



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2005

Alkoholmissbruk på arbetsplatsen

– När är det grund för uppsägning?

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Lisa Larsson

Sammanfattning

Alkoholmissbruk är ett av dagens största samhällsproblem. Mellan trehundra- och fyrahundratusen personer i Sverige är alkoholmissbrukare. Därtill kan man räkna omkring trehundratusen överförbrukare. I den alkoholpolitiska propositionen som kom år 1977 lades ett stort ansvar på arbetsmarknaden för att lösa problemet. Man ansåg att ett meningsfullt arbete och gemenskap var kanske de viktigaste faktorerna för att minska missbruk och utslagning. Den förändrade synen på arbete och anställning vid alkoholmissbruk har avspeglats i den rättsliga regleringen genom införandet av ett allt starkare anställningsskydd.

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka hur långtgående skyldigheter en arbetsgivare har innan han kan säga upp en alkoholmissbrukande arbetstagare. För att kunna svara på denna fråga måste man först skilja på alkoholmissbruk som beror på misskötsamhet och det som grundar sig i sjukdom. Frågorna som kommer att behandlas i uppsatsen är därför: *När är alkoholmissbruk misskötsamhet och när är det en sjukdom? När är alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär grund för uppsägning? När är alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär grund för uppsägning?*

För att en uppsägning skall vara giltig måste den vara sakligt grundad. Vid prövning av om en uppsägning är sakligt grundad är det alltid nödvändigt att göra en samlad bedömning med de individuella intresseavvägningarna. Om misskötsamhet skall kunna utgöra saklig grund måste arbetstagaren vara medveten om att han har misskött sig samt att misskötsamheten har lett till en skada för arbetsgivaren. Sjukdom skall i regel ej kunna utgöra saklig grund för uppsägning. Om däremot arbetstagaren inte kan utföra något arbete av någon betydelse och sjukdomsprognosen är dålig samt om arbetsgivaren har uttömt sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar, kan detta ligga till grund för en uppsägning.

Nyckelord: Alkoholmissbruk, Misskötsamhet, Sjukdom, Saklig grund, Rehabilitering.

Abstract

Abuse of alcohol is one of the biggest problems that society faces today. There are between three and four hundred thousand abusers in Sweden. In addition there are about three hundred thousand over consumers. The government bill proposed in 1977 gave the labour market most of the responsibility to solve the problem. They thought a meaningful job and a spirit of community were the most important factors to decrease abuse of alcohol and social rejection. The changed view on abuse of alcohol during work or under employment has reflected the juridical regulation through an even stronger security of employment.

The purpose of this paper is to investigate the far-reaching obligations for an employer before giving the employee notice due to abuse of alcohol. To be able to answer this question you first have to distinguish between abuse of alcohol and alcoholism based on disease. The questions that will be dealt with in this paper are the following: *When is abuse of alcohol based on mismanagement and when is it alcoholism? When is abuse of alcohol based on mismanagement a ground for giving an employee notice? When is abuse of alcohol based on alcoholism a ground for giving an employee notice?*

For a notice to be valid it has to be well founded. To judge if a notice is well founded it has to be a well collected judgement with respect to individual aspects. If mismanagement shall be considered well founded, the employee has to be aware of his mismanagement and the mismanagement must have led to damage for the employer. Alcoholism cannot normally be considered as well founded for giving notice. However, if the employee cannot execute any work of any significance and if his alcoholism is of a bad nature and if his employer has finalized all his responsibilities within adjustment and rehabilitation, then this can be a cause for a notice.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering
FN	Förenta nationerna
ILO	International Labour Organization
Prop.	Regeringens proposition
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
WHO	World Health Organization

Innehåll

Förkortningar

1	Inledning	5
	1.1 Syfte och frågeställningar	6
	1.2 Metod	7
	1.3 Källkritik	7
	1.4 Avgränsningar	8
	1.5 Disposition	9
2	Alkoholmissbruk – misskötsamhet eller sjukdom?	10
	2.1 Bakgrund	10
	2.2 Bevisbörda	11
	2.3 Klassificering av alkoholmissbruk som sjukdom	11
	2.4 Rättsfall	13
	2.4.1 AD 1986 nr 85	13
	2.4.2 AD 2000 nr 111	14
	2.5 Sammanfattning	15
3	Alkoholmissbruk klassificerat som misskötsamhet	
	– När är det grund för uppsägning?	16
	3.1 Bakgrund	16
	3.2 Begreppet saklig grund	17
	3.3 Omplacering	20
	3.4 Tvåmånadersregeln	22
	3.5 Individuella intresseavvägningar vid uppsägning	22
	3.6 Sammanfattning	27
4	Alkoholmissbruk klassificerat som sjukdom	
	– När är det grund för uppsägning?	28
	4.1 Bakgrund	28
	4.2 Förhållandet mellan lagen om anställningsskydd och rehabiliteringsskyldigheterna	29
	4.3 Rehabilitering och arbetsanpassning	30
	4.3.1 Organisation av rehabilitering och arbetsanpassning	31
	4.3.2 Rehabiliteringsansvar	32
	4.3.3 Problem vid tillämpningen av rehabiliteringsregler på alkoholmissbruk	34
	4.4 Individuella intresseavvägningen vid uppsägning	35
	4.5 Sammanfattning	40
5	Slutsatser	41
	Referenser	47

1 Inledning

Alkoholmissbruk är ett av våra största samhällsproblem. Mellan trehundra tusen och fyrahundra tusen personer i Sverige är missbrukare och i deras närhet lever kanske miljoner människor – hustrur, män och barn vilkas välfärd är otänkbar, just på grund av alkoholmissbruket. Därtill kan man räkna omkring trehundra tusen överförbrukare. Samhällets konsekvenser av missbruket är av både ekonomisk och mänsklig art. Kostnaderna för förtidspensionärer med alkoholrelaterad huvuddiagnos samt alkoholmissbrukets sjukvårdskostnader är enorma. Vad slutsumman är för dessa kostnader är emellertid omstridd, men kostnaden ligger omkring 11 000 kronor per invånare och år.¹ Dessutom hävdar forskare att omkring fyrahundra barn föds varje år i Sverige med synnedsättning och hjärnskador som uppkommit på grund av moderns alkoholkonsumtion under graviditeten. Ett stort antal olyckor och våldsbrott anses också ha sin orsak i missbruk. Alkoholmissbruket är därmed inte bara en ekonomisk fråga då missbruket också orsakar ett oerhörd mänskligt lidande. Svensk alkoholpolitik har idag som målsättning att minimera skadeverkningarna i samhället genom åtgärder som dels inriktat sig på samhället, dels på individen.²

Det var i den alkoholpolitiska propositionen som kom år 1977 som uttryckte ett förändrat synsätt på alkoholpolitiken som innebar stora förändringar i arbetslivet. Tidigare skulle man skydda samhället från missbrukaren, vilket ledde till att man i så stor utsträckning som möjligt skulle isolera alkoholmissbrukaren. I den nya synen på alkoholpolitiken stod arbetslivet i centrum. Att ha ett meningsfullt arbete och gemenskap ansågs som de kanske viktigaste faktorerna för att minska missbruk och utslagningen. Inställningen att missbruk på arbetsplatsen främst var ett disciplinärt problem ändrades och man betonade att förebyggande åtgärder skulle ersätta och komplettera varningar och avskedanden. Den förändrade synen på arbete och anställning har avspeglats i den rättsliga regleringen genom införandet av ett allt starkare anställningsskydd. Anställningsskyddet, och då särskilt reglerna om saklig grund för uppsägning av arbetstagar, innebär att

¹ L. Carlson, G. Ågren, S. Andréasson, Svensk Alkoholpolitik – Värmotiverad eller förlegad?, 1997, s. 10 ff.

² K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 16 f.

arbetsgivarens intresse av effektivitet på arbetsplatsen alltid skall vägas mot arbetstagarens intresse att få utnyttja sin yrkeserfarenhet och att få behålla sina arbetskamrater. Man kan säga att anställningsskyddsreformen gav rättsligt utrymme för hänsynstagande till att minska missbrukets skadeverkningar genom att bereda missbrukaren fortsatt arbete.³

1.1 Syfte och frågeställningar

Anställningsskyddsreformen gav således arbetsgivaren ett stort ansvar att bereda arbetstagare som missbrukar alkohol fortsatt arbete. Med utgångspunkt från detta har jag undersökt hur långtgående skyldigheter en arbetsgivare har innan han kan säga upp en alkoholmissbrukande arbetstagare. Då det inte finns ett givet svar på denna fråga är mitt syfte att belysa problematiken kring när alkoholmissbruk utgör grund till uppsägning. För att veta vad arbetsgivaren har för skyldigheter måste man först veta om missbruket endast är misskötsamhet från arbetstagarens sida eller om det är att klassificera som sjukdom. I den mån missbruket är så allvarligt att den anställde lider av alkoholism, är utgångspunkten att arbetstagaren skall ur lagstiftningssammanhang betraktas som sjuk.⁴ Därför särskiljs i andra kapitlet alkoholmissbruk som är att betrakta som misskötsamhet från det som är att betrakta som sjukdom. Därefter behandlas frågan huruvida de två kategorierna av alkoholmissbruk är saklig grund för uppsägning.

Med utgångspunkt från ovan angivna syfte har jag preciserat mina frågeställningar:

- 1. När är alkoholmissbruk misskötsamhet och när är det en sjukdom?*
- 2. När är alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär grund för uppsägning?*
- 3. När är alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär grund för uppsägning?*

³ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 24 ff.

⁴ M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 326.

1.2 Metod

Jag har som utgångspunkt i min uppsats använt mig av rättsdogmatisk metod, vilket innebär att jag har studerat redan gällande rätt. Rättsdogmatik går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns, borde finnas och preciserar hur dessa skall förstås och tillämpas. Jag har använt mig av denna metod för att med hjälp av svenska lagar, praxis, förarbeten samt doktrin kunna fastställa vilka bestämmelser som finns kring uppsägning av alkoholmissbrukare, samt hur de fungerar. Jag har inte i större utsträckning belyst vilka regler som borde finnas utan har i stället fokuserat mig på de rättsregler som finns.⁵

Jag har även, i likhet med den rättsdogmatiska metoden, efterforskat de värderingar som uppbär rättsreglerna och dessas betydelse för hur reglerna tillämpas.⁶ Vid fråga om saklig grund för uppsägning får värderingarna en särskild stor betydelse. Anledningen är att § 7 lagen om anställningsskydd är en generalklausul, vilket innebär att den är medvetet vagt formulerad för att kunna täcka ett så stort område av verkligheten som möjligt. Saklig grund är således ett begrepp som får sitt innehåll genom förarbeten och prejudikat från Arbetsdomstolen. Skälen till att man inte direkt räknar upp vilka förhållanden som bör utgöra saklig grund beror på att man måste ta hänsyn till det enskilda fallet. Genom prejudikaten har dock saklig grund-begreppet fått en mer precist innebörd. Man kan säga att det är värderingar som fyller begreppet saklig grund med innehåll.⁷

1.3 Källkritik

En av mina huvudböcker som behandlar alkoholpolitik och arbetsrätt är utgiven år 1992. Därmed kan det tyckas att boken är för gammal och till viss del inaktuell då det händer mycket inom arbetsrätten kontinuerligt. Jag anser dock att denna bok har stort värde trots att den är över tretton år gammal. Det har för det första inte kommit någon proposition efter år 1992 som har ändrat på innehållet i saklig grund-begreppet. För det andra är alkoholproblemet fortfarande ett aktuellt problem på arbetsmarknaden. Lagstiftningen kring arbetsgivarens rehabiliterings- och anpassningsansvar infördes år 1991, därmed omfattar boken även dessa delar.

⁵ B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2001, s. 38.

⁶ Ibid. s. 38.

⁷ H. Hydén, Rättsregler En introduktion till juridiken, 2001, s. 20.

Däremot har jag tagit hänsyn till att det har kommit många nya domar från Arbetsdomstolen sedan boken skrevs. Jag anser således att problematiken i boken till stor del fortfarande är aktuell. Dessutom behandlar inte många böcker problematiken kring alkoholmissbruket på arbetsplatsen, vilket har medfört att den är en av mina huvudböcker i uppsatsen.

Jag har dessutom använt mig ett par böcker vars författare inte anses ha särskilt hög forskningsnivå. Böckerna är snarare skrivna på ett sätt som kan betraktas som ytligt. Jag har trots det använt böckerna därför att det inte finns många böcker som behandlar problematiken vid uppsägning, i synnerhet vid alkoholmissbruk, särskilt ingående. Då innehållet i begreppet saklig grund i huvudsak styrs av Arbetsdomstolens domar är det många böcker som endast sammanställer praxis i frågan. Jag vill ändå poängtera att jag har använt böckerna på ett selektivt sätt och i en väldigt begränsat omfattning.

