



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Cecilia Svensson

Arbetsgivarens
rehabiliteringsansvar – en
belysning av dess konsekvenser
för arbetsledningsrätten

Examensarbete
20 poäng

Handledare
Universitetslektor Per Norberg

Ämnesområde
Arbetsrätt

Termin
VT 2004

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	2
FÖRKORTNINGAR	3
1. INLEDNING	4
1.1 Bakgrund och syfte	4
1.2 Disposition	5
1.3 Metod, material och avgränsningar	6
2. ARBETSGIVARENS ARBETSRÄTTSLIGA ANSVAR	7
2.1 Kravet på saklig grund	7
2.1.1 Arbetsgivarprerogativet och kravet på saklig grund	7
2.1.2 Skillnad arbetsbrist / personliga skäl	9
2.1.3 Faktorer av generell betydelse vid uppsägning på grund av personliga skäl	9
2.2 Särskilt om saklig grund vid uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga, sjukdom och dylikt	11
2.2.1 AG skall fullgöra sina skyldigheter enligt AML och AFL	13
2.2.2 Närmare om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	14
2.2.2.1 Likvärdigt arbete och tillräckliga kvalifikationer	14
2.2.2.2 Omplaceringsskyldighetens omfattning	15
2.2.2.3 Krav på arbetstagarens medverkan	15
3. ARBETSGIVARENS REHABILITERINGSANSVAR	18
3.1 Förhållandet mellan reglerna i AML och AFL	18
3.2 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AML	20
3.2.1 Arbetsgivarens generella arbetsmiljöansvar	20
3.2.2 Internkontroll	20
3.2.3 Arbetsmiljöanpassning	21
3.3 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AFL	22
3.3.1 Arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder	22
3.3.2 Rehabiliteringsutredning	22
3.4 Kritik mot att arbetsgivarens ansvar är för otydligt	24

4. BELYSANDE AD-DOMAR	25
5. ANALYS – HUR LÅNGT STRÄCKER SIG ARBETSGIVARENS REHABILITERINGSANSVAR?	29
6. KRAV PÅ SAKLIG GRUND ÄVEN VID ARBETSLEDNINGSBESLUT?	33
7. SLUTSATSER	36
LITTERATURFÖRTECKNING	38
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	40

Sammanfattning

Arbetstagare som drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga åtnjuter sedan LAS tillkomst 1974 anställningsskyddslagens starkaste skydd mot uppsägning. Av central betydelse för anställningsskyddet i fall som rör arbetstagare som drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga är det rehabiliteringsansvar som åligger arbetsgivare i förhållande till anställd personal. Uppfyller arbetsgivaren inte kraven på rehabilitering som ställs i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring, föreligger inte heller saklig grund för uppsägning enligt LAS.

Denna koppling mellan saklig grundbegreppet i LAS och arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av arbetstagare har kommit i ny belysning och fått delvis ändrad innebörd under 1990-talet. Den bakomliggande orsaken till detta är de ändringar i AML och AFL som genomfördes i och med rehabiliteringsreformen 1991. Enligt de nya reglerna har arbetsgivaren ett tydligare ansvar för att arbetstagare som drabbas av skada eller sjukdom skall få del av anpassnings- och rehabiliteringsinsatser. Förarbetena på området är långtgående och ”*ökar arbetsgivarens skyldighet att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar och genomföra rehabiliteringsinsatser*”.¹ Detta är en utvidgning av arbetsgivarens ansvar som tidigare endast innefattade en skyldighet att undersöka möjligheten till omplacering inom existerande organisation och arbetsuppläggning.

En analys av gränsen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar visar att Arbetsdomstolen tillämpar dessa förarbeten restriktivt, men att det krävs av arbetsgivaren att han noga överväger omorganisering och i de fall då det är möjligt även prövar en organisatorisk lösning innan arbetstagaren sägs upp. Förarbetsuttalandet är inte okontroversiellt, då beslut om hur arbetet skall organiseras och fördelas traditionellt tillfaller arbetsgivaren mot bakgrund av dennes arbetsledningsrätt. Kravet på omorganisering innebär ingen principiell begränsning av arbetsledningsrätten, men kan ändå indirekt sägas inkräkta på arbetsledningsrätten då arbetsgivaren faktiskt tvingas att överväga en organisatorisk förändring.

En hypotes som diskuterats av rättsvetenskapliga forskare är om kravet på saklig grund i framtiden kommer att aktualiseras inte enbart i uppsägningssituationer utan även omfatta arbetsgivares arbetsledningsbeslut. Det intrång som rehabiliteringsreglerna kan sägas utgöra i arbetsgivarens arbetsledningsrätt är dock så pass begränsat att det inte kan användas som en indikator på att ett allmänt krav på saklig grund vid arbetsledningsbeslut är under framväxt i svensk rätt.

¹ Prop. 1990/91:140, s. 51 f.

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Per Norberg.

Jag vill även tacka alla andra som uppmuntrat mig i arbetet med denna uppsats.

Göteborg, maj 2004

Cecilia Svensson

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AFL	Lagen (1962:381) om allmän försäkring
AFS	Arbetskyddsstyrelsens författningssamling
AMF	Arbetsmiljuförordningen (1977:1176)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (sedan mars/april 2001 Svenskt Näringsliv)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund och syfte

Det primära syftet bakom den svenska anställningsskyddslagens krav på saklig grund vid uppsägning är att värna de anställdas intresse av en trygg anställning. I begreppet anställningstrygghet ingår framför allt ett skydd mot obefogade uppsägningar, men även ett skydd mot att arbetsförhållandena ändras på ett för den anställde negativt sätt. Detta kan ske t ex genom omplacering till ett sämre arbete, vilket kanske medför att den anställde självmant lämnar anställningen.² Mot de anställdas intresse av en trygg anställning står arbetsgivarens intresse av att ha bästa möjliga arbetskraft och att effektivt kunna utnyttja denna för att uppnå en optimal avkastning på det kapital som investerats i företaget. Vilket i praktiken kan innebära omplaceringar och utbyte av arbetskraft.³

Denna uppsats skall behandla arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och kravet på saklig grund vid uppsägning på grund av sjukdom, nedsatt arbetsförmåga och närliggande förhållanden. Ett område som tydligt återspeglar den klassiska intressekonflikt, mellan arbetstagarnas krav på anställningstrygghet och arbetsgivarens intresse av en flexibel organisation och en rörlig arbetskraft, som beskrivits ovan. Av central betydelse i fall som rör arbetstagare som drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga är det rehabiliteringsansvar som åligger arbetsgivare i förhållande till anställd personal. Uppfyller arbetsgivaren inte kraven på rehabilitering som ställs i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring, föreligger inte heller saklig grund för uppsägning enligt LAS.

Kopplingen mellan saklig grundbegreppet i LAS och arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av arbetstagarna har fått en utökad innebörd under 1990-talet. Den bakomliggande orsaken till detta är de ändringar i AML och AFL som genomfördes 1991. Enligt de nya reglerna har arbetsgivaren ett tydligare ansvar för att arbetstagare som drabbas av skada eller sjukdom skall få del av anpassnings- och rehabiliteringsinsatser.⁴ Detta oavsett om skadan eller sjukdomen är arbetsplatsrelaterad eller inte. Arbetsgivarna åläggs i förarbetena bl. a. en skyldighet att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete samt att anpassa arbetet till de

² Adlercreutz, s.116, Källström i Schmidt m.fl., s.158.

³ Adlercreutz, s. 116, Källström i Schmidt m.fl., s. 158.

⁴ Prop. 1990/91:141, s. 39. Det finns flera olika former av rehabilitering; social, medicinsk och arbetslivsinriktad. Denna uppsats är endast inriktad på reglerna kring den arbetslivsorienterade rehabiliteringen, dvs. de åtgärder som vidtas för att en person skall återkomma till arbete efter att av någon anledning varit arbetsoförmögen eller haft nedsatt arbetsförmåga.

enskilda anställdas förutsättningar. Detta har kommit att påverka bedömningen om vad som är saklig grund för uppsägning.⁵

Det närmare syftet med uppsatsen är att utreda innebörden av och gränserna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid sjukdom, nedsatt arbetsförmåga och närliggande förhållanden. Vidare diskuteras huruvida det utökade rehabiliteringsansvaret utgör en inskränkning inte bara i arbetsgivarens traditionella rätt att fritt säga upp personal utan även i rätten att fritt leda och fördela arbetet. Ett tredje syfte är att avslutningsvis koppla analysen vad gäller gränserna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar till den tendens inom arbetsrätten som vissa forskare tycker sig ana, nämligen att kravet på saklig grund i framtiden kommer att aktualiseras inte enbart i uppsägningssituationer utan även omfatta arbetsgivarens arbetsledningsbeslut.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och de anställdas hälsa och välbefinnande är ett intressant område som, i och med accelererande sjukskrivningstal, varit ett ständigt återkommande tema i samhällsdebatten de senaste åren.⁶ En ökning av antalet sjukskrivna arbetstagare för med sig negativa konsekvenser för den enskilde individen i form av fysisk och psykisk ohälsa, men skapar även problem för stat och arbetsgivare som skall finansiera sjukfrånvaron och de rehabiliteringsinsatser som krävs för att få arbetstagarna åter i arbete. För att minimera både arbetstagarens personliga lidande och arbetsgivarens kostnader för rehabiliteringen samt öka chanserna till en effektiv och framgångsrik rehabilitering är det viktigt med kunskap om hur detta regelverk fungerar och vilka åtaganden som kan krävas. Mot bakgrund av detta anser jag det vara av intresse, både ur arbetsgivar- och arbetstagersynpunkt, med en närmare undersökning av gränserna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

1.2 Disposition

Inledningsvis ges en beskrivning av det rehabiliteringsansvar som åligger arbetsgivare enligt LAS. Detta avsnitt innefattar en kort redogörelse för kravet på saklig grund, en mer ingående beskrivning av saklig grund-kravet vid uppsägning på grund av sjukdom och nedsatt arbetsförmåga samt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i denna typ av fall. I nästföljande kapitel redogörs för den mer konkreta innebörden av det rehabiliteringsansvar som åligger arbetsgivare i dessa situationer enligt reglerna i AML och AFL. För att ytterligare förtydliga och exemplifiera hur reglerna tillämpas i praktiken har jag valt att redogöra för ett par rättsfall från AD som behandlar rehabiliteringsfrågor. I kapitel fem analyseras hur

⁵ Lunning/Toijer, s. 366 ff.

⁶ SOU 2000:78, s. 15: Våren 2000 har Sverige det högsta antalet sjukpenningdagar för hela 1990-talet. Kanske ännu allvarigare är att antalet pågående långvariga sjukskrivningar (mer än 30 dagar) har ökat kraftigt sedan slutet av 1990-talet. På några år har en ökning skett med nära 80%. Även antalet anmälda arbetsskador och arbetsorsakade besvär har ökat, framförallt märks en kraftig ökning av besvär som beror på stress och andra psykiska påfrestningar.

långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig och om arbetsgivarens skyldighet att överväga omorganisering utgör en begränsning av arbetsledningsrätten. Avslutningsvis diskuteras kort möjligheten att det i framtiden utvecklas ett allmänt krav på saklig grund som omfattar även arbetsledningsbeslut, och om det som kommit fram i denna uppsats ger stöd för dessa tankar.

