognition och kunskap som möjliggör att värderingar baserade på moral och samvete avgör när uppsägning på grund av sjukdom ska äga rum. Den sista komponent som således krävs för att denna inställning ska utgöra en norm i praktiken är att det finns en vilja bland dem som utfärdar uppsägningarna att efterfölja dessa möjligheter. Utifrån min undersökning anser jag att det finns en otvivelaktig vilja bland intervjupersonerna att efterfölja de möjligheter som systemet ger. Båda intervjupersonerna har en humanistisk människosyn och tar avstånd från inställningen att de fortast möjligt ska "göra sig av med" sjuka arbetstagare. Båda beskriver de hur svårt det är säga upp sina arbetstagare på grund av sjukdom den dagen då personen inte längre kan fortsätta sitt arbete, även i de fall då de har lagen på sin sida. Intervjupersonerna berättar att de i dessa situationer inget hellre vill än att hitta en lösning som innebär att uppsägning med sjukdom som grund kan undvikas.

Således finns samtliga komponenter som krävs för att den inställning baserad på moral och samvete som finns inom systemet gällande uppsägning på grund av sjukdom ska utgöra en norm. Denna norm sträcker sig längre och ställer högre krav på arbetsgivaren gällande när uppsägning på grund av sjukdom får äga rum än vad den rättsliga normen gör då denna norm inte ser uppsägning på grund av sjukdom som ett alternativ. Således är det denna norm baserad på samvete och

moral som sätter de yttersta gränserna för när uppsägning på grund av sjukdom äger rum i verkligheten.

4.3.3 Slutsats

Med anledning av ovanstående undersökning samt analys anser jag att de lagar och bestämmelser som reglerar uppsägning på grund av sjukdom fyller sin avsedda funktion i samhället. Lagen fungerar som en underordnad norm gällande hur arbetsgivare agerar i de fall då uppsägning på grund av sjukdom förekommer. Det är dock en annan överliggande norm i form av samvete och moraliska värderingar som avgör var gränserna går gällande när det inom intervjupersonernas verksamhet anses vara befogat att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Denna norm sträcker sig i vissa fall längre än vad lagen gör. Innebörden av detta blir att bestämmelserna som avgör när en uppsägning på grund av sjukdom är giltig skulle kunna utvidgas ytterligare än så som nu är fallet. Då undersökningen visar att arbetsgivarna gör mer än vad lagen kräver skulle utvidgade bestämmelser i den mån de överensstämmer med de gränser den moraliska normen ställer inte inverka på det ansvar som arbetsgivarna anser sig ha innan de säger upp personer på grund av sjukdom.

5 Avslutande kommentarer

Som jag tog upp i min inledning hade jag innan påbörjandet av denna uppsats dåliga kunskaper gällande när en arbetsgivare får säga upp en arbetstagare som på grund av sjukdom inte längre kan fortsätta att arbeta. Jag visste varken vilket ansvar eller vilka skyldigheter en arbetsgivare har innan en uppsägning på grund av sjukdom anses giltig och trodde att uppsägning på grund av sjukdom skulle visa sig vara så gott som omöjligt. Nu när jag är bättre insatt i denna problematik har jag fått svar på många av de frågor som jag hade inledningsvis. Jag vet nu att det är svårt att säga upp en person på grund av sjukdom. Det ställs krav på arbetsgivaren innan uppsägningen anses vara giltig, jag tycker dock inte att dessa krav är orimliga. Många människor kan råka ut för olyckor eller sjukdomar som medför att deras arbetsförmåga blir nedsatt. Med hjälp av rehabilitering, anpassning eller omplacering kan dock dessa människor fortsätta att jobba och utföra arbete av nytta för arbetsgivaren. Då dessa åtgärder kan vara avgörande för en arbetstagares fortsatta yrkesverksamhet anser jag att det är rimligt att ställa dessa krav på arbetsgivaren. Jag håller med dem som anser att det måste finnas gränser för hur långt en arbetsgivares skyldigheter och ansvar sträcker sig. Även om dessa gränser är luddiga så finns dom. Kan en arbetsgivare visa att denne på ett ordentligt och uppriktigt sett har gjort vad som kunnats utan att hitta en lösning för arbetstagaren föreligger saklig grund för uppsägning.

I resonemangen gällande uppsägning på grund av sjukdom tycker jag att det även är viktigt att se problematiken ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. I förarbetena till LAS diskuteras det att en uppdelning av arbetskraften på arbetsmarknaden mellan unga, friska och välutbildade arbetstagare samt äldre, sjuka och sämre utbildade arbetstagare kan bli möjlig om det blir för enkelt att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom. Jag håller med om att denna typ av uppdelning bör undvikas i den mån det är möjligt. Jag tror att uppsägningar på grund av sjukdom skulle öka om de nu rådande krav som ställs på arbetsgivare innan en uppsägning på grund av sjukdom anses giltig skulle upphöra. Detta skulle leda till att samhället skulle överta allt ansvar för de personer som på grund av sjukdom inte innehar maximal prestationsförmåga på sin arbetsplats vilket skulle resultera i enorma samhällskostnader. Med detta menar jag inte att allt ansvar för sjuka arbetstagare ska ligga på arbetsgivarna, utan enbart att arbetsgivarna ska vara skyldiga att försöka finna lösningar för att kunna möjliggöra för sjuka arbetstagare att bibehålla sin anställning i den mån det är rimligt. Jag tyckte således efter att ha

genomfört denna uppsats att det råder en bra balans mellan det anställningsskydd som LAS ger sjuka arbetstagare samt de krav som ställs på arbetsgivarna.