1.4 Avgränsningar

Frågan när alkoholmissbruket är saklig grund för uppsägning är en väldigt vidlyftig fråga då man både diskuterar uppsägningen utifrån ett misskötsamhetsperspektiv och ett sjukdomsperspektiv. Av utrymmesskäl kan jag därför inte göra en för detaljerad beskrivning av situationerna utan avgränsar i stället uppsatsen till att lyfta fram de företeelser som är viktiga att ta hänsyn till vid prövning av uppsägningens giltighet i de två olika fallen. När jag skriver om arbetstagare som är sjukligt alkoholiserade kommer jag ofrånkomligt in på arbetsmiljöreglerna. Jag har dock valt att inte fördjupa mig i det systematiska arbetsmiljöarbetet, utan avgränsar mig till att behandla arbetsgivarens skyldigheter till anpassnings- och rehabiliteringsinsatser.

Jag kommer dessutom att avgränsa mig till att endast behandla uppsägningen av tillsvidareanställda arbetstagare. Därmed kommer jag inte att ta upp några andra sätt att avbryta en uppsägning än vad som regleras i § 7 lagen om anställningsskydd. Det är dessutom endast alkoholism som är utgångspunkten i uppsatsen. Det är dock oundvikligt att inte komma in på andra typer av misskötsamhet och sjukdomar då alkoholmissbruk inte intar någon särställning i lagstiftningssammanhang, utan behandlas som antingen misskötsamhet eller sjukdom.

1.5 Disposition

I kapitel två utreder jag frågan om när alkoholmissbruket är av misskötsamhetskaraktär och när det är av sjukdomskaraktär. Jag gör i kapitlet en tillbakablick i hur klassificeringen av sjukligt alkoholmissbruk har förändrats över tiden. Kapitel två avslutas med beskrivning av två domar från Arbetsdomstolen som visar hur domstolen resonerar vid bedömning av karaktären på missbruket.

I kapitel tre utreder jag frågan om när alkoholmissbruk klassificerat som misskötsamhet är saklig grund för uppsägning. Här diskuteras saklig grundbegreppet, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet samt tvåmånadersregeln. Avslutningsvis diskuteras innebörden av den individuella intressebedömningen vid prövning av huruvida uppsägningen är sakligt grundad.

I kapitel fyra utreder jag frågan om när alkoholmissbruk klassificerat som sjukdom är saklig grund för uppsägning. Först klargörs förhållandet mellan lagen om anställningsskydd och rehabiliteringsskyldigheterna. Därefter beskriver jag arbetsgivarens rehabiliterings- och anpassningsansvar vid sjukdom. Kapitlet avslutas med en belysning av problematiken kring vad som i den individuella prövningen utgör saklig grund till uppsägning av en sjuk arbetstagare.

I kapitel fem knyter jag slutligen ihop arbetet med mina egna slutsatser. Här analyserar och diskuterar jag vad jag utifrån frågorna har kommit fram till. Dessutom redogör jag för mina egna tankar och idéer kring mina frågeställningar.

2 Alkoholmissbruk – misskötsamhet eller sjukdom?

För att kunna veta vilka skyldigheter arbetsgivaren har när en arbetstagare missbrukar alkohol på arbetsplatsen måste man först reda ut om missbruket är att klassificera som misskötsamhet eller sjukdom. I det här kapitlet kommer problematiken kring klassificeringen av alkoholmissbruk att klargöras. Frågan är därför: *När är alkoholmissbruk misskötsamhet och när är det en sjukdom?*

2.1 Bakgrund

Traditionellt har man i lagstiftningssammanhang gjort åtskillnad mellan begreppen alkoholmissbruk och alkoholism. Alkoholmissbruk har framställts som ett avvikande beteende med hög skaderisk, medan alkoholism som ett omfattande missbruk som antas sammanhånga med ett särskilt starkt beroende.⁸ Innebörden och konsekvenserna av begreppen är juridiskt sett väldigt olika. Rör det sig om onykterhet på arbetsplatsen, vilket närmast får ses som ett uttryck för misskötsamhet eller likgiltighet inför arbetsuppgifterna och arbetskamraterna, blir bedömningen en. Är det i stället fråga om sjukdomsfall i olika stadier som tar sådana uttryck, blir bedömningen en annan.⁹

Före 1974 års anställningsskyddslag¹⁰ hade arbetsgivaren rätt att fritt säga upp arbetstagare. Denna rätt kunde dock inskränkas genom föreskrifter i kollektivavtal. Förbud mot uppsägning på grund av sjukdom var regel inom avtalsområdena. Arbetsdomstolens dom 1938 nr 92 är ett tidigt exempel på hur man ansåg att alkoholmissbruk på arbetsplatsen skulle medföra uppsägning såvida inte arbetstagarsidan kunde visa att missbruket helt och hållet var av sjukdomskaraktär. Vid sjukdom saknar arbetstagaren ”herravälde” över sina

⁸ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 33.

⁹ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 351.

¹⁰ SFS 1974:12.

handlingar samt förmåga att döma dess konsekvenser och var därför inte grund för uppsägning. Redan här framträder den frågeställning som kommit att präglade arbetsdomstolens praxis, nämligen vilken grad av alkoholberoende som krävs för att arbetstagaren inte skall anses ansvarig för det avtalsbrott som alkoholmissbruket innebär.¹¹

2.2 Bevisbörda

En annan viktig regel som också framkommer i Arbetsdomstolens dom 1938 nr 92 är att det åligger arbetstagarsidan att bevisa att arbetstagaren lider av en sjukdom samt att misskötsamheten beror på denna sjukdom. I Arbetsdomstolens dom 1996 nr 102 yrkade inte arbetstagarsidan på att ogiltigförklara en uppsägning på grund av alkoholism trots att arbetsgivarsidan ansåg att arbetstagarens problem i huvudsak var alkoholrelaterade. Domstolen prövade därför inte uppsägningsfrågan med utgångspunkt från alkoholmissbruket vilket det vanligtvis görs i liknade fall.¹² Härav kan man konstatera att arbetsgivaren har rätt att utgå från att en arbetstagare är frisk fastän han misstänker att arbetstagarens beteende grundar sig i alkoholmissbruk. Arbetsgivaren har rätt att agera med utgångspunkt att en arbetstagare som missköter sig eller inte klarar sitt arbete på grund av alkoholmissbruk är frisk. Då det inte är självklart eller nödvändigt att alkoholmissbruket har sin grund i sjukdom är det alltså arbetstagarens skyldighet att bevisa att han är sjuk, annars är missbruket att beakta som misskötsamhet.¹³

2.3 Klassificering av alkoholmissbruk som sjukdom

Synen på när alkoholmissbruk i arbetslivet ska klassificeras som sjukdom har varit beroende av samtidens syn på när alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär i medicinsk mening. I Arbetsdomstolens dom 1953 nr 25 begärde domstolen ett yttrande från medicinstyrelsen (numera socialstyrelsen) i fråga om en missbrukare kunde lida av en sjukdom i medicinsk mening. Medicinstyrelsen konstaterade att arbetstagaren inte ansågs sjuk i medicinsk mening trots att arbetstagaren stod under ett starkt alkoholberoende. I SOU 1974:90 diskuteras åter innebörden av ordet alkoholism. Man menar här att ordet har en medicinsk-fysiologisk innebörd,

¹¹ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 106 ff.

¹² AD 1996 nr 102 s. 857 f.

¹³ T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 36 f.

vilket innebär att en person har ett fysiskt beroendeförhållande till alkohol. Här skiljer sig alkoholism från begreppet alkoholmissbruk som har en mer social innebörd, där tonvikten ligger på individens psykiska beroende i stället för det fysiska.¹⁴

Arbetsdomstolen har vid två ytterligare tillfällen begärt in yttrande från socialstyrelsen i fråga om ställningstagande till missbrukets sjukdomskaraktär. I Arbetsdomstolens dom 1982 nr 121 rörde sig frågan om huruvida alkoholberoende kunde anses som en sjukdom i medicinsk mening.¹⁵ Socialstyrelsen anförde följande yttrande:

Det kan ---- konstateras att alkoholorsakade skador/störningar på organismen tveklöst faller under sjukdomsbegreppet, även om de inte är av kronisk natur. Ett alkoholmissbruk utan beroende är däremot aldrig en sjukdom. Själva beroendet kan emellertid vara av sjukdomskaraktär. Avgörandet måste baseras dels på missbrukets art och grad och dels på vad som ur behandlingssynpunkt är lämpligast. Endast läkare, väl förtrogen med alkoholfrågorna, kan i det individuella fallet och efter noggranna undersökningar avgöra när missbruket nått sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomsvalör.¹⁶

I Arbetsdomstolens domar 1992 nr 38-42 begärde domstolen ett nytt och mer aktuellt yttrande från socialstyrelsen. I yttrandet förklarade socialstyrelsen att den ståndpunkt som framfördes i 1982 års yttrande gällde i all väsentlighet.¹⁷

Man kan konstatera att förskjutningar har skett, av synen på vad som skall klassificeras som missbruk av sjukdomskaraktär, mellan yttrandet år 1953 och år 1982. I det senare av socialstyrelsens yttrande får man intrycket att läkarvetenskapen strävar efter att vidga begreppet kronisk alkoholism, då även ett starkt alkoholberoende klassificeras som ett sjukdomstillstånd. Det föreligger dock, trots försök till konkretisering av regler, stora svårigheter för den medicinskt kunnige att dra gränsen mellan alkoholberoende av sjukdomskaraktär och ett socialt beroende. Vid fysiologiska tveksamheter måste man även beakta beroendets yttringar som i många fall är socialt betingade. I Arbetsdomstolens domar 1992 nr 38-42 försöker domstolen tona ner betydelsen av att klassificera missbruket som sjukdom eller misskötsamhet. De menar att missbruk som inte har sjukdomsvalör också kan vara berättigande till rehabilitering på samma villkor som vid sjukdom. Det är dock svårt att komma ifrån att sjukdomsbegreppet är centralt då sjukfrånvaro inte får åberopas som uppsägningsgrund enligt ILO-

¹⁴ SOU 1974:90 s. 20.

¹⁵ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 108 f.

¹⁶ AD 1982 nr 121 s. 984.

¹⁷ AD 1992 nr 42 s. 299.

konventionen nr 158. Det finns därför starka skäl till att hålla isär de båda typerna av alkoholmissbruk.¹⁸

Man kan alltså säga att trots praxis och fastställda regler är det i det individuella fallet fortfarande svårt att avgöra skillnaderna mellan alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär och misskötsamhetskaraktär. Frågan som ställdes i Arbetsdomstolens dom 1938 nr 92 om grad av alkoholberoende som krävs för att arbetstagaren inte ska anses ansvarig för det avtalsbrott som alkoholmissbruket innebär, kvarstår till viss del än i dag.

2.4 Rättsfall

För att få förståelse för hur domstolen resonerar kring skillnaderna mellan de två missbrukskaraktärerna kommer problematiken att exemplifieras med hjälp av två domar. I den ena fallet har domstolen dömt att missbruket har varit av misskötsamhetskaraktär och i den andra av sjukdomskaraktär. Domar där domstolen har dömt att missbruket är att klassificera som misskötsamhet är dock väldigt ovanliga och därför är den domen något äldre. Dessutom överklagades domen vilket resulterade i ett annat domslut. Denna dom är dock särskilt viktig då de två instanserna resonerar och dömer helt olika efter samma förutsättningar.

2.4.1 AD 1986 nr 85

Arbetsdomstolens dom 1986 nr 85 är en dom som överklagades från tingsrätten till Arbetsdomstolen. Domen handlar om en vagnstäderska anställd på Statens Järnvägar som sagts upp från sin anställning då hon i stor omfattning varit olovligt frånvarande från sitt arbete till följd av sitt alkoholmissbruk. Frågan var om hennes alkoholmissbruk var av sjukdomskaraktär samt om saklig grund för uppsägningen hade förelegat. Då hon ej var fackligt ansluten prövades frågan först i tingsrätten.¹⁹

I tingsrätten åberopade arbetstagaren ett intyg av överläkaren på en alkoholklirik där hon vårdats ineliggande vid nio tillfällen. Vid de två första tillfällena fick hon diagnosen alkoholmissbruk som vid det tredje tillfället övergick till diagnosen

¹⁸ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 108 f.