1.3 Metod, material och avgränsningar

Uppsatsen baseras i huvudsak på Arbetsdomstolens rättspraxis och förarbeten, men även på doktrin på området. Vid tolkning av materialet har jag använt mig av sedvanlig juridisk metod.

Vad gäller doktrin finns det rikligt med material avseende 7 § LAS och kravet på saklig grund, men begränsad tillgång på litteratur som behandlar rehabilitering enligt AML och AFL. Vad gäller tillgången på artiklar verkar de nya rehabiliteringsreglerna inte ha föranlett någon större rättsvetenskaplig diskussion. Vid artikelsök avseende Svensk juristtidning (1975-), Juridisk tidskrift (1989-), Ny juridik (1994-), Arbetsmarknad och arbetsliv (1985-) och Lag och avtal (1978-) påträffades endast en artikel som behandlar anställningsskydd vid uppsägning på grund av sjukdom i Lag och avtal, nummer 4, 2004.⁷

De rättsfall som redovisas är uteslutande AD-domar. Detta beroende på att möjligheterna att väcka talan enligt AFL och AML är mycket begränsade⁸, varför frågan om arbetsgivaren uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar förs inom ramen för mål som handlar om saklig grund för uppsägning.

⁷ De sökord som använts vid artikelsök är rehabilitering, sjukdom och anställningsskydd.

⁸ Det finns inga sanktionsmöjligheter kopplade till AFL. Reglerna i AML tar enbart sikte på det generella organiserandet av arbetsmiljön och rehabiliteringen, det går inte att väcka talan gällande hur arbetsgivaren skött rehabiliteringen i ett enskilt fall.

2. Arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar

2.1 Kravet på saklig grund

2.1.1 Arbetsgivarprerogativet och kravet på saklig grund

Grundstommen i svensk arbetsrätt utgörs av arbetsgivarprerogativet, eller arbetsgivarens s.k. § 32-befogenheter. Dessa befogenheter har sitt ursprung i den första uppgörelsen mellan LO och SAF från 1906/07, den s.k. ”decemberkompromissen”. Detta avtal innebar att fackföreningsrörelsen godtog arbetsgivarens rätt att fritt anställa och säga upp arbetstagare och fritt leda och fördela arbetet, medan arbetsgivarna å sin sida erkände föreningsrätten. Arbetsgivarprerogativet stadfästes i § 23, som genom en senare stadgeändring ändrades till den numera välkända § 32.⁹ I avtalet uttrycks dessa rättigheter på följande sätt:

”Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare oavsett, om de är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.

Anse arbetare, att avskedande ägt rum under omständigheter som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.”¹⁰

Arbetsdomstolen har därefter i praxis fastslagit att arbetsgivarens rättigheter enligt § 32 skall utgöra en *allmän rättsgrundsats*.¹¹ Det vill säga att principen är tillämplig i alla anställningsförhållanden oavsett om det föreligger ett kollektivavtal eller inte. Arbetsgivarens § 32-befogenheter utgör vidare en s.k. dold kollektivavtalsklausul, vilket innebär att de anses ingå i alla kollektivavtal såvida de inte uttryckligen avtalats bort.¹²

Den fria uppsägningsrätten, som är en del av arbetsgivarens § 32-rättigheter, inskränktes genom Arbetsdomstolens praxis i och med kravet på att en uppsägning inte skall strida mot lag och goda seder. En inskränkning som i praktiken kom att tillämpas restriktivt av AD, och därmed inte utgjorde någon betydande begränsning av arbetsgivarens rättigheter.

⁹ Adlercreutz, s. 18 och 113 f., Fahlbeck, s. 40, Glavå, s. 26.

¹⁰ Glavå, s. 26.

¹¹ Främst AD 1932:100 och 1933:159.

¹² Källström i Schmidt m fel, s. 156, Sigeman, s. 32.

Uppsägningsrättens omfattning har därefter successivt begränsats också på andra sätt, först kollektivavtalsvägen¹³ och sedan även genom lagstiftning.¹⁴

I och med införandet av kravet på att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad för att vara giltig i 7 § LAS 1974, frångick lagstiftaren helt den tidigare rådande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Kravet på saklig grund innebär att arbetsgivaren är tvungen att ange skäl till uppsägningen som är godtagbara, och att dessa skäl kan prövas rättsligt. Denna viktiga grundsats öppnar i form av en generalklausul möjlighet till rättslig prövning av i princip alla uppsägningar som företas av arbetsgivare.

I 7 § 2 st. LAS infördes också en regel om att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva av arbetsgivaren att han bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. *”Uppsägning bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts”*.¹⁵ Förutom skyldigheten för arbetsgivare att försöka omplacera preciserades innebörden i kravet på saklig grund inte närmare vid LAS tillkomst. Departementschefen uttalar i förarbetena angående bristen på riktlinjer:

*”För egen del finner jag önskemålet om en närmare precisering av vad som skall anses som saklig grund för uppsägning naturligt. Förhållandena inom arbetslivet växlar emellertid i utomordentligt stor utsträckning beroende bl.a. på förhållandena i branschen, på arbetsplatsen och på vilket slags anställning det är fråga om. Vad i ett fall kan anses utgöra saklig grund för en uppsägning behöver inte i andra fall godtas som sådan grund. Uppsägningsfallen är så olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte är möjligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund.”*¹⁶

Bedömningen om saklig grund föreligger får istället göras genom en avvägning av arbetsgivarens intresse att skilja arbetstagaren från anställningen och arbetstagarens intresse av att behålla anställningen i varje enskilt fall.

En uppsägning som efter prövning inte anses sakligt grundad kan ogiltigförklaras av Arbetsdomstolen enligt 34 § LAS, och ekonomiskt och allmänt skadestånd kan utdömas enligt 38 § LAS. Detta innebär att

¹³ I huvudavtalet mellan SAF och LO infördes efter hand ett begränsat anställningsskydd, ett skadeståndssanktionerat krav på saklig grund infördes fr.o.m. 1964-års avtal. Se vidare Källström i Schmidt m.fl., s. 156 ff.

¹⁴ Punktförbud mot uppsägningar av bl.a. värnpliktiga, av kvinnor pga. graviditet eller äktenskap, skyddsombud. Se vidare Källström i Schmidt m.fl., s. 156 ff.

¹⁵ Prop. 1973:129, s. 121 och AD 2000:69.

¹⁶ Prop. 1973:129, s. 120. Enl. prop. 1981/82, s.70 ff. vilar nya LAS på samma grundvalar som den tidigare.

anställningen skall fortsätta på samma villkor som tidigare. Det bör dock nämnas att arbetsgivaren kan välja att istället för att ta tillbaka arbetstagaren utbetala ett skadestånd på mellan 6 och 48 månadslöner.¹⁷

2.1.2 Skillnad arbetsbrist / personliga skäl

I förarbetena avseende anställningsskyddet görs en uppdelning mellan de uppsägningar som har sin grund i arbetsbrist och de uppsägningar som kan hänföras till arbetstagaren personligen, och kravet på saklig grund har olika innebörd beroende på vilken av dessa kategorier det är fråga om.¹⁸ Arbetsbrist, d v s situationer när arbetsgivaren vill säga upp anställda av ekonomiska eller organisatoriska skäl, utgör i princip alltid saklig grund för uppsägning.¹⁹ Det är arbetsgivaren som i kraft av sin företagsledningsrätt bedömer hur många anställda företaget skall ha och hur arbetet mellan de anställda skall fördelas.²⁰

Om arbetsgivaren däremot vill säga upp en anställd på grund av förhållanden som är hänförliga till arbetstagaren personligen är situationen den omvända. Det måste i dessa fall föreligga starka skäl för att uppsägning skall komma ifråga. I förarbetena sägs att *”uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden skall komma ifråga bara när det finns starka skäl för det och när andra tillgängliga möjligheter att råda bot på uppkomna svårigheter har prövats”*.²¹ Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen.²²

Vad gäller uppsägning på grund av personliga skäl görs skillnad mellan de fall där arbetstagaren misskött sig och de fall där arbetstagaren på grund av nedsatt arbetsförmåga, ålder, sjukdom eller dylikt inte klarar av att utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt.²³ Arbetstagare som drabbats av nedsatt arbetsförmåga åtnjuter ett starkare skydd mot uppsägning än de arbetstagare som misskött sig.²⁴

2.1.3 Faktorer av generell betydelse vid uppsägning på grund av personliga skäl

Även om lagstiftaren inte ansåg det möjligt att precisera den närmare innebörden i begreppet saklig grund anges i förarbetena ett antal faktorer som generellt bör ha betydelse för bedömningen om saklig grund föreligger.

¹⁷ 39 § LAS.

¹⁸ Prop. 1973:129, s. 124 ff.

¹⁹ Undantaget är situationer av s.k. fingerad arbetsbrist, d v s de fall där den verkliga orsaken till uppsägningen misstänks vara något annat än arbetsbrist. AD kan i dessa fall gå in och bedöma den verkliga grunden till uppsägningen. Se vidare Lunning/Toijer, s. 258 f.

²⁰ Källström i Schmidt m fel, s. 196 f., Glavå, s. 305 f.

²¹ Prop. 1981/82:71, s. 68.

²² Lunning/Toijer, s. 275 ff.

²³ Prop. 1973:129, s. 124 ff.

²⁴ Se vidare s. 12 i denna uppsats, not 34.

Där poängteras att prövningen av om saklig grund föreligger inte i första hand ska vara inriktad mot händelser i det förflutna, utan avgörande skall istället vara de slutsatser om arbetstagarens lämplighet till fortsatt arbete i framtiden som man kan dra av det som inträffat.²⁵ Det vill säga att det är arbetstagarens lämplighet för fortsatt arbete som skall vara utgångspunkten för bedömningen. Av förarbetena till LAS anses följa att en arbetsgivare i en efterföljande rättegång eller motsvarande kan åberopa även omständigheter som har inträffat efter uppsägningen eller som arbetsgivaren fått kännedom om först i efterhand. Detta trots bestämmelsen i 9 § LAS om skyldighet att i samband med uppsägningen ange orsaken till denna.²⁶ Detta gäller både när arbetstagaren yrkar ogiltigförklaring av uppsägningen eller vid en skadeståndstalan. Däremot torde han som princip knappast kunna med framgång åberopa en helt annan grund än den som angetts i beskedet.²⁷ När det gäller andra faktorer av allmän betydelse bör framhållas företagets storlek, arbetstagarens ställning och arbetstagarens anställningstid.²⁸

Först vad gäller arbetsplatsens storlek så är det en omständighet som normalt sett skall komma att inverka på domstolens bedömning om saklig grund föreligger.²⁹ I mindre företag kan t.ex. möjligheterna att bereda arbetstagare annat arbete vara begränsade, medan omplacering kan vara ett effektivt instrument för att lösa problem i större och medelstora företag. Detta kan leda till att en småföretagare anses ha rätt att säga upp i situationer där det kan krävas ytterligare åtgärder av ett större företag innan uppsägning får ske.³⁰ Det sagda innebär självklart inte att uppsägning utan vidare får ske i mindre företag.

Även arbetstagarens ställning eller anställningens beskaffenhet är omständigheter som brukar inverka på saklig grundbedömningen. Med högre tjänsteställning och större ansvar följer ökad frihet för arbetsgivaren att begagna sig av uppsägningar. I rehabiliteringsfall där omplacering blir aktuellt kan det exempelvis vara lättare att omplacera arbetare i produktionen än tjänstemän då tjänstemännens arbetsskyldighet enligt avtal ofta är snävare än arbetsskyldigheten för arbetare. Lunning/Toijer anger ett antal exempel från rättspraxis på arbetstagargrupper med särskild ställning. Det rör sig om t.ex. chefer, lärare, poliser, läkare, präster, officerare och fackliga befattningshavare. Arbetsplatser som för med sig särskilda krav kan vara åldringsvården, banker, kassabefattningar, kärnkraftverken, flygfarten och sekreterarbefattningar.³¹

²⁵ Prop. 1973:129, s. 62.