Jag tycker att min undersökning ytterligare visar på en rimlighet gällande de krav som lagarna ställer eftersom undersökningen visar att arbetsgivare i praktiken gör mer för sina anställda än vad lagen kräver. Då min undersökning enbart baseras på två intervjuer är detta resultat inte på något sätt representativt eller generaliserbart. Jag tycker därför att det skulle vara intressant att göra en ännu större undersökning gällande hur problematiken kring uppsägning på grund av sjukdom ter sig i verkligheten inom olika organisationer. Jag tror att det finns flera olika handlingsnormer för hur denna problematik hanteras i verkligheten, både bra och mindre bra. Detta är ett intressant ämne som jag tror att det skulle gå att forska mycket inom ytterligare, tyvärr måste detta dock sparas till ett annat uppsatstillfälle.

Referenser

Offentligt tryck

Prop. 1962:90	Förslag till lag om allmän försäkring.
Prop. 1973:129	Förslag till lag om anställningsskydd m.m.
Prop. 1976/77:149	Om arbetsmiljölag m.m.
Prop. 1981/82:71	Om anställningsskydd m.m.
Prop. 1990/91:140	Arbetsmiljö och rehabilitering.
Prop. 1990/91:141	Rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.
Prop. 2004/05: 21	Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro.
Rskr 1962:250	
Rskr 1997:18	
SOU 2000:78	Rehabilitering till arbete.

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, 2003. *Svensk Arbetsrätt*. Stockholm.
- Andersén, Heine - Kaspersen, Lars Bo, 2005. *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund.
- Backman, Jarl, 1998. *Rapporter och uppsatser*. Lund.
- Bryman, Alan, 2002. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö.
- Bylund, Bo - Elmér, Anders - Viklund, Lars - Öhman, Toivo, 2004. *Anställningsskyddslagen med kommentarer*. Stockholm.
- Denscombe, Martyn, 2000. *Forskningshandboken*. Lund.
- Edlund, Sten - Nyström, Birgitta, 1995. *Arbetsrätt i förändring*. Stockholm.
- Fahlbeck, Reinhold, 1994. *Praktisk arbetsrätt*. Lund.
- Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Lund.
- Güntzel, Mats - Zanderin, Lars, 2003. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Malmö.

Hydén, Håkan, 2002. *Normvetenskap*. Lund.

Hydén, Håkan, 2001. *Rättsregler*. Lund.

Lehrberg, Bert, 2004. *Praktisk juridisk metod*. Uppsala.

Lunning, Lars - Toijer, Gudmund, 2002. *Anställningsskydd*. Stockholm.

Peczenik, Aleksander, 1995. *Vad är rätt?* Göteborg.

Svenning, Conny, 2000. *Metodboken*. Eslöv.

Trost, Jan, 2005. *Kvalitativa intervjuer*. Lund.

Rättspraxis

AD 1987:164

AD 1993:42

AD 1996:115

AD 1997:39

AD 1997:115

AD 1998:20

AD 2001:1

Uppslagsverk

Norstedts svenska ordbok, 2003, Finland: WS Bookwell.

Prismas Uppslagsbok, 1996, Finland: Förlagsaktiebolaget Otava.

Övriga källor

Intervjuperson 1, 2005-09-27.

Intervjuperson 2, 2005-09-27.

Bilaga 1

Intervjuguide

Syftet med underökningen är att besvara:

- Hur fungerar lagen i verkligheten? Finns det eventuellt andra faktorer utöver lagarna som påverkar vid uppsägning på grund av sjukdom?

Vill du inleda med att berätta lite om dig själv och ditt arbete?

Hur ser ni inom er verksamhet på uppsägning p.g.a. sjukdom?

Vilka arbetsrättsliga regler följer ni vid eventuell uppsägning pga. sjukdom?

Har ni några ytterligare interna bestämmelser gällande uppsägning pga. sjukdom?

Är det vanligt förekommande att ni säger upp arbetstagare pga. sjukdom?

Vilka skyldigheter anser ni er ha inom företaget innan uppsägning pga. sjukdom?

Hur ser ni på ert rehabiliteringsansvar? Eventuell problematik?

Hur ser ni på ert anpassningsansvar? Eventuell problematik?

Hur ser ni på er omplaceringsskyldighet? Eventuell problematik?

Upplever du att det har skett någon förändring i denna utveckling på senare år?

Anser du att arbetsgivarens skyldigheter har minskat eller ökat vid en eventuell förändring?

Vilket anser du vara det största problemet som ni arbetsgivare upplever vid en eventuell uppsägning på grund av sjukdom?

Vilka konsekvenser kan du se för dig som arbetsgivare med anledning av tillämpandet av de lagar som påverkar vid uppsägning på grund av sjukdom?

Vilken problematik ser du inför framtiden gällande uppsägning på grund av sjukdom?

Vilka förändringar anser du bör ske gällande uppsägning på grund av sjukdom?

Varför bör dessa förändringar ske?

Något att tillägga?

//Tackar för mig!