¹⁹ AD 1986 nr 85 s. 653.

alkoholberoende. Enligt läkaren synes hon ha uttalade alkoholproblem med återställarbehov, kontrollförlust och minnesluckor. Efter alla behandlingar har arbetstagaren återfallit i alkoholmissbruket. Läkarens bedömning var att hon i medicinsk mening var alkoholberoende. Trots denna bedömning godtog inte tingsrätten att hennes missbruk var av sjukdomskaraktär. De ansåg inte att man klart kunde utläsa av det ingivna läkarintyget att hennes alkoholmissbruk var av den intensitet att det var av sjukdomsvalör. Dessutom ansåg tingsrätten att det faktum att arbetstagaren under fyra månader bemästrat sina alkoholproblem och inte varit frånvarande någon enda dag tyder på att hon inte lider av ett missbruk av sjukdomskaraktär.²⁰

I Arbetsdomstolen lutade man i stället domslutet på socialstyrelsens yttrande i Arbetsdomstolen 1982 nr 121, angående att själva beroendet kan vara av sjukdomskaraktär. Då arbetstagarens hade åberopat ett intyg av en överläkare som stödjer att hennes alkoholberoende var av sjukdomskaraktär, fann Arbetsdomstolen att arbetstagaren led av alkoholmissbruk som klassificeras som sjukdom. Därmed ändrade Arbetsdomstolen tingsrättens dom.²¹

2.4.2 AD 2000 nr 111

I Arbetsdomstolens dom 2000 nr 111 har en gymnasielärare under många år haft hög frånvaro på grund av alkoholmissbruk. I tvist om uppsägnings giltighet uppkommer frågan om alkoholmissbruket har varit att jämställa med ett sjukdomstillstånd.²² Det finns tre läkarutlåtanden som intygar att arbetstagaren vid olika tidpunkter har lidit av en svår variant av alkoholmissbruk. Arbetstagaren har bland annat behandlats för kronisk sjukdom med diagnos enligt WHO 303. I målet är det ostridigt att WHO 303 utgör den vedertagna beteckningen för kronisk alkoholism. Dessutom intygade en läkare att graden av arbetstagarens alkoholkonsumtion kan jämföras med ett sjukdomsliknande tillstånd. Vidare led arbetstagaren även av stark ångest och nervösa besvär. I hans fall var det alltså frågan om kroniska besvär som kunde jämföras med sjukdom. Arbetsdomstolen såg inga anledningar till att ifrågasätta läkareutlåtandena. Arbetstagarens misskötsamhet hade grundat sig i sjukdom.²³

²⁰ AD 1986 nr 85 (bilaga tingsrättens dom) s. 658 f.

²¹ AD 1986 nr 85 s. 655 f.

²² AD 2000 nr 111 s. 469.

²³ AD 2000 nr 111 s. 474 f.

2.5 Sammanfattning

Vid fråga om ett missbruk är av sjukdoms- eller misskötsamhetskaraktär är svaret alltså långt ifrån givet. Trots uttalande om innebörden från socialstyrelsen måste man göra en individuell bedömning vid varje fall. Vid den enskilda prövningen kan det dock fastställas att en förskjutning av synsättet på sjukligt alkoholmissbruk har skett. Man får intrycket av att läkarvetenskapen strävar efter att bredda begreppet sjuklig alkoholism då även ett starkt beroende betraktas som sjukdom. Mindre hänsyn tas idag till om beroendet är av fysiologisk eller psykologisk art vid bedömning om det är av sådan styrka att det faller under sjukdomsbegreppet.

3 Alkoholmissbruk klassificerat som misskötsamhet – När är det grund för uppsägning?

Då arbetstagarens alkoholmissbruk inte är att klassificera som en sjukdom kan man se missbruket som misskötsamhet och försumlighet vid utförandet av arbetsuppgifterna. Alkoholmissbruk är en typ av misskötsamhet som kan vara saklig grund för uppsägning och i vissa fall även grund till avsked. I detta kapitel kommer problematiken kring när alkoholmissbruket kan vara grund till uppsägning behandlas. Frågan är därför: *När är alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär grund för uppsägning?*

3.1 Bakgrund

En av grundpelarna i det svenska demokratiska samhället är att individen skall ha fritt tillträde till arbetsmarknaden och att fritt kunna välja sysselsättning. Rätten till arbete är därmed också en värdering som ligger till grund för den svenska lagstiftningen. Rötterna till denna liberala utgångspunkt finner man redan i den franska revolutionen.²⁴ Idag finns förklaringar om individens rättigheter till arbete i svensk grundlag, 1 kap 2 § Regeringsformen²⁵, vilken grundar sig i artikel 23 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Då denna rättighet tillfaller alla människor omfattar den också dem som av olika skäl har begränsad arbetsförmåga. Om alkoholmissbruk klassificeras som ett arbetshandikapp är omdiskuterat men konsekvenserna av ett missbruk utgör ofta ett socialt handikapp.²⁶

²⁴ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 47 ff.

²⁵ SFS 1974:152, senast omtryckt i SFS 2003:593.

²⁶ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s 48 ff.

Rätten till arbete står emellanåt i konflikt med arbetsgivarens stora ansvar för arbetstagare som inte i full utsträckning klarar av sitt arbete. Stora svårigheter, kostnader och risker för arbetsgivare samt arbetskamrater kan stundtals ifrågasätta hur långtgående rätten till arbete ska vara. Frågorna och diskussionerna om när en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare som missköter arbetet har varit många.²⁷ För att förstå problematiken kring uppsägning på grund av alkoholmissbruk måste man först förstå innebörden av kriteriet saklig grund. Dessutom måste man få förståelse för innebörden av arbetsgivarens omplaceringskyldighet samt tvåmånadsregeln.

3.2 Begreppet saklig grund

En uppsägning från arbetsgivarens sida måste enligt 7 § första stycket lagen om anställningsskydd²⁸ vara sakligt grundad. Någon närmare precisering av vad som utgör saklig grund finns inte i själva lagtexten. Lagstiftningen gör dock skillnad mellan två typfall, uppsägning som beror på arbetsbrist samt förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Det är endast de senare alternativet som kommer att beröras.

I propositionen 1973:129 vill man inte slå fast vad som kan betraktas som saklig grund till uppsägning. Förhållanden inom arbetslivet växlar i mycket stor utsträckning beroende på bland annat förhållanden inom branschen, arbetsplatsen samt vilken typ av anställning det är frågan om. Vad som anses saklig grund för en uppsägning behöver inte i andra fall godtas som sådan grund.²⁹ Det betraktas därmed inte möjligt eller lämpligt att precisera innebörden av saklig grund i lagtext. Man menade däremot att risken föreligger att man binder rättsutvecklingen på ett olyckligt sätt genom att precisera lagtexten på denna punkt.³⁰

I propositionen benämns dock några beteenden som kan utgöra saklig grund för uppsägning vid förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Misskötsamhet eller bristande lämplighet som exempelvis ordervägran, olämpligt uppträdande, olovlig utevaro eller oförmögenhet till samarbete kan vara beteenden

²⁷ Prop. 1981/82:71 s. 68 ff.

²⁸ SFS 1982:80.

²⁹ Prop. 1973:129 s. 120.

³⁰ Prop. 1981/82:71 s. 64.

som uppfyller kriteriet saklig grund. Man anser vidare att bedömningen inte skall grundas på vad som förekommit i det särskilda fallet. I stället bör mer uppmärksamhet riktas på slutsatser kring arbetstagarens fortsatta lämplighet efter det inträffade. Först vid klart dokumenterad olämplighet bör kravet på saklig grund anses uppfyllt. Detta innebär att några enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt uppträdande inte bör leda till uppsägning, såvida inte förseelsen är så allvarlig att arbetstagaren genom överträdelsen måste anses ha visat sig klart olämplig för sitt arbete. En typ av förseelse som enligt propositionen bör kunna medföra uppsägning utgörs av onykterhet i tjänsten. Det är emellertid inte givet att enstaka fall av onykterhet heller skall kunna utgöra grund för uppsägning. Som regel bör det lämpligen vara tvärtom att förseelser av det här slaget skall ha upprepats för att utgöra grund för uppsägning.³¹

Vid fråga om uppsägning där arbetstagare misskött sig eller visat bristande lämplighet bör man vidare ta hänsyn till omständigheter som arbetstagarens anställningstid, företagets storlek samt arbetstagarens ställning. Det ligger i sakens natur att den som varit anställd mycket kort tid inte kan göra anspråk på samma mått av anställningstrygghet som en arbetstagare med flerårig anställning inom arbetsgivarens verksamhet. Vid bristande lämplighet samt misskötsamhet måste man även se till företagets storlek och möjlighet att lösa problem genom förflyttning av arbetstagare. Vid fråga om uppsägning kan ett företags framtid och därmed andra arbetstagares anställningsskydd väga tyngre än en enskild arbetstagares anställningsskydd.³² Även arbetstagarens ställning eller anställningens beskaffenhet är omständigheter som inverkar på bedömningen av saklig grund. Det anses uppenbart att en bedömning huruvida bristande lämplighet utgör grund till uppsägning är väsentligt beroende av arbetstagarens ställning. Högre tjänsteställningar har mer ansvar och större frihet därför måste arbetsgivaren ha större möjligheter att säga upp sådan tjänsteman vid misskötsamhet.³³

I proposition 1981/82:71 om införandet av en ny anställningsskyddslag diskuteras åter innebörden av saklig grund till uppsägning. Kraftig kritik hade enligt propositionen framförts från arbetsgivarhåll, vilka ansåg att det lades för stort ansvar och för stora risker på den arbetsgivare som övervägde uppsägning av en arbetstagare. Dessutom ansåg de att domstolspraxis inte i tillräcklig utsträckning hade beaktat de svårigheter och skaderisker som arbetstagaren kunde förorsaka

³¹ Prop. 1973:129 s. 124 f.

³² Ibid. s. 124 f.

³³ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 281.

vid alkoholmissbruk. I SAF:s remissyttrande ansåg man att alkoholmissbruk på arbetsplatsen är en förseelse som är så pass allvarlig att den normalt bör leda till uppsägning och i allvarliga fall till avskedande. Vid missbruk av sjukdomskaraktär godtog de möjligheterna till att uppsägningen begränsades, men de krävde ändå en rimlig avvägning där arbetsgivarens anspråk på en skälig arbetsinsats, säkerhetsaspekterna och de övriga anställdas intressen skulle vägas in. Rättspraxis upplevdes enligt SAF som om det närmast var omöjligt att skilja en arbetstagare från anställningen.³⁴

Med anledning av kritiken ansågs det nödvändigt att i propositionen aktualisera uttalandet om vilken syn som borde prägla rättstillämpningen när dessa frågor kommer upp inför domstolarna samt vid förhandlingar. Man underströk uttalandet i 1973 års proposition där man menade att onykterhet i tjänsten bör kunna medföra uppsägning, i regel då förseelsen har upprepats. Detta uttalande byggde på att man allmänt har brukat se allvarligt på nyttjande av alkohol i arbete, både med hänsyn till säkerheten på arbetsplatsen men också till att arbetsgivaren skall få en fullgod arbetsinsats från arbetstagaren. Vikten av att inte enbart se till den socialmedicinska hänsynen i domstolspraxis betonas i propositionen. Man skall i stället sträva efter en rimlig avvägning där de skäl som från arbetsgivaren och arbetskamraterna talar för uppsägning skall beaktas.³⁵

Vid bedömning av om det föreligger saklig grund för uppsägning skall man alltså göra en samlad bedömning av det enskilda fallet. Å ena sidan väga arbetstagarens behov av att hitta en annan lösning på situationen än uppsägning och å andra sidan väga de skador och risker för arbetsgivaren och arbetskamrater som misskötsamheten kan föranleda. Dessutom ska man bedöma om andra möjligheter och tidigare insatser för att lösa problematiken har varit uttömda. Uppsägningen skall vara det sista och enda alternativet.³⁶

Ytterligare förslag till precisering av saklig grund i paragrafen lades fram i 1992 års arbetsrättskommitté, men inga ändringar gjordes. Även här var motiveringen att förhållandena inom arbetslivet är så varierande att det inte har ansetts möjligt och lämpligt med ytterligare preciseringar.³⁷

³⁴ Prop. 1981/82:71 s. 68 ff.

³⁵ Ibid. s. 70 ff.

³⁶ Ibid. s. 66 f.

³⁷ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 270.