²⁶ Prop. 1973:129, s. 130 och prop. 1981/82:71, s. 65.

²⁷ Lunning/Toijer, s. 278-279 och AD 1997 nr 39 där fråga är om senare tillkomna omständigheter skall tillåtas påverka frågan om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

²⁸ Källström i Schmidt m fel, s. 190 ff., Lunning/Toijer, s. 278 ff.

²⁹ Prop. 1973:129 s. 125 och prop.1981/82:71 s. 65 och 72.

³⁰ Prop. 1973:129 s. 125 och prop.1981/82:71 s. 65 och 72, se även AD 1998 nr 13 och AD 1999 nr 26 när det gäller domar om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som hänvisar till arbetsplatsens storlek. Lunning/Toijer, s. 280 f.

³¹ Lunning/Toijer, s. 281 f.

Vid bedömningen om saklig grund föreligger kommer också den anställdes anställningstid med i bilden. Den som varit anställd en mycket kort tid kan enligt motiven till 7 § LAS inte göra anspråk på samma mått av anställningsskydd som den som har flera års verksamhet hos arbetsgivaren bakom sig.³² Lunning/Toijer menar att om man granskar rättsfallen från senare tid finner man att anställningstidens längd tycks ha fått en alltmer undanskymd roll, kanske särskilt i de fall där AD funnit anledning att upprätthålla en utomordentligt sträng praxis i förhållande till situationen på andra rättsområden.³³ Undantagsvis förekommer det att AD utöver lång anställningstid också åberopar arbetstagarens ålder.³⁴

2.2 Särskilt om saklig grund vid uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga, sjukdom och dylikt

Vid införandet av LAS tilldelades arbetstagare som drabbats av sjukdom, skada eller nedsatt arbetsförmåga ett särskilt starkt skydd för sin anställning. Detta motiveras i förarbetena med att man i denna typ av fall bör visa ett ökat hänsynstagande för arbetstagarnas behov av trygghet. Det ansågs även viktigt att förebygga en uppdelning av arbetsmarknaden i en för yngre, välutbildad, frisk arbetskraft och en för äldre, handikappad och dåligt utbildad arbetskraft. Mot bakgrund av detta godtas en begränsning i en arbetstagares prestationsförmåga orsakad av skada, sjukdom eller liknande i princip inte som saklig grund för uppsägning.³⁵ Arbetsgivaren skall istället först och främst vidta särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren. Det kan också bli aktuellt att försöka omplacera arbetstagaren till ett mindre krävande arbete.³⁶

Saklig grund för uppsägning kan dock föreligga i fall där ålder, sjukdom, trafikolycksfall eller yrkesskada medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte kan förväntas utföra arbete av någon betydelse.³⁷ Saklig grund för uppsägning anses också föreligga i de situationer då rehabiliteringsinsatser sätts in för en långtidssjukskriven arbetstagare, men dessa inriktas på att förbereda den

³² Prop. 1973:129 s. 124 och prop. 1981/82 s. 65.

³³ Lunning/Toijer, s. 287 och AD 1998 nr 2 och 1998 nr 25 – stölder på under 100 kr, anställningstid 30 år, uppsägning godtagits; AD 1996 nr 102, AD 1998 nr 57 – undermåliga arbetsprestationer, uppsägning underkänts.

³⁴ Ett exempel är AD 1989 nr 29.

³⁵ Prop. 1973:129, s. 62 och s. 126. Förarbetsuttalandena gällande sjukdom tar även sikte på nedsatt arbetsförmåga orsakad av ålder.

³⁶ Prop. 1981/82:71, s. 66. Omplaceringsskyldigheten i 7§ 2 stycket LAS behandlas mer ingående i avsnitt 3.4 nedan.

³⁷ Prop. 1973:129, s. 62 f., och AD 1978 nr 139 och AD 1979 nr 67. När det gäller oförmåga att fullgöra arbetsuppgifter och det inte sammanhänger med sjukdom eller ålder, t.ex. i fall av misskötsamhet, har AD:s inställning varit mer generös mot arbetsgivare, se exempelvis AD 1976 nr 68, AD 1980 nr 122.

sjuka på helt andra arbetsuppgifter än de som finns hos arbetsgivaren.³⁸ Arbetsgivarens ansvar sträcker sig alltså inte längre än till åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall komma tillbaka till honom eller till situationer då det ännu är oklart om arbetstagaren kan återgå.

Det bör även påpekas att en anställning normalt inte kan sägas upp förrän arbetstagaren har fått rätt till sjukbidrag eller sjukersättning (förtidspension) enligt lagen om allmän försäkring, och i varje fall inte så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan (1-2 år).³⁹ I AD 1993 nr 42 modifierade Arbetsdomstolen dock detta förarbetsuttalande genom att konstatera att, om det vid uppsägningstillfället står klart att arbetstagaren inte kan förväntas komma tillbaka i arbete hos arbetsgivaren, kan uppsägning ske trots att arbetstagaren är föremål för rehabiliteringsinsatser och får sjukpenning.

Precis som vid andra uppsägningstyper görs saklig grund bedömningen i dessa fall utifrån en helhetsbedömning av förutsättningarna i varje enskilt fall. Domstolen väger de fakta som talar för respektive emot att arbetstagaren är kapabel att utföra arbete av någon betydelse.⁴⁰

Viktigt att uppmärksamma är att det faktum att lagstiftningen ställer höga krav för att en uppsägning skall tillåtas på grund av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga, inte per automatik innebär att en sjuklig eller funktionshindrad arbetstagare skulle vara skyddad mot varje fall av uppsägning. Att en arbetstagare som står inför hotet av en förestående uppsägning blir sjukskriven hindrar inte arbetsgivaren från att verkställa uppsägning av en annan anledning än sjukdomen. Uppsägning kan alltså ske, trots sjukdom, om arbetstagaren gjort sig skyldig till allvarlig misskötsamhet eller om arbetsbrist uppkommit.⁴¹

Genom de förändringar som rehabiliteringsreformen 1991 förde med sig påverkades även bedömningen om saklig grund för uppsägning enligt LAS föreligger. Dels genom att arbetsgivaren måste ha uppfyllt de krav på rehabiliteringsinsatser som ställs i AFL respektive AML,⁴² och dels genom att arbetsgivaren i förarbetena åläggs en utvidgad omplaceringskyldighet för att se till att arbetstagare skall kunna beredas fortsatt anställning. Där sägs att:

”Genom dessa ändringar ökar arbetsgivarens skyldighet att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar och genomföra rehabiliteringsinsatser. Detta vidgade arbetsgivaransvar måste givetvis också påverka

³⁸ Anställningsskyddskommittén Ds A 1979:2, s. 12.

³⁹ Prop. 1973:129, s. 126 ff. och prop. 1981/82:71, s. 66.

⁴⁰ Prop. 1973:129, s. 126.

⁴¹ Lunning/Toijer, s. 278.

⁴² AD 1993 nr 42.

arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Bedömningen av vad som är saklig grund för uppsägning kan därmed komma att påverkas.”⁴³

Tidigare förelåg endast skyldighet att undersöka möjligheten till omplacering inom ramen för existerande organisation och arbetsuppläggning, och därefter kunde arbetsgivaren åberopa arbetsbrist eller att arbetstagaren inte längre stod till förfogande. Enligt de nya förarbetsuttalandena åläggs arbetsgivaren dessutom att ”utveckla arbetsorganisationen”. Vi ska nu se närmare på vad dessa krav innebär för bedömningen om saklig grund.

2.2.1 AG skall fullgöra sina skyldigheter enligt AML och AFL

Som framgått ovan har frågan om saklig grund föreligger vid uppsägning på grund av sjukdom, efter rehabiliteringsreformen 1991, ett nära samband med frågan om arbetsgivarens skyldighet att medverka till arbetsanpassning och rehabilitering. Genom kravet att arbetsgivaren måste uppfylla de krav på rehabiliteringsåtgärder som ställs i AML och AFL för att saklig grund för uppsägning skall föreligga knyts dessa regelsystem samman.⁴⁴ Att på detta vis i annan lagstiftning göra uttalanden som skall ligga till grund för tillämpningen av anställningsskyddslagen, ifrågasattes vid tillkomsten av den nuvarande anställningsskyddslagen.⁴⁵

Betydelsen av ändringarna i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring kom upp till bedömning i AD 1993 nr 42. Arbetsgivarparterna hävdade där, med hänvisning till förarbetena från 1981, att de nya bestämmelserna i AFL och AML inte rättsligen kunde beaktas vid tillämpningen av anställningsskyddslagen, eftersom det inte skett någon ändring i LAS utan bara i kringliggande lagstiftning. AD konstaterade dock i domskälen att:

”Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet måste givetvis ses i belysning av de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare och arbetstagare har antingen dessa grundas på särskilda föreskrifter i anställningsskyddslagen eller annan lag eller på avtal som parterna är bundna av. Och häri ligger att även de ändringar som gjorts bl.a. i arbetsmiljölagen kan få betydelse för prövningen i det enskilda fallet av vad som är saklig grund för uppsägning. Denna uppfattning har också kommit till uttryck i

⁴³ Prop. 1990/91:140, s. 51 f.

⁴⁴ Prop. 1990/91:140, s. 52.

⁴⁵ Prop. 1981/82:71, s. 69 och 163 f.

propositionen 1990/91:140 (s. 52) utan att någon annan åsikt redovisats från lagrådets sida.”

Idag råder det således ingen tvekan om att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt AML och AFL skall beaktas i bedömningen om saklig grund för uppsägning enligt LAS föreligger. Den konkreta innebörden av arbetsgivarens skyldigheter enligt AML och AFL beskrivs närmare i kapitel 3.

2.2.2 Närmare om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet hamnar ofta i fokus när arbetstagare drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga. Enligt 7 § 2 stycket LAS föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Denna skyldighet att omplacera gäller givetvis även när arbetstagare drabbats av skada eller sjukdom. Arbetsdomstolen har uttalat att i situationer där omplacering aktualiseras krävs det att arbetsgivaren gör en noggrann utredning i omplaceringsfrågan, och i samband med denna verkligen tar tillvara föreliggande omständigheter att ordna en omplacering.⁴⁶ Om en arbetsgivare underlåter att göra en omplaceringsutredning, eller det är oklart om en omplacering har kunnat ske, bör det enligt Arbetsdomstolens praxis normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord.⁴⁷ Det kan dock finnas omständigheter som gör att arbetstagarparten har en viss bevisbörda vad gäller vilka lediga arbeten som hade kunnat erbjudas den anställde.⁴⁸

2.2.2.1 Likvärdigt arbete och tillräckliga kvalifikationer

Arbetsgivarens ansvar vad gäller rehabilitering sträcker sig, som nämnts tidigare, inte längre än till åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Ansvaret anses dock inte begränsat till att gälla enbart rehabiliteringsåtgärder för återgång till arbete inom ramen för arbetstagarens ursprungliga anställning. Arbetsgivaren måste också överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter inom företaget.⁴⁹

I dessa fall gäller att arbetet som arbetstagaren erbjuds så långt som det är möjligt skall vara likvärdigt med det arbete som arbetstagaren tidigare haft. Om detta inte skulle gå att ordna bör det vara ett arbete som är lämpligt med hänsyn till arbetstagarens förutsättningar. Detta innebär bland annat att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet endast gäller ifråga om arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att utföra. Med tillräckliga kvalifikationer menas att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer

⁴⁶ AD 1981 nr 51.