3.3 Omplacering

En uppsägning är inte, enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd, sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Regeln om saklig grund för uppsägning kompletteras alltså med denna viktiga föreskrift om omplaceringsskyldighet. Denna regel har dock sin allra främsta betydelse i arbetsbristsituationer och för arbetstagare som på grund av sjukdom och ålder inte klarar av sina tidigare arbetsuppgifter.³⁸

Beträffande omplaceringsskyldigheten vid uppsägning som grundar sig på personliga skäl finns det en begränsning i lagtexten som menar att omplaceringen skall framstå som skälig.³⁹ Arbetsgivaren har i princip skyldighet att omplacera om misskötsamheten är av den karaktär att en omplacering skulle kunna undanröja grunden för misskötsamheten. En arbetsgivare har med andra ord omplaceringsskyldighet om arbetstagaren inte själv kan härska över sina handlingar. Man kan som exempel säga att arbetsgivaren inte har omplaceringsskyldighet om arbetstagaren är olovlig frånvarande, bryter mot ordningsregler, stjälar och begår brott på arbetsplatsen. En omplacering hade troligtvis inte i dessa fall kunnat påverka arbetstagaren i en positiv riktning.⁴⁰ Någon omplaceringsskyldighet torde alltså inte föreligga när arbetstagaren har grovt åsidosatt sina skyldigheter.⁴¹

Om däremot en arbetstagares alkoholmissbruk medför att arbetstagaren inte klarar av sina arbetsuppgifter eller leder till samarbetsproblem, kan man utgå från att arbetsgivaren har omplaceringsskyldighet. Man kan alltså inte anse att arbetstagaren kan styra över sina handlingar när han missbrukar alkohol.⁴² Här finns dock ett problem. Fastän alkoholmissbruket visar sig genom olika sociala och medicinska problem som samarbetsproblem och hög sjukfrånvaro är det svårt för företaget att få klara bevis på att frånvaron och misskötsamheten hänger samman med ett missbruk. Erfarenhet visar dessutom att erkännande från alkoholmissbrukare kommer till stånd endast i ett fåtal fall bortsett från dem som är mycket långt gångna i sin alkoholsjukdom. De arbetstagare som missbrukar alkohol men som ännu inte är att klassificera som alkoholister kan därmed falla utanför arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Dessa arbetstagare kan sägas upp

³⁸ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 270.

³⁹ Ibid. s. 392.

⁴⁰ T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 32 f.

⁴¹ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 392.

⁴² T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 32 f.

på grund av misskötsamhet med mer begränsade möjligheter till prövning av omplacering än vad de egentligen har rätt till.⁴³

Vid de fall där arbetsgivarens har omplaceringsskyldighet, innan alkoholmissbruket kan anses vara saklig grund till uppsägning, bör han börja med att undersöka omplaceringsmöjligheter inom ramen för arbetstagarens anställning. Visar det sig vara omöjligt skall arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren en annan anställning och denna skyldighet sträcker sig inom hela verksamheten. Omplaceringsskyldigheten begränsas dock till arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer till. En viss upplärnings tid får man ändå räkna med då arbetstagaren omöjligt kan behärska den nya arbetsuppgiften från första dagen.⁴⁴ Omplaceringsskyldigheten sträcker sig dock inte så långt så att arbetsgivaren behöver friställa en annan arbetstagare eller omorganisera verksamheten. Det handlar i stället om att inventera de lediga arbetena som finns just nu och de arbetena som kommer att bli lediga inom en snarare framtid. I AD 1975 nr 68 kom man fram till att lagen inte kräver att en arbetsgivare skapar omplaceringsmöjligheter genom organisatoriska åtgärder. Detta kan dock leda till att uppsägningar som godkänns i ett mindre företag med mindre omplaceringsmöjligheter inte kan accepteras i ett större företag.⁴⁵

Enligt Arbetsdomstolen ligger det i omplaceringsskyldigheten att arbetsgivaren gör en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och att företaget verkligen tar till vara föreliggande möjligheter till att ordna en omplacering. Föreligger det oklarheter huruvida omplacering hade varit möjlig bör det normalt ses som att omplaceringsskyldigheten inte har blivit fullgjord. Arbetsgivaren kan således inte ta för lätt på omplaceringsskyldigheterna, inte ens då han inte i rimlig mening kan anses skyldig till att omplacera.⁴⁶

En arbetstagare som inte klarar sina arbetsuppgifter kan möjligtvis i stället sköta ett mindre krävande arbete som kan erbjudas på annat håll inom företaget. Det anses i proposition 1973:129 att saklig grund för uppsägning inte skall anses föreligga om arbetsgivaren har möjlighet att undvika friställningar genom omplaceringsåtgärder av detta slag. Uppsägning bör vara den yttersta åtgärden som får sättas in först då alla andra lösningar till problemen är uttömda. Detta

⁴³ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 65 f.

⁴⁴ Prop. 1973:129 s. 120 ff.

⁴⁵ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 392.

⁴⁶ Ibid. s. 393.

gäller även för tvister om uppsägning som grundar sig på arbetstagarens personliga skäl.⁴⁷

3.4 Tvåmånadersregeln

För att en uppsägning av personliga skäl skall vara sakligt grundad krävs även att arbetsgivaren följer den så kallade tvåmånadersregeln enligt 7 § fjärde stycket lagen om anställningsskydd. ”Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.” Regeln innebär alltså att när arbetsgivaren får reda på misskötseln, måste arbetsgivaren i princip utreda uppsägningsförfarandet inom två månader. Fristiden börjar löpa i och med att arbetsgivaren får reda på misskötsamheten.⁴⁸

Tvåmånadersregeln innehåller en huvudregel och två undantagsregler. Huvudregeln anger följaktligen att arbetsgivaren inte får grunda uppsägningen på enbart omständigheter som han haft vetskap om i mer än två månader innan underrättelse lämnades till arbetstagaren. Undantagsreglerna gör det dock möjligt för arbetsgivaren att grunda uppsägningen på omständigheter som han känt till mer än två månader, men bara om det föreligger synnerliga skäl, eller om arbetstagaren begärt eller medgivit att arbetsgivaren kan dröja med underrättelsen.⁴⁹

3.5 Individuella intresseavvägningar vid uppsägning

Då uppsägningsfallen är så olika och förhållanden på arbetsplatsen så varierande har det, som redan sagts, inte ansetts möjligt eller lämpligt att generellt slå fast vad som skall betraktas som saklig grund. När ett enskilt uppsägningsfall slutligen skall avgöras måste det göras på rättslig väg, genom att uppsägningsbeslutet underkastas en domstolsprövning. Vid domstolsprövningarna är det oundvikligt att meningar om innebörden av saklig grund går isär. Till detta bidrar inte bara att

⁴⁷ Prop. 1973:129 s. 120 ff.

⁴⁸ M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 313 ff.

⁴⁹ Ibid. s. 113 f.

intresseavvägningar som sådana är svåra att göra. Det tillkommer också att den rättsliga domstolsprövningen ofta bygger på motstridiga uppgifter samt på personers olika uppfattningar av situationer, vilka ofta är avgörande i prövningen. Till detta kommer dessutom att regelsystemet är så konstruerat att domstolen måste ta ställning för eller emot uppsägning. Antingen är uppsägningen sakligt grundad eller är den det inte, något utrymme för mellanting ges inte för den rättsliga prövningen.⁵⁰

Arbetsdomstolens utgångspunkt är att en uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållande endast skall komma ifråga när det finns starka skäl för det samt när alla andra tillgängliga möjligheter har prövats. Uppsägningen skall alltså vara det sista och enda alternativet.⁵¹ Vid bedömning av uppsägningens giltighet måste en rad olika omständigheter vägas in. Vid en intresseavvägning söker Arbetsdomstolen svar på frågor som är relevanta i fallet. Frågor som generellt kan anses viktiga innan själva intresseavvägningen är:

Vad kan styrkas ha inträffat nu och tidigare? Är det alkoholsjukdom som är orsaken? Hur få fram ett läkarutlåtande? Har det förekommit varningar, omplaceringsförsök eller liknande? Vilka stödjande åtgärder har vidtagits från arbetsgivarens eller fackföreningens sida? Har andra organ kopplats in? Har det skett i tid?⁵²

Frågor som kan anses relevanta vid själva intresseavvägningen är bland annat följande:

Vilka praktiska problem uppkommer på arbetsplatsen? Accepteras motsvarande problem, om orsaken är en annan? Fullgör arbetstagaren godtagbara arbetsprestationer och i så fall hur ofta? Uppkommer störningar på arbetsplatsen (säkerhetsrisker, samarbetsproblem etc.)? Kan arbetsgivaren kritiseras för att inte ha hanterat problemet med omsorg? Vilken möjlighet har arbetstagaren att skaffa sig ett annat arbete? Hur god är prognosen?⁵³

Vid en allmän bedömning huruvida en arbetstagares alkoholmissbruk är saklig grund till uppsägning undersöker Arbetsdomstolen först om alkoholmissbruket är grundat i sjukdom eller misskötsamhet (se vidare kapitel 2). Om alkoholmissbruket är att klassificera som misskötsamhet ser man dels till om arbetsgivare har uppfyllt de krav på omplacering som skäligen kan krävas i det specifika fallet, dels om arbetsgivaren håller sig inom tvåmånadersregeln.

⁵⁰ Prop. 1981/82:71 s. 66 ff.

⁵¹ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 275.

⁵² Ibid. s. 359.

⁵³ Ibid. s. 359.

Därutöver tar Arbetsdomstolen ställning till om arbetstagarens beteende kan vara grund till uppsägning. Man kan säga att domstolen undersöker tre kriterier vid saklig grundbedömningen: *Misskötsel, medvetenhet* samt *skada*.

Med uttrycket *misskötsel* menar man att arbetstagaren på något sätt missköter någon skyldighet i anställningsavtalet. Alla brott mot anställningsavtalet kan ses som misskötsel, oavsett om de sker med avsikt eller ej. Bryter en arbetstagare mot ordningsregler och föreskrifter eller inte utför arbetet på ett bra sätt bryter han mot anställningsavtalet. Det är arbetsgivaren som vid misskötsel har bevisbördan. Att arbetsgivaren endast påstår att han har förlorat förtroendet för arbetstagare eller är missnöjd med dess insatser är inget bevis i sig. Det är omständigheterna som leder till det förlorade förtroendet som är grunden till uppsägningen. Det är således dessa omständigheter som skall bevisas. Det är viktigt för arbetsgivaren att precisera påståendena samt dokumentera det inträffade. Detta är viktigt för att arbetsgivaren på ett trovärdigt sätt skall kunna påvisa att påståenden om att misskötseln har en förankring i verkligheten.⁵⁴

Då en arbetstagare missbrukar alkohol på arbetsplatsen bryter han mot anställningsavtalet. Alkoholmissbruk är en typ av misskötsamhet som man ser allvarligt på i lagstiftningssammanhang. I både proposition 1973:129 och 1981/82:71 undertrycks att alkoholmissbruk på arbetsplatsen kan vara saklig grund till uppsägning.⁵⁵ I Arbetsdomstolens dom 1982 nr 24 är frågan om en arbetsgivare har haft rätt att säga upp en arbetstagare på grund av misskötsamhet. Arbetstagaren hade genom att vid upprepande tillfällen kommit för sent till arbetet, uteblivit från arbetet ogiltigt samt uppträtt onykter på arbetsplatsen gjort sig skyldig till grov misskötsamhet. Arbetsdomstolen fann genom en detaljerad dokumentation från arbetsgivarparten samt vittnesförhör att arbetstagaren varit spritpåverkad i den utsträckning som arbetsgivarparten uppgett. Arbetsdomstolen fann också att uppsägningen var sakligt grundad då inget tvivel fanns att arbetstagaren visat misskötsamhet som går långt över vad en arbetsgivare normalt är skyldig att acceptera på en arbetsplats. Arbetsdomstolen ansåg också att arbetsgivaren hade efter ett antal omplaceringar vidtagit skäliga ansträngningar för att lösa problemen.⁵⁶

Begreppet *medvetenhet* måste vid fråga om saklig grund kopplas till begreppet misskötsel. Arbetstagaren måste vara medveten om att han missköter sig och vilka

⁵⁴ M. Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 318 ff.

⁵⁵ Prop. 1981/82:71 s. 71.

⁵⁶ AD 1982 nr 24 s. 222 f.

konsekvenser detta kan få. När arbetstagaren gör sig skyldig till en förseelse som bryter mot anställningskontraktet måste arbetsgivaren reagera genom att påtala försummelsen och eventuellt varna arbetstagaren att ytterligare övertramp av det här slaget kan leda till uppsägning.⁵⁷ Den anställde måste således förstå att han gjort fel och att arbetsgivaren inte kan acceptera denna typ av förseelse på arbetsplatsen. I många fall kan man anse att arbetstagaren ändå borde ha förstått att han handlade felaktigt. Arbetstagaren kan i dessa fall trots det hävda att han inte var rättsligt medveten om att beteendet var felaktigt. Med andra ord kan man säga att om arbetstagaren inte har fått klart för sig från arbetsgivarhåll att han missköter sig, kan inte uppsägningen vara sakligt grundad.⁵⁸ En arbetsgivare kan inte heller se mellan fingrarna för vissa arbetstagare och säga upp andra för samma typ av misskötsamhet. Arbetsgivaren måste vara konsekvent för om han passivt tillåter misskötsamhet från vissa, är beteendet i princip tillåtet för alla arbetstagare.⁵⁹

Om arbetsgivaren meddelar arbetstagaren om misskötsamheten muntligt eller skriftligt är en bevisfråga. Även vid fråga om arbetstagarens medvetande av misskötsamheten är det arbetsgivaren som bär bevisbördan vid fråga om saklig grund till uppsägning.⁶⁰ Redan i propositionen 1973:129 påpekas att fråga huruvida arbetsgivaren har rätt till disciplinära åtgärder i dessa fall var under utredning.⁶¹ Enligt 62 § i medbestämmandelagen⁶² får inga påföljder åläggas en arbetstagare som missköter sig utan stöd i kollektivavtal eller författning. En varning får inte uppfattas som en disciplinär åtgärd. Varningen får alltså inte vara ett straff i sig.⁶³

I Arbetsdomstolens dom 1980 nr 156 har arbetsgivaren utdelat en skriftlig varning till en arbetstagare som varit olovligt frånvarande. Varningen var utformad så att den innehöll direkta hot mot att arbetstagaren skulle bli uppsagd om saken upprepades. Arbetsdomstolen ansåg att varningen var en disciplinär åtgärd och att det följaktligen var ett brott mot medbestämmandelagen att utdela varningar av detta slag.⁶⁴ I Arbetsdomstolens dom 2001 nr 59 var frågan om en kommun haft

⁵⁷ Prop. 1973:129 s. 125.

⁵⁸ A. Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2003, s. 139.

⁵⁹ T. Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, 1999, s. 101 ff.

⁶⁰ Ibid. s. 107 ff.

⁶¹ Prop. 1973:129 s. 125.

⁶² SFS 1976:580.

⁶³ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 288 ff.

⁶⁴ AD 1980 nr 156 s. 967 ff.

saklig grund för uppsägning av en lönebidragsanställd vaktmästare som enligt arbetsgivaren bland annat varit olovligen frånvarande samt uppträtt berusad på arbetsplatsen. Kommunen hade tilldelat honom fyra skriftliga varningar och en underrättelse om att kommunen avsåg att varna honom. Den 4 december 1998 ingicks även ett avtal mellan kommunen och arbetstagaren. Genom avtalet gjordes arbetstagen medveten om att varning och förhandling om uppsägning skulle aktualiseras om misskötsamheten fortgick. Enligt arbetsdomstolen var arbetstagarens misskötsamhet av det slag att saklig grund förelåg. Arbetsgivar sidan hade vid flera tillfällen gjort arbetstagaren medveten om att han misskötte sitt arbete samt att han bröt mot anställningskontraktet vilket kunde leda till uppsägning.⁶⁵

Begreppet *skada* är till för att markera att inte vilken misskötsamhet som helst är saklig grund för uppsägning. Misskötsamheten måste ha haft någon negativ betydelse för arbetsgivaren. Om misskötsamheten inte har haft någon direkt skada på arbetsgivarens verksamhet, kan det inte heller vara saklig grund för uppsägning. Skadan behöver dock inte bara vara av ekonomisk art utan kan vara företeelser som har negativ inverkan på arbetsmoralen, förlorat förtroende, inverkan på arbetsmiljön samt skaderisker. Ibland kan skadekriteriet beskrivas i termer av ”prognos”. Kan man se att arbetstagens beteende inrymmer en god prognos, det vill säga om det finns förutsättningar för arbetsgivaren att återfå förtroendet för arbetstagaren, skall uppsägning inte få föreligga. I skadekriteriet är också kravet på medvetenhet av misskötseln grundläggande. Om arbetstagaren inte är medveten om att hans beteende har lett till skada för arbetsgivaren, kan inte heller misskötsamheten vara grund för uppsägningen.⁶⁶

I Arbetsdomstolens dom 1994 nr 129 hade en anställd kommit för sent till arbetet ett stort antal tillfällen. Med anledning härav hade arbetsgivaren erinrat arbetstagaren att ett sådant beteende inte accepterades på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade dock fortsatt att komma försenat till arbetet. Skadan i det här fallet var att arbetstagarens beteende hade påverkat arbetsmoralen. I Arbetsdomstolens dom 1975 nr 5 har en flygvärdinna varit olovligt frånvarande vid fyra tillfällen. Arbetsdomstolen ansåg att olovligt frånvarande var saklig grund för uppsägning vid den här typen av arbete då arbetstagaren utsätter arbetsgivaren för stora ekonomisk skada.⁶⁷

⁶⁵ AD 2001 nr 59 s. 413 f.

⁶⁶ T. Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, 1999, s. 116 ff.

⁶⁷ Ibid. s. 117 f.

3.6 Sammanfattning

Trots att begreppet saklig grund inte är definierat i lagstiftning eller förarbeten kan man i Arbetsdomstolens praxis allt efter åren börja se tydliga kriterier på vad som bör ingå. Då varje situation är unik med många olika förutsättningar och människor, kan man ändå konstatera att en samlad bedömning med de individuella intresseavvägningarna vid uppsägning alltid är nödvändig. Vid fråga om när alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär är saklig grund för uppsägning är alltså svaret att man alltid måste se till det enskilda fallet.

4 Alkoholmissbruk klassificerat som sjukdom – När är det grund för uppsägning?

När ett alkoholmissbruk är klassificerat som sjukdom kan inte själva missbruket längre vara grund för uppsägning. Arbetsgivaren har i stället skyldighet att rehabilitera arbetstagaren. Frågan i det här kapitlet är därför hur långtgående rehabiliteringsskyldigheter arbetsgivaren har innan han har uttömt sina skyldigheter mot en sjuk arbetstagare. Med andra ord kommer problematiken kring vilka rehabiliteringsåtgärder som kan krävas av arbetsgivaren i anställningsskyddshänseende att diskuteras. Frågan är därför: *När är alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär grund för uppsägning?*

4.1 Bakgrund

I likhet med rätten till arbete är även rätten till hälsa skyddad i svensk grundlag och är därmed också en grundpelare för det svenska samhället.⁶⁸ Trots att sjukdom kan medföra nedsättningar av arbetsförmågan skall det normalt sett inte kunna utgöra saklig grund för uppsägning.⁶⁹ Alkoholmissbruk intar ingen särställning mot annan sjukdom i lagstiftningssammanhang. Arbetsgivaren måste därför hantera det enskilda fallet av alkoholmissbruk med de allmänna principerna om sjukdom som anges i lag.⁷⁰

En grundläggande princip i arbetsmiljörätten är att arbete och arbetsmiljö skall anpassas till människan. I svensk lagstiftning skall denna princip även innefatta personer med handikapp. Arbetsgivaren är därför inte enbart skyldig att anpassa arbetsplatsen och arbetsuppgifterna till arbetstagarnas varierade förutsättningar som normalt förekommer mellan människor, utan också till personer vilkas

⁶⁸ Regeringsformen 1 kap 2 §.

⁶⁹ Prop. 1981/82:71 s. 66.

⁷⁰ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 46.

arbetsförmåga är begränsad i olika hänseenden. Om en arbetstagare drabbas av en sjukdom är arbetsgivaren därför skyldig att delta i rehabiliteringsarbetet samt att kontinuerligt bedriva anpassningsarbete.⁷¹

Rätten till hälsa och rehabilitering står emellanåt också i konflikt med arbetsgivarens stora ansvar för arbetstagare som inte i full utsträckning klarar av sitt arbete. Det råder dock stor enighet mellan arbetsmarknadens parter att möjligheterna till uppsägning begränsas när en arbetstagares alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär. Frågan om när sjukdomen har gått så långt att den kan utgöra saklig grund för uppsägning kvarstår likväl.⁷² Kapitlets resonemang kommer att grundas på det tidigare kapitlet var gällande begreppet saklig grund, omplaceringsskyldigheter, tvåmånadersregeln samt problematiken kring den allmänna bedömningen vid den individuella intresseavvägningen.

4.2 Förhållandet mellan lagen om anställningsskydd och rehabiliteringsskyldigheterna

Frågan huruvida annan lagstiftning skall få uttala sig om vad som skall vara saklig grund för uppsägning ställdes vid tillkomsten av den nuvarande anställningsskyddslagen.⁷³ Frågan aktualiserades igen efter 1991 års ändringar i arbetsmiljölagen⁷⁴ och lagen om allmän försäkring.⁷⁵ För att förstå hur arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inverkar på saklig grund-begreppet vid fråga om uppsägning, måste man därför först utreda relationen mellan anställningsskyddslagen och de lagar som reglerar rehabiliteringsansvaret.

Kopplingen mellan begreppet saklig grund och arbetsgivarens skyldigheter till rehabilitering fick en delvis ändrad innebörd under 1990-talet. Bakgrunden till förändringen utgörs av 1991 års ändringar i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Arbetsgivaren fick enligt de nya reglerna ett tydligare ansvar för att arbetstagare som drabbas av skada eller sjukdom fick ta del av anpassnings- och rehabiliteringsinsatser. Kontentan av reglerna blev att saklig grund till uppsägning

⁷¹ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 46 f.

⁷² Prop. 1981/82:71 s. 70 f.

⁷³ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 366 f.

⁷⁴ SFS 1977:1160.

⁷⁵ SFS 1962:381.

inte ansågs föreligga om en arbetstagare kunde återfå arbetsförmågan med hjälp av rehabilitering och arbetsanpassning. Att annan lag skall kunna göra uttalande som kan ligga till grund för tillämpningen av anställningsskyddslagen ifrågasattes dock. Betydelse av ändringarna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring kom därför att prövas i Arbetsdomstolen.⁷⁶

Domen 1993 nr 42 kom att kallas för ”vita fingrar” och berörde uppsägningen av två montörer som på grund av kärllförträngning samt förslitningsskador i fingrarna inte längre kunde utföra sina arbeten. Arbetsgivaren hävdade att reglerna i de nyss nämnda lagarna inte kunde tillämpas då inga ändringar i själva anställningsskyddslagen hade gjorts. Arbetsdomstolen svarade arbetsgiversidan att bestämmelserna om saklig grund till uppsägning samt omplacering måste ses i belysning av de rättigheter och skyldigheter som åligger arbetsgivare och arbetstagare i andra lagar eller avtal som parterna är bundna av. Därmed kunde ändringarna i arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring få betydelse vid prövning av vad som i det enskilda fallet kunde utgöra saklig grund för uppsägning.⁷⁷

Lagen om anställningsskydd bygger således på tanken att en uppsägning är den yttersta åtgärden som får sättas in först när alla andra åtgärder har prövats för att lösa problemet. Genom ändringarna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring ökade arbetsgivarens skyldigheter, vilket givetvis måste påverka bedömningen om vad som är saklig grund till uppsägning. Därmed måste Arbetsdomstolen först utreda om arbetsgivaren har uppfyllt sina rehabiliterings- och anpassningsskyldigheter innan en arbetstagare kan sägas upp på grund av misskötsel orsakat av sjukdom.⁷⁸

4.3 Rehabilitering och arbetsanpassning

Efter införandet av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i arbetsmiljölagen har principen för sjuka arbetstagares anställningsskydd blivit klargjord. Om en arbetstagare inte klarar av sitt arbete eller har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukligt alkoholmissbruk, har arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd. Detta

⁷⁶ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 367 f.

⁷⁷ AD 1993 nr 42 s. 290 ff.