⁴⁷ Prop. 1973:129, s. 121 f. och även ex. AD 1997 nr 115 och 1999 nr 10.

⁴⁸ AD 1987 nr 38.

⁴⁹ Prop. 1990/91: 140, s. 52.

som normalt krävs av den som söker det aktuella arbetet, men det ställs inget krav på att arbetstagaren redan första dagen skall behärska de nya arbetsuppgifterna. En viss upplärningstid anses vanlig vid rekrytering av personal och det bör arbetsgivaren acceptera även när det är fråga om förflyttning av arbetskraft för att undvika uppsägningar.⁵⁰ Det krävs däremot inte att arbetsgivaren genomför en omplacering som skulle innebära en omskolning av arbetstagaren.⁵¹

Det är inte heller möjligt att kringgå omplaceringskyldigheten genom ett oskäligt erbjudande om arbete när det finns mer lämpliga arbeten tillgängliga hos arbetsgivaren.

2.2.2.2 Omplaceringskyldighetens omfattning

Omplaceringskyldigheten gäller i första hand arbete på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet där arbetstagaren redan är placerad. Om inte detta är möjligt skall arbetsgivaren undersöka om det finns arbete inom någon annan del av företaget.⁵² Omplaceringskyldigheten sträcker sig dock inte så långt att den omfattar andra företag inom en koncern. Inte heller omfattas självständiga rörelsegrenar på andra orter, speciellt inte om det är så att varje rörelsegren har en egen personalavdelning som sköter rekrytering och andra personalfrågor.⁵³ Arbetsgivarens omplaceringskyldighet omfattar inte befattningar som redan är tillsatta, och arbetsgivaren är inte heller skyldig att utvidga sin verksamhet genom att inrätta nya tjänster för att undvika uppsägningar.

Efter rehabiliteringsreformen handlar omplaceringskyldigheten vid sjukdom inte enbart om att se till vilka befattningar i organisationen som vid varje given tidpunkt är lediga. Som nämndes ovan, ingår även en viss skyldighet att genom omorganisation skapa ett arbete som möjliggör för en sjukskriven anställd att återkomma till arbetsplatsen efter sjukskrivningen.⁵⁴ Någon sådan skyldighet att skapa ett arbete förelåg inte innan rehabiliteringsreformen och någon motsvarande skyldighet föreligger inte inom ramen för omplaceringskyldigheten vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller personliga skäl i övrigt.

2.2.3 Krav på arbetstagarens medverkan

Förutom arbetsgivarens ansvar har även arbetstagarens eget beteende betydelse

⁵⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

⁵¹ AD 2003 nr 14, AD 1999 nr 24 - Arkitekt befanns inte besitta tillräckliga kvalifikationer för tjänst som handläggare av EU-stöd.

⁵² I de fall där företaget har flera driftsenheter skall undersökningen gälla samtliga av dessa. Se vidare i prop. 1973:129, s. 121.

⁵³ Prop. 1973:129, s. 121: För myndigheter gäller omplaceringskyldigheten hela anställningsmyndighetens verksamhetsområde. Inom det kommunala och landstingskommunala området gäller omplaceringsansvaret samtliga förvaltningsområden.

⁵⁴ Se t ex AD 1993 nr 42, AD 1997 nr 115, AD 2001 nr 92, AD 2003 nr 14.

för bedömningen om en uppsägning är sakligt grundad. Det är då särskilt arbetstagarens medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren erbjuder som är av betydelse för bedömningen. Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar delta i en rehabilitering, kan denna vägran få till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Detta kan innebära att arbetstagaren därmed inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att lämna ytterligare erbjudanden om rehabiliteringsinsatser i de fall där arbetstagaren utan godtagbar anledning vägrar anta erbjudande om annat arbete.⁵⁵ Frågan kom först upp till bedömning i **AD 1993 nr 96** som gällde en arbetstagare som vägrade arbetsträna på ett annat sjukhus än det han var anställd på och Arbetsdomstolen konstaterade där:

”Som Arbetsdomstolen uttalat i domen AD 1993 nr 42 kan dock arbetsgivarens ansvar inte sträcka sig längre än att medverka till sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna komma tillbaka till denne. Detta innebär såvitt nu är av intresse, att om arbetstagaren utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering av sådant slag, måste dennes handlande få den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed också att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Detta dock under förutsättning att frågan är om en arbetsprövning som kan antas bidra till att arbetstagaren skall återgå i arbete och att detta arbete är av sådant slag att arbetstagaren skäligen bör godta omplacering till det.”

Att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innebär dock inte att det automatiskt föreligger saklig grund för uppsägning. Arbetstagarens vägran skall inte i första hand ses som ett brott mot anställningsavtalet, utan innebär istället att det förstärkta anställningsskyddet anses vara förbrukat. Att det förstärkta anställningsskyddet anses förbrukat för med sig att arbetsgivaren kan agera som om arbetstagarens misskötsel inte hade sin grund i sjukdom.⁵⁶ I vissa fall kan dock en vägran att delta i arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsåtgärd ses som ett brott mot anställningsavtalet. Detta är fallet om åtgärden skulle ligga inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet samt syftar till att arbetstagaren skall återgå i arbete hos arbetsgivaren. En vägran är i dessa fall att jämföras med arbetsvägran, och kan som sådan utgöra saklig grund för uppsägning.⁵⁷

AD 1997 nr 39 rör en postsorterare som drabbats av ryggbesvär och därför varit sjukfrånvarande i förhållandevis stor utsträckning. Postsorteraren ålades sjukgymnastikbehandling och träning som han deltog i vid två

⁵⁵ Se t ex AD 1993 nr 96, AD 1997 nr 39, AD 1999 nr 26, AD 2001 nr 1.

⁵⁶ Iseskog, s. 39 f.

⁵⁷ Iseskog, s. 40.

tillfällen och därefter upphörde att närvara vid. Det beslutades att han skulle delta i ett rehabiliteringsprogram, och inom ramen för detta gå en kurs vilken han också uteblev från. Han erbjöds även att delta i ytterligare en kurs som han uteblev från trots att han hade klart för sig att arbetsgivaren ansåg att det var hans skyldighet. Domstolen konstaterade att arbetsgivaren under flera år vidtagit relativt omfattande åtgärder i syfte att rehabilitera den ryggskadade arbetstagaren, och att det stod klart att arbetstagaren inte på det sätt som ålåg honom medverkade till de insatser som gjordes för hans räkning.

AD 1999 nr 26 gällde en privatanställd forskare som led av psykiska besvär. Domstolen tog hänsyn till att arbetsgivaren i stort sett saknade information om forskarens hälsotillstånd. Forskaren hade inte velat delge arbetsgivaren läkarutlåtanden vilket medförde att arbetsgivaren saknat närmare kännedom om sjukdomen, den medicinska rehabiliteringen och prognosen för det framtida sjukdomstillståndet. Forskaren hade också uteblivit från planerade möten med arbetsgivaren och försäkringskassan, och underlåtit att medverka i de insatser som föregick uppsägningen. Även om det ovan nämnda kan kopplas till forskarens sjukdom, ansåg domstolen att arbetsgivarens insatser likväl måste bedömas mot bakgrund av att arbetsgivaren saknade den information som behövdes. Då arbetsgivaren inte heller brustit i sin omplaceringsskyldighet ansåg domstolen att saklig grund för uppsägning förelåg.

3. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Innan rehabiliteringsreformen 1991 fanns det inga regler som uttryckligen berörde arbetsgivarens ansvar för anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för de arbetstagare som drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga.⁵⁸ Försäkringskassorna hade det allmänna ansvaret för rehabiliteringsärenden, och för den yrkesinriktade rehabiliteringen ansvarade i första hand Arbetsmarknadsorganen. Arbetsgivarnas ansvar reglerades främst genom de allmänna reglerna kring arbetsmiljö i AML. Skyddskommittéerna ålades 1986 att verka för att arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet bedrevs på arbetsplatserna. Hur väl detta arbete kom att bedrivas på de enskilda arbetsplatserna var dock i stor utsträckning beroende av graden av engagemang hos de som arbetade med denna typ av frågor inom Skyddskommittén.

Den centrala tanken bakom de nya rehabiliteringsregler som trädde i kraft den 1 januari 1992, är att den enskilde arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga skall uppmärksammas och åtgärdas på ett så tidigt stadium att arbetstagaren inte hinner anpassa sig till en tillvaro utanför arbetslivet. Då det oftast är på arbetsplatsen som sjukfrånvaro och därmed också behovet av rehabilitering först uppmärksammas, ansåg lagstiftaren det motiverat att ålägga just arbetsgivaren ett tydligare ansvar för rehabiliteringsfrågor.⁵⁹ Regler infördes i både AML och AFL.

Rehabiliteringsansvaret enligt AML och AFL gäller så fort arbetsgivaren har en person anställd. Någon definition vad som menas med arbetsgivare respektive anställd ges dock inte i lagtext eller förarbeten. Frågan om när arbetsgivarens ansvar inträder får då avgöras med ledning av allmänna civilrättsliga regler och praxis som gäller ifråga om när en person ska anses vara anställd. Det finns inget stöd i förarbetena till 22 kap AFL för att ge arbetstagarbegreppet ett annat innehåll än det civilrättsliga när det gäller arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Rehabiliteringsansvaret förutsätter inte att arbetstagaren har börjat utföra arbete utan det räcker att ett anställningsförhållande föreligger.⁶⁰

3.1 Förhållandet mellan reglerna i AML och AFL

Det kan ofta vara svårt att dra gränsen mellan arbetslivsinriktad rehabilitering enligt AFL och reglerna kring anpassning av arbetsplatsen enligt AML. Även om dessa begrepp delvis går i varandra och kompletterar

⁵⁸ Prop. 1990/91:141, s. 40.

⁵⁹ Prop. 1990/91:140, s. 28 ff. och Lunning/Toijer, s. 366 f.