⁷⁸ Prop. 1990/91:140 s. 52.

betyder i princip inte bara att sjukdomen i sig ej kan vara grund för uppsägning, utan att en uppsägning av personliga skäl inte skall vara sakligt grundad då arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter inom det förstärkta anställningsskyddet.⁷⁹ Arbetsgivaren måste för att kunna fullgöra dessa skyldigheter både bygga upp ett förebyggande arbetsmiljöarbete samt skapa en organisation för anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Organisationen skall alltså värna för att varje arbetstagare som drabbas av sjukdom skall få den rehabilitering och arbetsanpassning som han behöver för att kunna återfå arbetsförmågan.⁸⁰

4.3.1 Organisation av rehabilitering och arbetsanpassning

Arbetsgivare har sedan den 1 juli 1991⁸¹ skyldigheter att enligt arbetsmiljölagen 3 kap 2 a § andra stycket se till att det i hans verksamhet finns på ett lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Formuleringen ”på lämpligt sätt” innebär att arbetsgivaren i praktiken har stor frihet vid utformningen av organisationen och dess arbete.⁸² Det finns dock föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter var gällande att organisera rehabiliterings- och anpassningsansvaret utfärdat av Arbetsmiljöverket, med stöd av arbetsmiljöförordningen 18 §.⁸³ Det är ändå viktigt att inte se föreskrifterna som instruktionsböcker eftersom kraven på arbetsgivaren måste vara beroende av verksamhetens storlek, resurser och inriktning. Det grundläggande kravet är i stället att organisationen har rutiner som tidigt kan signalera om rehabiliterings- och anpassningsbehov.⁸⁴

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering finns det några moment som organisationen måste innehålla. Arbetsgivaren skall ha angivna mål för verksamhetens rehabiliterings- och anpassningsarbetet. Det måste även finnas rutiner för hur man skall arbeta med frågorna. En klar ansvarsfördelning måste också finnas som delar upp uppgifterna efter tillräcklig kompetens och kunskap. Dessutom måste verksamheten ha en kontinuerlig uppföljning av rehabiliterings- och anpassningsarbetet. Arbetsmiljöverkets

⁷⁹ M. Glavå, Arbetsrätt, 2001 s. 333 f.

⁸⁰ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 57 ff.

⁸¹ SFS 1991:677.

⁸² M. Günzel, L. Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, 2003, s. 122.

⁸³ AFS 1994:1.

⁸⁴ M. Günzel, L. Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, 2003, s. 123.

föreskrift poängterar dessutom i 13 § att rutinerna även skall omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol och andra berusningsmedel. Arbetsgivare har vid dessa fall även skyldighet att klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkad av alkohol i arbetet.⁸⁵ Exempel på vilka rutiner och verktyg som bör finnas i verksamheten för att hantera rehabiliterings- och anpassningsfrågor är;

- kompetens och kontaktpersoner,
- ekonomiska resurser avdelade för ändamålet,
- policy och mål för frågorna,
- tydlig ansvarsfördelning,
- rutiner för tidiga kontakter med sjukskrivna,
- rutiner för undersökning av rehabiliteringsbehov m.m.,
- rutiner för kontakt med myndigheter, företagshälsovård m.fl.,
- rutiner för kontroll, uppföljning och utvärdering,
- samverkan med arbetstagarna.⁸⁶

Om en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter att organisera anpassnings- och rehabiliteringsåtgärderna kan Arbetsmiljöinspektionen, arbetsmiljöns tillsynsorgan, ingripa och förelägga arbetsgivaren att omorganisera verksamheten. Ett sådant föreläggande kan kombineras med förbud och vite. Arbetsmiljöinspektionen kan dock inte ingripa i enskilda rehabiliteringsärenden, då arbetsmiljölagen inte reglerar individens rättigheter.⁸⁷ Det är i stället lagen om allmän försäkring som utgår från individens rätt till rehabilitering och ersättning. Arbetsmiljölagen utgår enbart från arbetsgivarens skyldigheter att organisera och ha rutiner för samt bedriva systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete där rehabilitering och anpassning ingår.⁸⁸

4.3.2 Rehabiliteringsansvar

1 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering innerhåller regeln om att arbetsgivarens verksamhet skall anpassas till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet. Denna regel är den enda regeln i föreskriften som handlar om arbetsgivarens skyldigheter i förhållande till den enskilda anställde.⁸⁹ I övrigt regleras arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i

⁸⁵ AFS 1994:1 3-13 §§.

⁸⁶ H. Gullberg, K-I. Rundquist, Arbetsmiljölagen, 2004, s. 103.

⁸⁷ Ibid. s. 230 ff.

⁸⁸ Prop. 1990/91:141 s. 48.

⁸⁹ AFS 1994:1.

enskilda fall i lagen om allmän försäkring. Arbetsgivaren är enligt 22 kap 3 § lagen om allmän försäkring skyldig till att i samråd med den försäkrade svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Rehabiliteringsutredning skall påbörjas vid tre olika situationer:

1. när en anställd har varit frånvarande helt eller delvis från sitt arbete i mer än fyra veckor i följd,
2. när en anställds arbete ofta avbrutits av kortare sjukperiod, eller
3. när arbetstagaren begär att en utredning skall utföras.

Rehabilitering i vid mening omfattar medicinsk, social samt yrkesinriktad rehabilitering. Vid medicinsk rehabilitering avser man att återställa grundläggande funktioner. Till social rehabilitering räknas åtgärder som service, råd, upplysning och bistånd i personliga angelägenheter. Den yrkesinriktade rehabiliteringen vänder sig till människor som av medicinska, sociala eller av liknande skäl har svårt att behålla sitt arbete. Rehabiliteringen skall då hjälpa dessa arbetstagare att stärka sin ställning på arbetsmarkanden. Arbetsgivaren har skyldigheter till att vidta arbetslivsinriktad rehabilitering som syftar till att arbetstagarens nedsättning i arbetsförmågan förbättras, vilket leder till att han kan komma tillbaka till arbetsplatsen. Dessa rehabiliteringsåtgärder skall göras inom eller i anslutning till den egna verksamheten.⁹⁰ Försäkringskassan har tillsynsansvar i förhållande till den enskilda arbetstagaren och har därmed också det yttersta ansvaret för att alla får sina rehabiliteringsbehov utredda och åtgärdade.⁹¹

De praktiska moment som ingår i rehabiliteringsansvaret kan vara många och är beroende av det individuella behovet. Det kan exempelvis handla om ändringar i arbetstidens förläggning, tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön, ändrad arbetsorganisation, arbetsträning, utbildning, yrkesvägledning och mycket mer.⁹² I fråga om var gränsen går för vad som kan krävas av arbetsgivaren i rehabiliterings- och anpassningshänseende kan man konstatera att arbetsgivaren är skyldig att undersöka vilka möjligheter till arbetsanpassning som föreligger för att arbetstagaren skall kunna klara av arbetet. Om anpassningen skulle vara ekonomiskt oförsvårbart eller medföra försämrade arbetsmiljö för annan arbetstagare, får insatserna inte krävas av arbetsgivaren.

⁹⁰ Prop. 1990/91:141 s. 39 ff.

⁹¹ M. Günzel, L. Zanderin, Arbetsmiljörätt och rehabilitering, 2003, s. 128.

⁹² Ibid. s. 133.

Arbetsgivaren behöver inte heller omorganisera verksamheten eller omplacera annan arbetstagare.⁹³

Vad som är grundläggande vid arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är givetvis att arbetstagaren medverkar. Om en arbetstagare vägrar att utan giltigt skäl delta när arbetsgivaren skall genomföra rehabiliteringsinsatser och utredningar blir de praktiskt omöjliga att genomföra. Dessutom är det svårt att se utredningen som meningsfull om arbetstagaren vägrar att medverka.⁹⁴ Arbetsgivaren har därför vid sådana situationer fullgjort sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar mot arbetstagaren. Arbetstagaren har därmed också förlorat den rätt till stöd som ingår i det förstärkta anställningsskyddet, vilket i sin tur kan leda till att arbetstagaren blir uppsagt trots sin sjukdom.⁹⁵

4.3.3 Problem vid tillämpningen av rehabiliteringsregler på alkoholmissbruk

Vad som är viktigt att poängtera vid fråga om uppsägning av arbetstagare som är sjukligt alkoholiserad är att det i praktiken kan bli vissa problem med tillämpningen av rehabiliteringsskyldigheterna. Detta trots att sjukligt alkoholmissbruk i lagstiftningssammanhang skall betraktas som vilken sjukdom som helst.

Det har visat sig att arbete med anpassning och rehabilitering har försummats av arbetstagare med alkoholproblem då rehabiliteringsåtgärderna endast är yrkesinriktade. Anledningen är att missbruk av alkohol får skadeverkningar som åtminstone i början är av social, icke medicinsk karaktär. Problemen och skadorna av missbruket behöver inte medföra någon påtaglig nedsättning av arbetsförmågan, utan visar sig i stället genom ojämn arbetsinsats, koncentrationsproblem, isolering samt konflikter med arbetskamrater och arbetsledningen. Dessa problem behöver inte vara alkoholrelaterade utan kan förklaras med familjeproblem eller andra personliga problem som drabbar de flesta individerna någon gång under deras yrkesverksamma liv. Hänsynen till den enskildes integritet kräver att dessa problem inte skall leda till några

⁹³ T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 23 f.

⁹⁴ Prop. 1990/91:141 s. 47 f.

⁹⁵ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 370 f.

rehabiliteringsutredningar.⁹⁶ Dessutom är det vanligt att en arbetstagare som är sjukligt alkoholiserad faktiskt är närvarande på arbetsplatsen. Då arbetsgivaren endast har skyldigheter att påbörja rehabiliteringsutredningar när arbetstagaren varit frånvarande från arbetsplatsen eller själv begär att en utredning påbörjas, har arbetsgivaren ingen formell skyldighet att i dessa fall genomföra rehabiliteringsutredningar. Däremot bör det ligga i arbetsgivarens intresse att även i dessa fall fullgöra sina skyldigheter, men åtgärderna får då påbörjas på eget initiativ från arbetsgivaren.⁹⁷

Skador från missbruket som påverkar arbetsförmågan på ett påtagligt sätt kommer vanligtvis först då arbetstagaren är långt gången i alkoholsjukdomen i medicinsk bemärkelse. Därmed kan arbetstagare med ett alkoholberoende som ändå är att klassificera som sjukdom falla utanför arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och det förstärkta anställningsskyddet.⁹⁸ Det är viktigt att uppmärksamma dessa problem vid uppsägningssammanhang då den alkoholsjuka arbetstagaren riskerar att mista delar av det förstärkta anställningsskydd som han genom sjukdomen har rätt till. Innan missbruket hunnit påverka arbetsförmågan kan man sannolikt inte uppnå något med lagstiftningsåtgärder. Det har därför ifrågasatts om bestämmelserna i arbetsmiljölagen och lagen om allmänförsäkring är lämpliga som regler kring rehabiliterings- och anpassningsåtgärder vid alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär.⁹⁹

4.4 Individuella intresseavvägningar vid uppsägning

Arbetsdomstolen har tydligt markerat att en arbetstagare som missköter sitt arbete eller inte klarar av arbetsuppgifterna på grund av sjukdom besitter ett förstärkt anställningsskydd. När det är klart att alkoholmissbruket är grundat i sjukdom förskjuts därför tyngdpunkten vid bedömning av om uppsägningen är sakligt grundad till frågan vad som rimligen bör tålas av arbetsgivaren i det enskilda fallet, med hänsyn till sjukdomens natur, arbetsplatsens olika förhållanden och andra liknande omständigheter.¹⁰⁰

⁹⁶ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 62 f.

⁹⁷ T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 20 f.

⁹⁸ K. Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt, 1992, s. 62 f.

⁹⁹ Ibid. s. 63 ff.

¹⁰⁰ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 352 f.

För att arbetstagaren skall kunna åtnjuta det förstärkta anställningsskyddet måste han, som tidigare är beskrivet i kapitel 2, först bevisa att han är sjuk och att sjukdomen förklarar misskötsamheten eller arbetsnedsättningen. Arbetsgivaren kan alltså utgå från att arbetstagaren är frisk, så länge han inte behöver påbörja en rehabiliteringsutredning enligt lagen om allmän försäkring. Om inte arbetstagaren påkallar sjukdomen som anledning till misskötsamheten kan han alltså sägas upp utan att man tar hänsyn till hans hälsotillstånd.