⁶⁰ SOU 1998:104, s. 52 f.

varandra, vilket också understryks i förarbetena, finns det en grundläggande skillnad. AFL utgår från den enskilda individens rätt till ersättning och åtgärder. AML utgår från arbetsgivarens generella skyldighet att organisera och ha rutiner för samt att bedriva systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete där arbetsanpassning ingår som en del. Att det finns en väl organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället enligt de krav som ställs i AML, är en förutsättning för att arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning i det enskilda fallet enligt AFL skall kunna ske snabbt och leda till ett gott resultat.⁶¹ I förarbetena ges följande definition av rehabilitering kontra arbetsmiljöanpassning:

”Begreppen arbetsmiljöanpassning och rehabilitering kompletterar varandra. Rehabiliteringsbegreppet avser, när det gäller arbetsgivaransvaret, yrkesinriktade rehabiliteringsinsatser. Åtgärder som kan aktualiseras är utbildning, arbetsträning, yrkesvägledning m.m. Arbetsanpassning innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan vara fråga om både tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön och ändring av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider m m.”⁶²

När dessa begrepp är så närliggande kan man ställa sig frågan om det finns någon anledning att göra skillnad på rehabilitering enligt AML och rehabilitering enligt AFL? Om vi utgår ifrån en situation då uppsägning redan skett finns det ingen särskild anledning att skilja mellan dessa båda, då arbetsgivaren måste uppfylla rehabiliteringsansvaret enligt både AML och AFL för att saklig grund för uppsägning skall föreligga. Det blir dock av vikt att skilja mellan regelsystemen om en arbetstagare är missnöjd med ett pågående rehabiliteringsförfarande. Genom reglering i AML knyts bestämmelserna i denna lag till ett tillsynssystem med yrkesinspektionen som tillsynsorgan.⁶³ Tillsynen kan dessutom följas upp genom ett sanktionssystem med förelägganden eller förbud.⁶⁴ Det finns däremot inget sanktionssystem knutet till AFL, vilket innebär att arbetsgivaren inte kan tvingas till att vidta åtgärder när det gäller en enskild anställds rehabiliteringsbehov. I dessa fall är det Försäkringskassan som är tillsynsmyndighet, men de besitter som sagt inga reella lagstadgade sanktionsmöjligheter för att tvinga en motsträvig arbetsgivare att uppfylla kraven i AFL.

Det finns dock en koppling mellan reglerna i AFL och Arbetsmiljöinspektionens tillsynsansvar enligt AML. Det kan vara så att bristande åtgärder i det individuella fallet har sin grund i en dåligt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Arbetsmiljöinspektionen kan i dessa fall ställa krav på anpassning av

⁶¹ Prop. 1990/91:141, s. 89.

⁶² Prop. 1990/91:140, s. 46.

⁶³ AML 7 kap. 1 §.

⁶⁴ AML 7 kap. 7 §.

arbetsplatsen och komma med förelägganden knutna till organisationsfrågor.⁶⁵

3.2 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AML

3.2.1 Arbetsgivarens generella arbetsmiljöansvar

Grundtanken bakom reglerna i arbetsmiljölagen är att arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljön blir tillfredställande och att ohälsa och olycksfall förebyggs.⁶⁶ Denna generella målsättning utvecklas ytterligare i 2 kapitlet 1 § AML där det bl.a. sägs att ”*arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende*”.

AML är en ramlag vars innehåll kompletteras av arbetsmiljöförordningen⁶⁷ och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.⁶⁸ Dessa föreskrifter reglerar dock inte konkreta skyldigheter som kan tillämpas likadant för alla arbetsgivare, utan detta får avgöras utifrån varje enskild arbetsgivares förutsättningar beroende på vilken verksamhet det är fråga om, tillgängliga resurser och typ av arbetsmiljö.⁶⁹

3.2.2 Internkontroll

I AML 3 kap. 2 a § åläggs arbetsgivaren att ”*systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö*”.

Internkontroll är en metod som skall underlätta för arbetsgivaren att styra verksamheten i arbetsmiljöhänseende. Detta innebär närmare att arbetsgivaren systematiskt planerar, genomför och följer upp verksamheten på arbetsplatsen så att miljökraven fortlöpande uppfylls. Internkontrollen skall vara en naturlig del av verksamheten och omfatta alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall ta fram en arbetsmiljöpolicy, som slår fast målet med internkontrollarbetet. Arbetsgivaren skall också fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de eventuella åtgärder som behövs till följd av detta.⁷⁰

⁶⁵ Güntzel/Zanderin, s. 132.

⁶⁶ 1 kap. 1 § AML och prop. 1990/91:140, s. 28 ff.

⁶⁷ AMF (SFS 2001:83).

⁶⁸ Tidigare var det Yrkesinspektionen tillsammans med Arbetarskyddsstyrelsen som utfärdade föreskrifter och agerade tillsynsmyndigheter, men sedan 2001 är det Arbetsmiljöverket som sköter detta.

⁶⁹ Ideskog, s. 18.

⁷⁰ 3 kap. 2a § AML och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, §§ 2, 5, 8, 9, 11.

3.2.3 Arbetsmiljöanpassning

Det mest centrala kravet i AML ur rehabiliteringssynpunkt är att arbetsgivaren skall se till att det i verksamheten finns ”*en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet*”, d v s så att de krav som ställs i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring kring detta fullgörs.⁷¹

Innebörden av arbetsanpassnings- och rehabiliteringskraven anges närmare i Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter. Enligt dessa föreskrifter skall arbetsgivaren ange mål för rehabiliteringsverksamheten, och fortlöpande ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna. Arbetet med detta bör påbörjas så tidigt som möjligt, helst innan arbetstagaren hunnit bli sjuk eller drabbats av ohälsa på annat sätt. Vidare åligger det arbetsgivaren att klargöra hur arbetet med dessa frågor skall fördelas, och se till att den/de som arbetar med dessa frågor har de resurser och befogenheter samt de kunskaper och den kompetens som behövs. Arbetet skall organiseras så att det kan ske i samarbete med de arbetstagare som berörs.⁷²

Exempel på konkreta anpassningsåtgärder som nämns i förarbetena och i Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter är anskaffning av tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap, förändringar i den fysiska arbetsmiljön eller i arbetsorganisationen, förändring av arbetsuppgifter, arbetsfördelning, arbetstider samt förändring av psykologiska och sociala förhållanden. Även särskilda informationsinsatser, arbetsträning och arbetsprövning kan komma ifråga.⁷³ Om det inte är möjligt att anpassa det vanliga arbetet bör andra arbetsuppgifter, eventuellt efter anpassning av arbetssituationen, som ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet erbjudas den anställde.⁷⁴

Skyldigheten att anpassa arbetsmiljön omfattar alla åtgärder som kan krävas med stöd av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöanpassningen innebär framförallt ändringar i arbetsmiljön. När det gäller arbetsanpassning för den enskilde individen framgår det av föreskrifterna att arbetsgivaren skall anpassa arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren skall då särskilt beakta om den enskilde arbetstagaren har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan.⁷⁵

⁷¹ 3 kap. 2 a § AML.

⁷² AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering, §§ 4, 5, 12.

⁷³ Prop. 1990/91:140, s. 46 och AFS 1994:1 (kommentaren till §12).

⁷⁴ SOU 2000:78, s. 195 f.

⁷⁵ Prop. 1990/91: 140, s. 46.

3.3 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AFL

3.3.1 Arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivarens ansvar för den arbetslivsrelaterade rehabiliteringen framgår av 22 kap. AFL, som infördes 1992 i samband med rehabiliteringsreformen. Där sägs i 3 § att ” *den försäkrades arbetsgivare skall i samråd med den försäkrade svara för att dennes behov av rehabilitering snarast kartläggs och för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.* ”.

Av bestämmelserna i 22 kap. AFL framgår att arbetsgivaren har ett förstahandsansvar för att uppmärksamma och utreda behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering, se till att åtgärderna kommer till stånd och att finansiera dem. Rehabiliteringsansvaret syftar till att återställa den enskildes arbetsförmåga, oavsett orsaken till skadan eller sjukdomen. Det spelar ingen roll om sjukdomen eller skadan har anknytning till arbetsplatsen eller inte.⁷⁶ Rehabiliteringsåtgärderna skall i första hand leda till att den anställda kan återgå till sitt tidigare arbete eller i vart fall till sin tidigare arbetsplats. För att uppnå detta mål kan dock arbetsgivaren bli skyldig att medverka till att finna arbetsträningsplatser även utanför den egna verksamheten, och att bevilja tjänstledighet när arbetstagaren behöver delta i rehabilitering utanför arbetsplatsen.⁷⁷ Vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren i fråga om åtgärder får avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet.⁷⁸ Behovet av rehabiliteringsåtgärder skall klarläggas i samråd med arbetstagaren.

För exempel på konkreta åtgärder se ovan under arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön (arbetsträning, arbetsprövning, utbildning, tekniska åtgärder, särskild utrustning, omplacering m.m.). Merparten av de arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsgivaren skall vidta enligt AFL finns angivna i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter och allmänna råd.⁷⁹

3.3.2 Rehabiliteringsutredning

En viktig del i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt AFL är att upprätta en rehabiliteringsutredning. Tidigare skulle en sådan utredning genomföras om det inte framstod som obehövt enligt AFL:s regler. Denna möjlighet att avstå från att göra rehabiliteringsutredning kom att

⁷⁶ Prop. 1990/91:141 s. 3.

⁷⁷ Prop. 1990/91:141, s. 43.

⁷⁸ Arbetsgivarens ansvar begränsas dock på så sätt att rehabiliteringsåtgärderna endast behöver ha i syfte att få arbetstagaren att återgå till arbete hos arbetsgivaren, se t ex. AD 1993 nr 42.

⁷⁹ Se närmare AFS 1994:1 och AFS 2001:1.

utnyttjas i stor omfattning av arbetsgivarna.⁸⁰ Idag gäller därför kravet på att upprätta rehabiliteringsutredning utan undantag.⁸¹

Rehabiliteringsutredning skall påbörjas vid sjukfrånvaro mer än fyra veckor, vid upprepad korttidsfrånvaro eller när den försäkrade själv begär det.⁸² Som många sjukfall räknas vanligtvis sex eller fler sjukfall under en tolv månadersperiod.⁸³ Utredningsansvaret är inte begränsat till åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan arbetsgivaren bör även medverka till att finna arbetsträningsplatser utanför den egna verksamheten.⁸⁴ Arbetsgivaren har vidare, i linje med vad som gäller för rehabiliteringsansvaret, utredningsansvar oavsett hur rehabiliteringsbehovet har uppstått.

I förarbetena anges vad som bör finnas med i en rehabiliteringsutredning⁸⁵:

- Uppgifter om den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter.
- Prognos för återgång i arbete.
- Möjlighet att genomföra arbetsanpassning av arbetsuppgifterna eller hitta andra lämpliga arbetsuppgifter.
- Behov av rehabiliteringsinsatser.
- Genomförda och planerade rehabiliteringsinsatser.
- Vid deltidssjukskrivning bör utredningen innehålla en plan för återgång till heltidsarbete.
- Den anställdes uppfattning om rehabilitering bör anges.
- Övriga omständigheter som är av betydelse för bedömningen av vilka åtgärder som behövs för att den anställde skall komma åter i arbete.

Utredningen skall därefter skickas till försäkringskassan inom 8 veckor. Den ligger sedan till grund för den rehabiliteringsplan som Försäkringskassan ansvarar för, som är en förutsättning för att rehabiliteringsersättning skall betalas ut.⁸⁶ Det kan också vara värt att notera att rehabiliteringsutredningen även kan få betydelse ur bevishänseende i en eventuell senare uppsägningstvist, då det ligger på arbetsgivaren att visa vilka stödjande åtgärder han vidtagit för att återge arbetstagaren dennes arbetsförmåga.⁸⁷

⁸⁰ Güntzel/Zanderin, s. 124:

”Olika uppföljningar har visat att det endast är i 20-25% av sjukfallen som arbetsgivarna lämnar rehabiliteringsutredning till försäkringskassan.”

⁸¹ Regeringen lade förslaget att ta bort undantaget i prop. 2002/03:89 - Förändringar inom sjukförsäkringen för ökad hälsa i arbetslivet. En ändring som sedan också infördes i AFL den 1 juli 2003.

⁸² AFL 22 kap. 3 § andra stycket.

⁸³ Prop. 1990/91:141 s. 89.

⁸⁴ Prop. 1990/91:141 s. 43.

⁸⁵ Prop. 2002/03:89, s. 40.

⁸⁶ SOU 2000:78, s. 197 f.

⁸⁷ Se t.ex. AD 1999 nr 10 där AD uppmärksammade det faktum att arbetsgivaren inte upprättat någon rehabiliteringsutredning och konstaterade att:

... skyldigheten att upprätta en skriftlig rehabiliteringsutredning inte bara är en formalitet. Det är nämligen tydligt att rehabiliteringsutredningen under tillsyn av Försäkringskassan

3.4 Kritik mot att arbetsgivarens ansvar är för otydligt

Det ansvar som lades på arbetsgivarna i samband med rehabiliteringsreformen 1991/92 har enligt många inte fått det genomslag som var avsett. Den kritik som har framförts är framförallt att arbetsgivarens roll och ansvar i rehabiliteringsarbetet fortfarande är för otydligt.⁸⁸ Något som i praktiken fört med sig att rehabiliteringsansvaret har förskjutits till det offentliga.⁸⁹

Denna kritik har dock inte resulterat i någon större ändring av reglerna i AML och AFL. I prop. 2002/03:89 framfördes förslag till olika förändringar inom sjukförsäkringen som syftar till att öka hälsan i arbetslivet. De flesta förslagen gällde åtgärder som tar sikte på att öka precisionen vid sjukskrivning, t.ex. i form av ökad utbildning av läkare i företagshälsovård. Regeringen ansåg även att fler s.k. avstämningsmöten, mellan den försäkrade och försäkringskassan, läkare arbetsgivare, företagshälsovården, bör komma till stånd. Av direkt betydelse för arbetsgivarens rehabiliterings ansvar var endast förslaget om en skärpning av reglerna kring arbetsgivarens skyldighet att göra rehabiliteringsutredningar. Idag gäller denna skyldighet utan undantag.

normalt knappast kan bedrivas på ett effektivt sätt om det inte förekommer någon form av skriftlig redovisning från arbetsgivarens sida.”

⁸⁸ SOU 2000:78, s. 198.

⁸⁹ SOU 2000:78, s. 198.

4. Belysande AD-domar

Gränserna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har, sedan detta ansvar förstärktes 1991 genom ändringarna i AML och AFL, flertalet gånger varit föremål för Arbetsdomstolens bedömning inom ramen för en saklig grundprövning. Centralt för frågan hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig är i vilken utsträckning arbetsgivaren är skyldig att omplacera arbetstagaren. Här redogörs närmare för några domar som rör omplacering och omorganisation och som belyser hur Arbetsdomstolen väger in arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden och förutsättningar i bedömningen om en uppsägning är sakligt grundad. Vad gäller praxis kan inledningsvis konstateras att som alltid när det är fråga om en avvägningsnorm är det svårt att förutse hur domstolen kommer att döma i en tvist eller att jämföra fall med varandra. Rättspraxis är inte heller särskilt omfattande och långt ifrån uttömmande i sin beskrivning av i vilken utsträckning arbetsgivaren är skyldig att omorganisera.

I **AD 1993 nr 42** sades två montörer upp från ett bolag som bedriver elinstallationsverksamhet då de inte längre kunde utföra en del vanliga arbetsmoment på grund av förslitningsskador. Den ena montören led av förslitningsskador i höger axel och nacken, vilket medförde att han inte kunde utföra arbete med armarna ovanför ögonhöjd. Den andra montören hade drabbats av kärlförträngning i fingrarna, s.k. vita fingrar, och kunde därmed inte arbeta i kyla eller med vibrerande verktyg. Arbetsdomstolen inledde med att konstatera att arbetstagarnas skador vid uppsägningstillfället var konstanta, det vill säga att det inte fanns några medicinska åtgärder som skulle kunna avhjälpa eller lindra skadorna och därmed möjliggöra för dem att utföra alla slags arbetsuppgifter hos bolaget. Vad gäller möjligheten att avhjälpa problemen med tekniska hjälpmedel hade bolaget gjort vissa ansträngningar, bl.a. införskaffat el-pneumatiska slagborrmaskiner, och domstolen bedömde att ytterligare tekniska hjälpmedel endast skulle få en marginell betydelse för arbetstagarnas möjligheter att arbeta kvar.

Domstolen gick därefter över till att, mot bakgrund av arbetsgivares utökade skyldigheter att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete och anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar enligt prop. 1990/91:140, beakta bolagets möjligheter att genom en ändrad arbetsorganisation eller omfördelning av arbetsuppgifterna omplacera de aktuella arbetstagarna.⁹⁰ Hur långt arbetsgivarens skyldigheter sträcker sig måste som bekant ytterst prövas mot omständigheterna i det enskilda fallet, där såväl arbetstagarens som arbetsgivarens förutsättningar måste vägas in.

Domstolen kom fram till att arbetsgivaren i detta fall inte kunde åläggas att omplacera arbetstagarna. Av vikt för domstolens beslut var att det var fråga

⁹⁰ Prop. 1990/91:140, s. 52.

om ett *litet arbetsställe* med endast fem anställda, och att det skulle leda till stora praktiska problem för bolaget om de skulle tvingas organisera arbetet så att en eller ett par av montörerna inte kunde användas till arbeten som innehåller *vanligt förekommande arbetsmoment* (som arbete utomhus, arbete med armarna ovanför ögonhöjd, respektive arbete med vibrerande verktyg). Det var inte heller rimligt att fördela dessa arbetsmoment på de andra anställda, med den risk för arbetsskador som en sådan koncentration av uppgifterna skulle innebära. Omplaceringsskyldigheten ansågs inte sträcka sig så långt att det kunde krävas av arbetsgivaren att denne omorganiserar arbetet för andra arbetstagare så att dessa får ett försämrat arbetsinnehåll bara för att den sjuke, som endast klarar lättare uppgifter, ska kunna behålla sin anställning.

Domstolen beaktade även möjligheten att bereda de två arbetstagarna sysselsättning genom att bolaget utökade sin verksamhet till att omfatta även reparationer av hushållsmaskiner och ritningsarbeten. Enligt uppgifter förekom reparationer av hushållsmaskiner endast i enstaka fall och ritningsarbeten utfördes överhuvudtaget inte inom bolagets verksamhet vid den aktuella tidpunkten. Domstolen fann att det inte var uteslutet att de två arbetstagarna kunde beredas viss sysselsättning genom en utvidgning av verksamheten, men att någon sådan skyldighet att utvidga verksamheten inte kunde anses föreligga. Domstolen tog här hänsyn till att en sådan utökning inte låg i linje med den verksamhetsinriktning som redovisats av bolaget och inte var planerad från arbetsgivarens sida samt anförde att *”arbetsgivarna även efter de aktuella lagändringarna måste anses ha principiell rätt att besluta om sin verksamhet”*.

Arbetsgivarens skyldighet att överväga en förändrad arbetsorganisation bekräftades i **AD 1997 nr 115** som gällde ett vårdbiträde som fått pisksnärtskador i en trafikolycka. Domstolen konstaterade i detta fall att arbetsgivaren inte är tvungen att omorganisera sin verksamhet för att bereda arbetstagaren fortsatt arbete om det leder till negativa ekonomiska eller organisatoriska konsekvenser för arbetsgivaren. Om en omorganisation däremot inte skulle medföra någon större skada för verksamheten kan arbetsgivaren vara tvungen att pröva en omorganisation för att om möjligt undvika en uppsägning.

I **AD 2001 nr 92** var det fråga om en arbetsgivare som bedrev fastighetsförvaltning. Bolaget hade 5 fastighetsskötare anställda, som innehade s.k. kombitjänster, vilket innebar att de skötte all yttre och inre fastighetsskötsel i ett bostadsområde. En av fastighetsskötarna drabbades av astma och allergi vilket medförde att han inte kunde utföra städarbete, som utgjorde ca 10 % av hans tjänst. Arbetsgivaren föreslog en teknisk lösning på problemet, medan arbetstagersidan föreslog en organisatorisk lösning. Den tekniska lösningen gick ut på att fastighetsskötaren skulle bära skyddsutrustning i form av andningsmask vid utförandet av städuppgifterna. Den organisatoriska lösningen innebar att de andra fastighetsskötarna

övertog den allergidrabbades städuppgifter samtidigt som han övertog andra uppgifter från dem i samma utsträckning.

En teknisk lösning i form av skyddsutrustning var inte acceptabel för arbetstagersidan då den allergidrabbade fastighetsskötaren kände stark motvilja och rädsla inför att arbeta under dessa förhållanden. Fastighetsskötaren vägrade exempelvis att utföra ett arbetstest med skyddsutrustning då han förklarade sig vara livrädd för att utsätta sig för den risk som ett sådant försök skulle innebära, detta trots att testet skulle ske under Yrkesinspektionens överseende och med läkare närvarande. Arbetsgivarsidan hävdade å sin sida både praktiska och organisatoriska skäl till varför det inte varit möjligt att lägga över städarbetet på de andra fastighetsskötarna. Bolaget anförde att städarbetet är den tyngsta delen av fastighetsskötarnas arbete vilket vid en omfördelning av arbetsuppgifterna skulle medföra en större risk för belastningsskador för de andra fastighetsskötarna. De andra fastighetsskötarna skulle inte heller frivilligt ha tagit på sig ytterligare städuppgifter. Bolaget anförde också att fastighetsskötarna har hand om olika områden som de lär känna och vet behoven i och att beställarna dessutom ställer som krav att de skall känna sina fastighetsskötare, vilket gör att det varken är praktiskt eller affärsmässigt möjligt med arbetsrotation mellan de olika områdena. Då de båda parterna inte kunde enas sades fastighetsskötaren upp.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att det var ostridigt att fastighetsskötaren på grund av astma och allergi var oförmögen att utföra städning, i vart fall utan skyddsutrustning. Arbetsdomstolen anförde vidare att det i och för sig var fråga om en *liten arbetsplats* där möjligheterna till organisatoriska förändringar eller omfördelning av arbetsuppgifter normalt sett är begränsade.⁹¹ Men att det i detta fall, då *omfattningen av städarbetet var mycket begränsad*, inte förelåg några beaktansvärda hinder mot att åtminstone *pröva* en organisatorisk lösning. Domstolen ansåg därför att arbetsgivaren inte hade utrett möjligheterna till fortsatt anställning i tillräcklig utsträckning och saklig grund för uppsägning förelåg således inte.

AD 1999 nr 10 rörde en arbetstagarare på ett slakteriföretag som på grund av en knäskada drabbats av nedsatt arbetsförmåga. Arbetstagararen var sjukskriven eller ledig för studier under perioden 1993-1997, och när han därefter kontaktade företaget för att diskutera återgång till arbetet kunde de endast anvisa honom tidigare tjänst eller annat arbete i produktionen. Arbetsuppgifter som det stod helt klart att han inte kunde utföra på grund av sin knäskada. Slakteriföretaget ansåg att de inte kunde erbjuda arbetstagararen arbetsuppgifter som var mindre fysiskt ansträngande eller i övrigt sådana att han kunde utföra dem, utan att behöva utvidga verksamheten på ett sätt som bolaget bedömde som olämpligt. Arbetstagersidan hävdade att det visst fanns uppgifter som den aktuella arbetstagararen kunde sysselsatts med, t.ex. underhåll och reparationer av verktyg och annan utrustning, arbete på

⁹¹ Domstolen hänvisar här till de skäl som framlagts av arbetsgivarsidan, jmf även AD 1993 nr 42.

laboratoriet, arbete med elektriska installationer eller arbetsuppgifter med anknytning till datorer. Arbetstagaren kunde enligt arbetstagersidan beredas arbete genom en kombination av dessa arbetsuppgifter, eventuellt tillsammans med de tidigare uppgifter han hade avseende igångsättning av anläggningen på morgonen.