Det är givetvis en rad olika omständigheter som vägs in vid den individuella intresseavvägningen, men man kan säga att Arbetsdomstolen i huvudsak tar hänsyn till tre frågor då de avgör om uppsägningen av en sjuk arbetstagare är sakligt grundad. Frågorna är: *Utför arbetstagaren något arbete av betydelse? Hur ser sjukdomsprognosen ut? Har arbetsgivaren vidtagit tillräckliga stödjande rehabiliterings- och anpassningsåtgärder?*¹⁰¹

Vid fråga om arbetstagare utför något *arbete av betydelse* finns det en inskränkning av arbetsgivarens skyldigheter till att rehabilitera i anställningsskyddslagstiftningen, vilken kan medföra att sjukdom ändå kan utgöra saklig grund för uppsägning. Om sjukdom medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av någon betydelse, kan denna nedsättning av arbetsförmågan åberopas som grund för uppsägning.¹⁰² Anställningen skall dock normalt inte kunna få upphöra förrän arbetstagaren har fått rätt till sjukbidrag¹⁰³ eller förtidspension¹⁰⁴ enligt lagen om allmän försäkring och i varje fall bör uppsägning inte få komma i fråga så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan.¹⁰⁵

I Arbetsdomstolens dom 1997 nr 115 behandlades fråga om det förelåg saklig grund för uppsägning av ett kommunallt anställt vårdbiträde som på grund av en pisksnärtsskada hade nedsatt arbetsförmåga och som därför enligt kommunens mening inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse. Arbetsdomstolen menade att arbetstagaren saknade av medicinska skäl möjlighet att fortsätta med det arbete som hon anställdes för. Efter en omfattande omplaceringsutredning framkom det att de arbeten som vid uppsägningstillfället var lediga inte var

¹⁰¹ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 359 ff.

¹⁰² Prop. 1981/82:71 s. 66.

¹⁰³ Sjukbidrag bytte år 2003 namn till tidsbegränsad sjukersättning.

¹⁰⁴ Förtidspension bytte år 2003 namn till sjukersättning eller aktivitetsersättning.

¹⁰⁵ Prop. 1973:129 s. 126.

lämpliga för arbetstagaren och därmed var det inte möjligt att omplacera henne till dessa. Kommunen hade inte heller skyldigheter att utvidga sin organisation för att kunna bereda henne arbete. Ytterligare anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder från kommunens sida skulle inte ha medfört att arbetstagaren kunnat beredas fortsatt arbete hos kommunen. Arbetstagaren kunde därmed inte utföra arbete av någon betydelse för kommunen, vilket ledde till att uppsägningen var sakligt grundad.¹⁰⁶

Vid fråga om arbetstagarens *sjukdomsprognos*, som givetvis hänger samman med frågan om arbetsprestation, finns det en regel som menar att uppsägning inte får ske på grund av sjukdom, förutsatt att arbetstagaren rimligen kan antas återvinna sin hälsa.¹⁰⁷ Då syftet med arbetsgivarens rehabiliteringsskyldigheter är att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren, finns det inga juridiska skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder för en arbetstagare där det på medicinska grunder är klart att han inte kommer att kunna återgå i arbete. Därmed kan saklig grund för uppsägning föreligga om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande.¹⁰⁸ I Arbetsdomstolens dom 2000 nr 59, som tidigare har behandlats, ansåg Arbetsdomstolen att en arbetstagare som misskött sitt arbete på grund av bland annat alkoholmissbruk inte hade förutsättningar att sköta åtagande i en anställning på ett för arbetsgivaren godtagbart sätt, annat än efter rehabilitering. Då arbetstagaren inte erkände att han hade alkoholproblem och tackat nej till rehabilitering, ansågs ytterligare omplacering inte som meningsfull. Arbetstagaren ansågs inte rimligen kunde antas återvinna hälsan eftersom han inte ens erkände sitt missbruk, vilket ledde till att sjukdomsprognosen var så dålig att uppsägningen var sakligt grundad.¹⁰⁹

Vid fråga huruvida arbetsgivaren har vidtagit *tillräcklig rehabiliterings- och anpassningsåtgärder* som krävs enligt arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring, tar Arbetsdomstolen hänsyn till en rad olika företeelser. Utifrån beskrivningen av arbetsgivarens ansvar till att organisera och utföra rehabiliterings- och anpassningsinsatser kommer här några exempel på hur Arbetsdomstolen resonerar vid de individuella intressebedömningarna rörande uppsägning av sjuka arbetstagare.

¹⁰⁶ AD 1997 nr 115 s. 845 f.

¹⁰⁷ L. Lunning, G. Toijer, Anställningsskydd Kommentar till anställningsskyddslagen, 2002, s. 366.

¹⁰⁸ Ibid. s. 368.

¹⁰⁹ AD 2000 nr 59 s. 413 f.

I Arbetsdomstolens dom 1998 nr 20 behandlas frågan huruvida en arbetsgivare har haft saklig grund för att säga upp en vårdare vid ett häkte. Vårdaren led av kronisk alkoholism och hade varit frånvarande från sitt arbete vid skilda tillfällen under flera år. I målet uppkommer frågan om arbetsgivaren uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar, med hänsyn till att vårdaren avböjt erbjudande från arbetsgivaren om institutionell behandling för sin sjukdom, samt om vårdaren utgjort en säkerhetsrisk på grund av sitt alkoholmissbruk. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren inte kunde åberopa att arbetstagaren underlåtit att medverka till sin rehabilitering då tiden mellan rehabiliteringserbjudandet och uppsägningen var för lång. Dessutom hade arbetstagaren aldrig uppträtt alkoholpåverkad på arbetsplatsen eller misskött sitt arbete. Arbetstagaren hade därutöver god insikt i sin sjukdom och de påfrestningar den utgör, vilket innebar att han inte heller utgjorde en säkerhetsrisk på arbetsplatsen. Arbetsplatsens storlek talade för att arbetsgivaren även borde ha haft en utvecklad administrativ beredskap för att möta sjukdomsfall bland de anställda. Frånvaron hade således inte givit arbetsgivaren tillräckliga negativa konsekvenser och därmed ogiltigförklarade Arbetsdomstolen uppsägningen.¹¹⁰

Arbetsdomstolens dom 1999 nr 26 behandlar frågan huruvida en uppsägning av en psykiskt sjuk forskare varit sakligt grundad då hans arbetsförmåga var varaktigt nedsatt. Arbetsdomstolen tog i detta fall särskild hänsyn till att arbetstagaren inte velat medverka och ta del av läkarutlåtanden, vilket ledde till att arbetsgivaren saknat närmare kännedom om forskarens sjukdom. Trots att Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren gjort påtagligt få försök till rehabilitering ansåg de att uppsägningen var sakligt grundad. Arbetsdomstolen menade att rehabiliteringen hade varit praktiskt ogenomförbar då arbetstagaren ej medverkat vid rehabiliterings- och anpassningsinsatserna. Dessutom hade arbetsgivaren fullföljt de omplaceringsskyldigheter som ansågs åligga honom.¹¹¹

I Arbetsdomstolens dom 2001 nr 1 sades en ingenjör som led av elöverkänslighet upp från sitt arbete som konstruktör på ett större elektronikföretag. Någon känd medicinsk möjlighet till rehabilitering fanns inte. Arbetsgivaren hade dessutom vidtagit anpassningsåtgärder som exempelvis elsanering av ett arbetsrum. Då arbetstagaren inte kunde använda sig av hjälpmedel som användes dagligen eller ta del av vissa konstruktionsarbeten, ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade gjort vad han kunde. Det fanns inga anpassningsåtgärder som gjorde att

¹¹⁰ AD 1998 nr 20 s. 140 ff.

¹¹¹ AD 1999 nr 26 s. 173 ff.

ingenjören kunde arbeta vidare som konstruktör. Några möjligheter till omplacering fanns inte heller enligt Arbetsdomstolen som ansåg att uppsägningen var sakligt grundad.¹¹²

I Arbetsdomstolens dom 2002 nr 32 ansåg Arbetsdomstolen att man bör kunna ställa särskilt stränga krav på att arbetsgivaren bereder fortsatt arbete för arbetstagare som varit anställda lång tid. Frågan i fallet var om det förelåg saklig grund för uppsägning av en brandman som på grund av hjärtfel inte klarade de tester som en brandman måste genomgå för att få utföra rök- och kemdykning. Arbetsdomstolen menade att det allmänt gäller att en arbetsgivare, inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar, skall vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen skall bestå. Exempelvis kan en viss omorganisation av arbetsplatsen eller omfördelning av arbetsuppgifter krävas. Här kan dock faktorer som bland annat arbetsplatsens storlek påverka bedömningen. Under alla förhållanden åligger det dock arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till omplacering samt rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.¹¹³ I Arbetsdomstolens dom 1997 nr 115 ansåg man dock, som tidigare är nämnt, att arbetsgivaren inte har skyldigheter att utvidga sin organisation för att kunna bereda arbetstagare arbete.

När arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar är den sjuke arbetstagarens förstärkta anställningsskydd uttömt. Då Arbetsdomstolen skall genomföra en individuell intressebedömning av huruvida en uppsägning av en sjuk arbetstagare, vars förstärkta anställningsskydd är uttömt, är sakligt grundad, använder de sig av anställningsskyddslagens regler om uppsägning på grund av personliga skäl. För att en uppsägning skall vara sakligt grundad måste således kriterierna i saklig grund-begreppet (misskötsel, medvetenhet och skada) var uppfyllda samt att arbetsgivaren har agerat inom tvåmånadersregel och inom omplaceringsskyldigheten. Det är dock viktigt att understryka att man inte kan säga upp en arbetstagare på grund av misskötsel som skedde innan rehabiliteringen. Agerandet måste alltså ha fortsatt även efter arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för att uppsägningen skall vara sakligt grundad.¹¹⁴

¹¹² AD 2001 nr 1 s. 30 ff.

¹¹³ AD 2002 nr 32 s. 211 ff.

¹¹⁴ T. Iseskog, Missbruk och anställningsskydd, 2005, s. 46 ff.

4.5 Sammanfattning

Vid fråga om när alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär är grund för uppsägning är svaret att sjukdom i regel ej skall kunna utgöra grund för uppsägning. Däremot om arbetstagaren inte kan utföra något arbete av någon betydelse på grund av sjukdomen och sjukdomsprognosen är dålig, eller när arbetsgivaren har uttömt sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar, kan detta ligga till grund för en uppsägning. En individuell prövning måste dock göras i varje fall där hänsyn tas till de varierande förutsättningarna i målet.

5 Slutsatser

Man kan konstatera att frågan om hur långtgående skyldigheter en arbetsgivare har innan han kan säga upp en alkoholmissbrukande arbetstagare inte har något enkelt svar. I likhet med den övriga delen av uppsatsen kommer jag i slutsatsen att diskutera och svara en fråga i taget. Jag kommer även att ta upp några av mina egna tankar och reflektioner.

När är alkoholmissbruk misskötsamhet och när är det en sjukdom?

En klassificering av alkoholmissbruk där man särskiljer på misskötsamhet och sjukdom har i lagstiftningssammanhang traditionellt sett ansetts nödvändig. Klassificeringen har i många sammanhang ifrågasatts, men då sjukdom inte får åberopas som uppsägningsgrund enligt ILO-konventionen har man ansett att det finnas starka skäl att hålla isär de båda typerna av alkoholmissbruk. Denna uppdelning har lett till svåra avvägningar vid fråga vad som egentligen är ett alkoholberoende som är att klassificera som sjukdom.

Synen på när alkoholmissbruk i arbetslivet skall klassificeras som sjukdom har varit beroende av samtidens syn på när alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär i medicinsk mening. Innebörden i begreppet alkoholism har ändrats från att vara medicinsk-fysiologiskt inriktad, där missbruket skall ha medfört fysiska skador, till att själva beroendet kan vara att klassificera som sjukdom. Därmed har innebörd av begreppet alkoholism utvidgats. Det som inte faller inom begreppet alkoholism skall dock betraktas som misskötsamhet. Det är arbetstagaren själv som har bevisbördan för att misskötsamheten har grundat sig i sjukdom. Trots att det har gjorts försök till konkretisering av när alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär finns det stora svårigheter även för den medicinskt kunnige att dra gränsen.

Slutsatsen som man kan dra av ovanstående är att samtidigt som åtskillnaden mellan misskötsamhet och sjukdom skall bestå, vill man bredda innehållet i sjukdomsbegreppet. Man kan ställa sig frågan varför klassificeringen misskötsamhet skall finns kvar då en så stor del av missbrukarna hamnar under

sjukdomsbegreppet. Anledningen till varför man vill behålla kategoriseringen kan bero på att det är viktigt att man i lagstiftningen på ett tydligt sätt markerar att förseelser som att komma alkoholpåverkad eller dricka alkohol på arbetsplatsen inte är acceptabla. Alkoholmissbruk måste ses som en väldigt allvarlig förseelse då arbetstagaren bryter mot anställningsavtalet samt kan utsätta tredje man för risker. Det kan därmed inte vara acceptabelt att arbetstagare utan ett sjukligt beroende av alkohol utsätter arbetsgivaren och medarbetare för sådana skador och risker. Därför måste det i lagstiftningssammanhang göras skillnad mellan misskötsamhet och sjukdom.