När det kom till dessa olika arbetsuppgifter övervägde Arbetsdomstolen alla alternativen. De konstaterade att arbetstagaren saknade erforderlig utbildning för att utföra arbete i laboratorium eller för att arbeta med elektriska installationer, och det kunde därför inte krävas av företaget att de erbjöd arbetstagaren denna typ av jobb. Vad gällde dataarbete i form av reparationer och underhåll var det enligt domstolen, även om det fanns motstridande uppgifter om detta, inte fullständigt utrett att det saknades arbetsuppgifter att anvisa. När det gällde underhåll och reparationer av verktyg och annan utrustning har arbetstagersidan gett en utförlig beskrivning av de arbetsuppgifter som åsyftades, och någon bevisning som motsade dessa uppgifter presenterades inte från arbetsgivarens håll.

Domstolen anförde mot bakgrund av detta att det inte var uteslutet att det förhöll sig så som arbetsgivarsidan gjort gällande att fortsatt arbete inte kunde beredas den knäskadade arbetstagaren, men domstolen fann det inte klarlagt i målet att det fullständigt saknats arbetsuppgifter för arbetstagaren hos slakteriföretaget inom ramen för den verksamhet som bedrevs. En annan sak är att det sannolikt hade krävts en viss omorganisation där *passande arbetsuppgifter samlades från olika håll*. Arbetsdomstolen avslutar med att domstolen fått intrycket av att slakteriföretaget inte sett det som sin skyldighet och i varje fall inte gjort några egentliga ansträngningar för att åstadkomma en lösning av detta slag, vilket de alltså borde gjort för att ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

5. Analys – Hur långt sträcker sig arbetsgivarens rehabiliteringsansvar?

Redan innan rehabiliteringsreformen 1991 fanns det ur anställningsskyddshänseende ett starkt socialt skydd inom den svenska arbetsrätten för arbetstagare som drabbats av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga. Ända sedan LAS tillkomst har det ställts höga krav för att saklig grund skall föreligga i dessa fall, och utgångspunkten har varit att det i princip inte skall vara godtagbart att säga upp en anställd på dessa grunder. Endast i de situationer där det är fråga om en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte kan förväntas utföra arbete av någon betydelse har arbetsgivaren haft rätt att säga upp den anställda. Uppsägning har dock alltid varit det sista alternativet som skulle tillgripas efter försök att höja arbetstagarens arbetsförmåga och/eller omplacera denne till ett mindre krävande arbete. Uppsägning fick inte heller ske så länge rehabiliteringsåtgärder pågick. Dessa regler som skyddar mot uppsägning är i stort desamma som gäller fortfarande idag.

Utöver det skydd mot uppsägning som arbetstagare som drabbats av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga åtnjuter i LAS, infördes i och med ändringarna i AML och AFL ett lagstadgat förstahandsansvar för arbetsgivaren att i större utsträckning vidta anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder för att skapa förutsättningar för arbetsskadade och långtidssjukskrivna att återgå i arbete. Enligt dessa regler tilldelas arbetsgivaren ett generellt ansvar för att i sin verksamhet fortlöpande arbeta med rehabiliteringsfrågor, men även att tillhandahålla en effektivt organiserad rehabilitering i det enskilda fallet.

Även om det inte skett någon uttrycklig ändring av reglerna i LAS har införandet av reglerna i AML och AFL också kommit att påverka bedömningen för om saklig grund för uppsägning föreligger. Arbetsgivaren måste ha uppfyllt de krav som uppställs i AML och AFL för att saklig grund skall föreligga.⁹² Hur mycket som krävs av en arbetsgivare för att uppfylla rehabiliteringsansvaret enligt dessa lagar avgörs utifrån varje enskild företagares förutsättningar beroende på vilken typ av verksamhet det är fråga om, tillgängliga resurser och typ av arbetsmiljö.

De nya rehabiliteringsreglerna har påverkat även omplaceringsskyldigheten, som utvidgats genom att arbetsgivaren numera anses skyldig att även överväga en förändrad arbetsorganisation för att bereda arbetstagaren arbete. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är av central betydelse i fall som rör sjukdom, skada och nedsatt arbetsförmåga, och förarbetena till de

⁹² Se ovan kap. 2.2 och kap 3.

nya rehabiliteringsreglerna ställer långtgående krav genom att ålägga arbetsgivaren skyldighet att ”utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete och anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar”. Ett krav som inte är helt okontroversiellt då beslut om hur arbetet skall organiseras traditionellt har fallit, och fortfarande faller, under arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet i enlighet med §-32 rättigheterna.

Vad gäller besvarandet av frågan om hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig, är det inte möjligt att sätta någon exakt gräns för vad som krävs i och med att det i slutändan blir fråga om en bedömning av de förutsättningar som är för handen i varje enskilt fall. Arbetsdomstolen har dock varit restriktiv i sin tolkning av uttalandena om arbetsgivarens skyldighet att i utökad omfattning anpassa och omorganisera verksamheten för att bereda arbetstagare som drabbats av sjukdom, skada eller nedsatt arbetsförmåga. Men helt klart är att arbetsgivaren har en skyldighet att i alla fall *överväga* möjligheten till omorganisation i dessa fall.

I både det fall som rörde montörerna och det som gällde den allergidrabbade fastighetsskötaren fäste AD vikt vid att var det fråga om en liten arbetsplats med begränsade möjligheter till omplacering. I fastighetsskötarfallet ansågs arbetsgivaren skyldig att pröva en organisatorisk lösning då det aktuella städarbetet utgjorde en *begränsad del av tjänsten* (ca 10 %), medan detta inte kunde krävas i fallet med montörerna då dessa inte kunde utföra *vanligt förekommande arbetsmoment*.⁹³ En naturlig fråga att ställa blir då vad som skall anses utgöra en begränsad del av tjänsten (10 %, 20 %, 30 % ...), är det endast en så pass liten del som 10% eller finns det utrymme för även större omorganiseringar? Vid beaktandet av denna fråga är det viktigt att ha i åtanke att innan rehabiliteringsreformen hade även en liten omorganisering som den som innefattade 10 % av tjänsten varit en omöjlighet. Det är mot denna bakgrund man måste se AD:s restriktiva hållning. Det står i vart fall klart att skyldigheten att omorganisera verksamheten inte sträcker sig så långt att arbetsgivaren är skyldig att *utvidga sin verksamhet* för att skapa arbete. Kravet på ändrad arbetsorganisation i förarbetena skall enligt Arbetsdomstolen ses i belysning av att det är arbetsgivaren som har den principiella rätten att besluta över sin verksamhet.⁹⁴ Arbetsdomstolen betonar med detta uttalande det stora inflytande som arbetsgivarprerogativet har i svensk rätt, och begränsar mot bakgrund av detta de principiellt mycket långtgående förarbetena.⁹⁵

En annan intressant aspekt i dessa fall är om de andra anställda kan tvingas acceptera en sämre tjänst eller mindre kvalificerade arbetsuppgifter för att

⁹³ En skillnad mellan dessa fall, som bör påpekas, är att i fallet med montörerna var det fråga om två arbetstagare på samma arbetsplats vilket ytterligare bidrog till att försvåra omfördelning av arbetsuppgifter.

⁹⁴ AD 1993 nr 42.

⁹⁵ Lunning/Toijer, s. 268.

bereda den sjuke arbetstagaren arbete.⁹⁶ I målet med montörerna kunde en sådan försäkring inte godtas mot bakgrund av den risk för arbetsskador som en sådan koncentration av arbetsuppgifterna skulle medföra för de andra arbetstagarna. I målet med fastighetsskötarna anser dock AD att en omfördelning av arbetsuppgifterna kan accepteras trots att städarbetet får anses vara det tyngsta arbetet fastighetsskötarna utför. Skillnaden verkar vara omfattningen av arbetsbördan som skall fördelas. AD verkar alltså mena att arbetstagare i viss mån kan tvingas att godta en sämre tjänst eller mindre kvalificerade arbetsuppgifter än tidigare för att bereda den sjuke arbetstagaren arbete, så länge det inte äventyrar deras hälsa på något sätt.

Sammanfattningsvis kan sägas att de nya rehabiliteringsreglerna utökar arbetsgivarens skyldighet att omplacera och överväga omorganisation i dessa fall, men knappast i någon betydande utsträckning. Innebörden i kravet på saklig grund vid uppsägning på grund av sjukdom, skada eller nedsatt arbetsförmåga och därmed i hur stor utsträckning arbetsgivare måste överväga organisatoriska förändringar innan uppsägning kan ske har förstås inget en gång för alla givet innehåll. Detta bestäms genom utvecklingen i rättspraxis vilket innebär att AD rent hypotetiskt kan lägga ytterligare krav på arbetsgivaren i dessa fall genom en mer extensiv tolkning av förarbetena till AML och AFL i framtiden.

I Lag och Avtal, nummer 4, 2004 presenteras en genomgång av alla Arbetsdomstolens domar i mål gällande uppsägning på grund av personliga skäl från 1998 till idag. Under denna period har sjukdom eller skada varit orsaken till uppsägningar i 15 fall, och i 9 av dessa fall dömdes till förmån för arbetsgivaren vilket i princip inte förekom innan ändringarna 1991. Källström argumenterar mot bakgrund av detta för att skyddet för anställda som drabbats av skada, sjukdom eller liknande inte alls skärpts efter införandet av reglerna kring arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, utan tvärtom har anställningsskyddet luckrats upp. Arbetsdomstolens domar under den här tiden visar att arbetstagarens intressen väger lite lättare än tidigare, anser Källström. Vid LAS tillkomst tänkte man sig en positiv utveckling, att arbetstagarens ställning hela tiden skulle stärkas. Nu är arbetstagaren istället utlämnad till opinionssvängningar beroende på arbetsmarknadsläget. Utvecklingen de senaste åren gått mot att ekonomiska hänsyn och marknadsargument vunnit insteg på bekostnad av arbetstagarens anställningstrygghet.⁹⁷

Det är ett intressant resonemang som Källström för, men att Arbetsdomstolen i ett antal domar kommit fram till att arbetsgivaren faktiskt uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar kan inte per automatik leda till slutsatsen att anställningsskyddet försvagats. Sådana situationer förutspåddes kunna inträffa redan i förarbetena till LAS, och då arbetsgivaren inte kan göra mer

⁹⁶ Givetvis kan det endast bli fråga om en försäkring av tjänsten eller arbetsuppgifter som ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtal. Skulle förändringen gå utöver detta skulle det innebära en ändring av anställningsavtalet vilket inte är godtagbart.

⁹⁷ Källström i Lag och Avtal, nr 4, 2004.

för arbetstagaren skall ansvaret gå över på samhället. En genomgång av de fall som presenteras i denna uppsats visar tydligt att Arbetsdomstolen i stor utsträckning beaktar arbetstagarens intressen. Kravet på arbetstagarens medverkan i rehabiliteringsinsatser får anses vara rimligt att ställa i dessa situationer, med tanke på de långtgående åtaganden som åvilar arbetsgivaren.