Anställningsskyddslagstiftningen har således gått från att endast skydda arbetstagare med fysiska alkoholskador till att även skydda potentiella alkoholister, det vill säga arbetstagare med ett starkt beroende av alkohol. Det senaste av socialstyrelsens uttalanden, som är vägledande än i dag, gjordes år 1982 vilket endast var några år efter 1977 års alkoholpolitiska proposition. Propositionen visade på ett tydligt sätt att attityden mot alkoholmissbruk hade förändrats. Man ville försöka lösa problemet och det skulle ske med hjälp av arbetsmarknaden. Tanken bakom att utvidga begreppet alkoholism måste vara att man behåller arbetstagarna på arbetsmarknaden där de tidigare har möjlighet till rehabilitering. Detta kommer i sin tur leda till att samhällets alkoholrelaterade konsekvenser kommer att minska.

Vid fråga om när alkoholmissbruk är misskötsamhet och när är det en sjukdom är svaret att det måste avgöras i det enskilda fallet. Man kan dock konstatera att en större grupp av alkoholmissbrukare faller under sjukdomsbegreppet i dag än vad det gjorde innan socialstyrelsens uttalande år 1982. Problemet är dock att alkoholism är väldigt skambelagt och då arbetstagaren själv har bevisbördan på att han är sjuk är det troligtvis många som väljer att bli uppsagda framför att behöva erkänna sitt missbruk.

När är alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär grund för uppsägning?

Rätten till arbete, som är skyddad i grundlag, står emellanåt i konflikt med arbetsgivarens stora ansvar för arbetstagare som inte i full utsträckning klarar av sitt arbete. Frågan är därför när en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare som missbrukar alkohol. I förarbeten till anställningsskyddslagen vill man inte slå fast vad som kan betraktas som saklig grund till uppsägning. En typ av förseelse som således bör kunna medföra uppsägning utgörs av onykterhet i tjänsten. Vid fråga om när alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär är saklig grund för

uppsägning måste man ta hänsyn till en rad olika företeelser. Dessutom måste det alltid göras en individuell intressebedömning där man ser till de unika förutsättningarna i varje fall.

Vad som måste vägas in i bedömningen om vad som utgör saklig grund för uppsägning är omständigheter som arbetstagarens anställningstid, företagets storlek samt arbetstagarens ställning. Då en arbetstagare som inte längre klarar av sitt arbete på grund av missbruk kanske klarar av en lättare arbetsuppgift, måste arbetsgivaren göra en omplaceringsutredning där möjligheterna till att bereda arbetstagaren annat arbete kartläggs. Om det finns lediga arbeten inom verksamheten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer till, är arbetsgivaren skyldig att omplacera arbetstagaren dit. Uppsägning bör vara den yttersta åtgärden som endast får sättas in när alla andra lösningar till problemen är uttömda. Dessutom får inte en uppsägning grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader.

Vid den individuella intressebedömningen tar Arbetsdomstolen hänsyn till om alkoholmissbruket är att klassificera som misskötsamhet samt om arbetstagaren är medveten om att han har misskött sig. Dessutom tar de hänsyn till om misskötsamheten har lett till någon typ av skada för arbetsgivaren. Det är därmed inte givet att enstaka fall av onykterhet heller skall kunna utgöra grund för uppsägning då arbetstagaren måste vara medveten om att hans agerande ej accepteras på arbetsplatsen. Som regel bör det lämpligen vara tvärtom att förseelser av det här slaget skall ha upprepats för att utgöra grund för uppsägning.

De slutsatser som man kan dra av ovanstående är alltså att arbetstagares anställningsskydd är beroende av hans ställning, anställningstid samt företagets storlek. Vid ett litet företag kan det anses förklarligt att omplaceringskyldigheterna är mer begränsade samt att missbruk kan ge omfattande ekonomiska konsekvenser. Lika väl kan man lägga ett större ansvar på en arbetstagare vars arbete medför risker för tredje man eller där arbetstagaren har högre befattning. Även i de arbeten där misskötsamhet leder till oerhörda ekonomiska konsekvenser måste misskötsamheten ses som allvarigare. Exempelvis kan det inte vara acceptabelt att en flygvärdinna kommer försenat till arbetsplatsen. Arbetsdomstolen lägger emellertid också stor vikt vid att arbetsgivaren är lojal mot arbetstagare som arbetat hos honom i många år. Sammanfattningsvis är det ändå relativt svårt att säga upp en arbetstagare som missbrukar alkohol. Arbetsgivaren måste först visa en god vilja till att förändra situationen med exempelvis omplaceringar, samt att erinra arbetstagaren om att

han ej accepterar misskötsamheten. Rätten till arbetet väger alltså väldigt tungt i många situationer och arbetsgivaren har ett omfattande ansvar för arbetstagare som missköter sig.

Vad som är ett stort problem vid fråga om alkoholmissbrukande arbetstagares anställningsskydd är således att många inte erkänner sitt missbruk. Om exempelvis en arbetstagare har samarbetsproblem eller är olovligt frånvarande och detta grundar sig i alkoholmissbruket, kan arbetstagaren i längden bli uppsagd utan omplaceringsutredning om arbetsgivaren ej känner till missbruket. Dessutom tror jag att det är många arbetstagare som blir uppsagda på grund av misskötsamhet där missbruket egentligen är att klassificera som sjukdom. När missbruket har gått så långt att arbetstagaren är berusad på arbetsplatsen, lider han ofta av ett sjukligt starkt alkoholberoende. Bevisbördan är alltså återigen ett problem i frågan. Då arbetstagaren själv måste bevisa att misskötsamheten är grundad i sjukdom hamnar många vid sidan om anställningsskyddet. Man kan ställa sig frågan om en delad bevisbörda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren hade varit lösning på problemet. Om en arbetsgivare misstänker att en arbetstagare lider av sjuklig alkoholism borde hans möjlighet till att säga upp arbetstagaren kanske begränsas.

Vid fråga om när alkoholmissbruk av misskötsamhetskaraktär är saklig grund för uppsägning är alltså svaret att man alltid måste se till det enskilda fallet.

När är alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär grund för uppsägning?

När ett alkoholmissbruk är klassificerat som sjukdom skall inte själva missbruket kunna utgöra grund för uppsägning. Man anser att när arbetstagaren inte längre kan styra över sina handlingar skall han inte heller behöva ta konsekvenserna utav dem. Trots att arbetsmarknadsparterna är överens om att möjligheten till uppsägning begränsas när ett alkoholmissbruk är att klassificera som sjukdom, kvarstår frågan om när arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter mot en sjuk arbetstagare. Inte heller frågan om när alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär är grund för uppsägning har något enkelt svar, utan måste också avgöras i en individuell intresseavvägning.

Kopplingen mellan begreppet saklig grund och arbetsgivarens skyldigheter till rehabilitering ändrades under 1990-talet, vilket grundades i införandet av ändringar i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. Arbetsgivaren fick enligt de nya reglerna ett tydligare ansvar för att arbetstagare som drabbas av

skada eller sjukdom fick ta del av anpassnings- och rehabiliteringsinsatser. Detta innebar även tydligare regler om att saklig grund för uppsägning inte förelåg om det fanns möjlighet för arbetstagaren att återfå arbetsförmågan genom rehabiliterings- och anpassningsinsatser.

För att arbetsgivaren skall kunna fullgöra sina skyldigheter mot sjuka arbetstagare måste han dels organisera anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på ett lämpligt sätt, dels i samråd med arbetstagaren svara för att dennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Rehabiliteringsskyldigheterna är dock yrkesinriktade, vilket innebär att syftet med rehabiliteringen är att arbetstagaren skall återfå arbetsförmågan. Om då en arbetstagare inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren eller om man kan förutsätta att arbetstagaren inte rimligen kan antas återvinna sin hälsa, kan det dock ligga till grund för uppsägning. Dessutom om arbetsgivaren har vidtagit tillräcklig rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som krävs enligt arbetsmiljölagen samt lagen om allmän försäkring och misskötsamheten fortsätter, kan det också utgöra grund för uppsägning.

Slutsatserna som man kan dra av det ovanstående är att det redan starka anställningsskyddet blir ännu starkare för sjuka arbetstagare. Det finns utifrån förarbeten och praxis inga tvivel om att det råder starka normer i samhället som anser att sjukdom inte skall utgöra saklig grund för uppsägning. Särskilt tydligt är det då arbetsmarknadsparterna är överens om att möjligheten till uppsägning begränsas vid sjukdom. Ett problem som dock kan uppstå när det är svårt att säga upp sjuka arbetstagare, är att arbetsgivare i större utsträckning blir allt noggrannare med vem de anställer. Detta kan medföra att grupper i samhället kan komma att diskrimineras i anställningssituationer, exempelvis sjuka och äldre arbetssökande. Även personer som tidigare varit sjuka, exempelvis nyktra alkoholister kan förmodligen ha svårt att komma tillbaka in på arbetsmarknaden.

Problemet som kan uppstå med alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär är att inte alla ser det som en sjukdom utan tycker att den alkoholsjuka arbetstagaren missköter sig och utsätter andra för fara. Dessutom kan alkoholmissbrukaren komma vid sidan om arbetsgivarens rehabiliterings- och anpassningsansvar eftersom arbetsgivaren endast har skyldigheter att påbörja en rehabiliteringsutredning om arbetstagare uteblivit från arbetet enligt lagen om allmän försäkring eller om missbruket har lett till påtagliga nedsättningar i arbetsförmågan. Innan missbruket hunnit påverka arbetsförmågan kan man

därmed sannolikt inte uppnå något med lagstiftningsåtgärder. Bilden blir komplex då man har utvidgat kategoriseringen av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär till att även omfatta de med starkt beroende, samtidigt som det endast är de som är långt gångna i alkoholsjukdomen som omfattas av rehabiliteringsinsatser. Givetvis omfattas de arbetstagare som söker hjälp för missbruket av rehabiliteringsansvaret, men det är således sällan som så är fallet. Slutsatsen är därmed återigen att en alkoholsjuk arbetstagare kan komma vid sidan av det förstärkta anställningsskyddet då arbetsgivaren kan säga upp en alkoholsjuk arbetstagare utan att behöva ta hänsyn till rehabiliteringsskyldigheterna om arbetstagaren ej erkänner sitt missbruk.

Vid fråga om när alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär är grund för uppsägning är svaret alltså att det inte skall kunna utgöra grund för uppsägning, med undantag för då arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse eller har dålig sjukdomsprognos. Dessutom kan saklig grund för uppsägning föreligga om misskötsamheten fortsätter efter att arbetsgivaren vidtagit tillräckliga rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.

Referenser

Offentligt tryck

AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering
Prop. 1973:129 Med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.
Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.
Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering
Prop. 1990/91:141 Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.
SOU 1974:90 Alkoholpolitik

Litteratur

Adlercreutz, Axel, 2003. *Svensk arbetsrätt*. Tolfte upplagan. Stockholm.
Carlsson, Leif, Ågren, Gunnar, Andréasson, Sven, 1997. *Svensk Alkoholpolitik – Välmotiverad eller förlegad?* Nationella Folkhälsokommittén, Stockholm.
Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Lund.
Gullberg, Hans, Rundquist, Karl-Ingvar, 2004, *Arbetsmiljölagen*, Trettonde upplagan. Stockholm.
Günzel, Mats, Zanderin, Lars, 2003. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Malmö.
Hydén, Håkan, 2001. *Rättsregler En introduktion till juridiken*. Femte upplagan. Lund.
Iseskog, Tommy, 2005, *Missbruk och anställningsskydd*. Andra upplagan. Stockholm.
Iseskog, Tommy, 1999. *Uppsägning av personliga skäl*. Sjätte upplagan. Stockholm.
Källström, Kent, 1992. *Alkoholpolitik och arbetsrätt*. Uppsala.
Lehrberg, Bert, 2001. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Uppsala.
Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, 2002. *Anställningsskydd Kommentarer till anställningsskyddslagen*. Åttonde upplagan. Stockholm.

Rättspraxis

AD 1980 nr 156
AD 1982 nr 24
AD 1982 nr 121
AD 1986 nr 85
AD 1992 nr 42
AD 1993 nr 42
AD 1996 nr 102
AD 1997 nr 115
AD 1998 nr 20
AD 1999 nr 26
AD 2000 nr 59
AD 2000 nr 111
AD 2001 nr 1
AD 2001 nr 59
AD 2002 nr 32