För att avslutningsvis övergå till frågan om det förstärkta rehabiliteringsansvaret innebär en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt så utgör arbetsgivarens utvidgade omplaceringsskyldighet ingen principiell begränsning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt, då det inte finns någon uttalad möjlighet till rättslig prövning av enbart dessa beslut. De skyldigheter som åläggs arbetsgivaren enligt rehabiliteringsreglerna utgör alltså ingen faktisk begränsning av arbetsledningsrätten. Jag vill ändå hävda att skyldigheten att omorganisera verksamheten för att bereda arbetstagare arbete i dessa fall indirekt utgör en viss begränsning av arbetsledningsrätten då arbetsgivaren därmed är tvungen att överväga även organisatoriska förändringar. I alla fall om arbetsgivaren vill ha chans till framgång i en eventuell framtida uppsägningstvist.

Även om reglerna kring arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan sägas innebära en viss indirekt inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt, är idén om arbetsgivarprerogativet i svensk rätt fortfarande stark.⁹⁸ Huvudregeln är fortfarande att § 32-rättigheterna som allmän rättsgrundsats anses gälla om inga andra regler finns, vilket speglas i AD:s restriktiva tolkning av förarbetsuttalandena som ger utrymme för en betydligt vidare tillämpning. Rehabiliteringsreglerna kan därför inte ses som något tecken på att ett allmänt krav på saklig grund vid arbetsledningsbeslut är under framväxt i svensk rätt.

⁹⁸ Nielsen, s. 15.

6. Krav på saklig grund även vid arbetsledningsbeslut?

Både forskare och fackliga representanter har argumenterat för införandet av en möjlighet till mer objektiv prövning av arbetsledningsbeslut i svensk rätt. Förutsättningarna för arbetet och arbetets organisation har förändrats betydligt den senaste tiden genom internationell konkurrens, den tekniska utvecklingen och dramatiskt förbättrade kommunikationer.⁹⁹ Arbetsgivarens arbetsledningsrätt anses ge uttryck för en föråldrad syn på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare som inte passar in i de mer moderna organisationsstrukturer som växer fram.¹⁰⁰

Bruun hävdar, att den nuvarande arbetsrättens utformning och arbetslivets verklighet inte längre stämmer överens. Den framtida arbetsrätten bör mot bakgrund av den utveckling av arbetsförhållandena och den typ av arbetskraft och kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden i dagen samhälle, stödja dialog och samarbete i en rad frågor som traditionellt setts som arbetsledningsfrågor. Bruun argumenterar för införandet av en allmän motivationsskyldighet för arbetsledningsbeslut samt regler kring att arbetsgivaren bör samråda med arbetstagaren innan han fattar arbetsledningsbeslut som är av särskild betydelse för den enskilde.

Han menar dock att det sagda inte skall innebära att företagsledningen fråntas rätten att i sista hand fatta företagsledningsbeslut. Han anser även att denna typ av frågor också i fortsättningen som huvudregel bör hållas utanför området för rättslig prövning. Men införandet av denna typ av samrådsregler skulle verka handlingsdirigerande på arbetsgivarna, och därmed bidra till en utveckling mot ökat deltagande och inflytande för arbetstagarna.¹⁰¹ Bruun vill alltså införa en allmän motivationsskyldighet för arbetsgivare, men sträcker sig inte så långt som att kräva införandet av ett generellt saklig-grundkrav.

Det finns även forskare som kopplar den eventuella framväxten av ett allmänt krav på saklig grund till diskrimineringsrättens utveckling. Numhauser-Henning menar att vi i framtiden kommer att få se allt fler allmänna diskrimineringsförbud, och som stöd för denna utveckling anför hon EG-rättens betoning av icke-diskriminering men också den pågående flexibiliseringen av arbetslivet.¹⁰² När Numhauser-Henning skisserar den framtida arbetsrättens förutsättningar tänker hon sig en arbetsrätt bestående av flexibla avtals- och samrådslösningar i kombination med individuella

⁹⁹ Numhauser-Henning, s. 98.

¹⁰⁰ Bruun, s. 88 ff.

¹⁰¹ Bruun, s. 88 ff.

¹⁰² Numhauser-Henning, s. 104 ff.

grundrättigheter för arbetstagarna, diskrimineringsförbud och krav på sakliga arbetsledningsbeslut.¹⁰³

Numhauser-Hennings tankar ligger nära Nielsens teori om EG-rättens påverkan på arbetsledningsrätten i de nordiska länderna. Nielsen är den som fört diskussion kring saklig-grundkrav vid arbetsledningsbeslut längst genom att argumentera för att den nordiska arbetsrätten till följd av EG-rätten redan omfattas av en objektivitetsprincip. Hon resonerar på följande vis:

” It is the thesis of the present book that EC law provides a basis for establishing a general norm of objectivity in the individual employment relationship and that the member states of the European Union have a duty to interpret or reinterpret their national law so as to make it consistent with this norm. It follows from this re-interpretation of Nordic labour law that Nordic employers are required to observe a general standard of objectivity vis avis their individual employees. This standard encompasses the EC law principles of non-discrimination, proportionality, effectiveness and legal certainty. ”¹⁰⁴

Enligt artikel 5 i EU-fördraget är medlemsstaterna skyldiga att tolka den nationella rätten i enlighet med EG-rätten, vilket får till sin följd att det svenska arbetsgivarprerogativet måste anpassas till kravet på objektivitet inom EG-rätten.¹⁰⁵ Detta kommer, enligt Nielsen, att föra med sig stora förändringar för den svenska arbetsrättens utformning där den kollektiva arbetsrätten traditionellt varit stark och de individuella anställningsrättigheterna åtnjutit ett svagare skydd. Det blir fråga om en övergripande förändring som omfattar många aspekter av arbetsrätten, som rättskällor och allmänna principer, domstolarnas verksamhet och utvecklingen av sanktionsmöjligheter för den enskilde arbetstagaren.¹⁰⁶

Genom de krav som ställs i diskrimineringslagarna (som innebär inskränkningar i anställningsrätten och arbetsledningsrätten) och påverkan från EG-rätten skulle vi, mot bakgrund av dessa tankegångar, kunna vara på väg mot en omsvängning vad gäller i rättsläget gällande krav på saklig grund vid arbetsledningsbeslut i svensk rätt. Reglerna kring arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som behandlats i denna uppsats kan i och med att arbetsgivaren kan tvingas omorganisera verksamheten för att bereda en sjuk arbetstagare arbete sägas innebära en viss indirekt inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det är dock inte fråga om någon principiell begränsning av arbetsledningsrätten, varför den inte kan sägas utgöra någon indikation på att vi är på väg att utveckla något allmänt saklig-grundkrav för arbetsledningsbeslut.

¹⁰³ Numhauser-Henning, s. 108.

¹⁰⁴ Nielsen, s. 16.

¹⁰⁵ Nielsen, s. 15.

¹⁰⁶ Nielsen, s. 22.

Om en sådan förändring skulle komma i framtiden blir det troligtvis inte fråga om någon successiv/glidande förändring utan det handlar nog snarare om ett tvärt paradigmskifte. Införandet av ett allmänt saklig-grundkrav skulle utgöra ett så pass tydligt brott mot hur svensk arbetsrätt är organiserad i dagsläget med en tradition av stark respekt för arbetsgivarens arbetsledningsrätt att en smygande förändring inte är trolig.

7. Slutsatser

Enligt de nya regler som infördes i AML och AFL 1991 har arbetsgivaren ett tydligare ansvar för att arbetstagare som drabbas av skada, sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga skall ges tillgång till anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. För att saklig grund för uppsägning skall föreligga krävs att arbetsgivaren uppfyllt dessa krav. Det kan exempelvis vara fråga om utbildning, arbetsträning, tekniska hjälpmedel eller omplacering. Arbetsgivarens ansvar är dock begränsat till sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall återgå till arbete hos just honom. Så länge arbetstagaren är kvalificerad och arbetet passar med hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga behöver det dock inte vara fråga om samma arbetsuppgifter som tidigare utan omplacering till annan tjänst går bra. Innan uppsägning kan ske skall arbetsgivaren dessutom överväga om det är möjligt att genom ändrad arbetsorganisation eller omplacering på något annat sätt bereda arbetstagaren arbetsuppgifter i den utsträckning att denne kan arbeta kvar.

Kravet på att överväga även omorganisation är en utvidgning av omplaceringskyldigheten gentemot hur den såg ut innan rehabiliteringsreformen. Uttalandena i förarbetena är långtgående och säger att de nya reglerna *”ökar arbetsgivarens skyldighet att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar och genomföra rehabiliteringsinsatser”*. En analys av gränsen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar visar att Arbetsdomstolen tillämpar dessa förarbeten restriktivt, men det är helt klart att det krävs av arbetsgivaren att han noga överväger omorganisering och i de fall då det är möjligt även prövar en organisatorisk lösning innan arbetstagaren sägs upp. Arbetsdomstolens restriktiva tolkning av förarbetsuttalandena, kan inte anses särskilt förvånande mot bakgrund av den starka ställning som arbetsgivarprerogativet traditionellt har haft och fortfarande har i svensk rätt. Domstolen anför uttryckligen i ett av fallen att *”arbetsgivarna även efter de aktuella lagändringarna måste anses ha principiell rätt att besluta om sin verksamhet”*.

Skyldigheten att omorganisera verksamheten för att bereda arbetstagare arbete i dessa fall utgör indirekt en viss begränsning av arbetsledningsrätten då arbetsgivaren därmed är tvungen att överväga även organisatoriska förändringar. Det intrång som rehabiliteringsreglerna kan sägas utgöra i arbetsgivarens arbetsledningsrätt är dock så pass begränsat att det inte kan användas som en indikator på att ett allmänt krav på saklig grund vid arbetsledningsbeslut är under framväxt i svensk rätt.

Att införa ett krav på saklig grund även för arbetsledningsbeslut skulle vara ett klart brott mot den tidigare svenska regleringen av arbetsledningsfrågor som nu sker via kollektivavtal, allmänna rättsgrundsatser och

rättstillämpning. Det är därför troligt att om det i framtiden kommer att etableras ett allmänt krav för saklig grund vid arbetsledningsbeslut i svensk rätt så kommer det inte att ske genom en successiv förändring i praxis utan snarare genom ett tvärt paradigmskifte.

Det är givetvis svårt att göra några uttalanden om hur den framtida arbetsrättens utveckling kommer att gestalta sig, och därmed också om möjligheten till framväxten av ett saklig-grundkrav även för arbetsledningsbeslut. Det råder dock ingen tvekan om att de tendenser till flexibilisering och individualisering med betoning på arbetstagarens individuella grundrättigheter snarare än kollektiva rättigheter, som framträtt i dagens arbetsliv, kommer att ha stark påverkan på utformningen av arbetsrätten framöver. Och som Henning så insiktsfullt konstaterar¹⁰⁷ är det i längden inte är meningsfullt att motsätta sig långsiktiga strukturella förändringar av detta slag. Det är klokare att inrikta sig på att motverka negativa konsekvenser och risker för missbruk av nya former och att omdefiniera mål och funktioner.

¹⁰⁷ Numhauser-Henning, s. 107.

Litteraturförteckning

Offentligt tryck

Riksdagstryck

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd.

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.

Prop. 2002/03: 89 Förändringar i sjukförsäkringssystemet för ökad hälsa i arbetslivet.

Statliga utredningar

SOU 1998:104 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Betänkande av AGRA-utredningen.

SOU 2000:78 Rehabilitering till arbete - en reform med individen i centrum.

Allmänna föreskrifter

AFS 1994:1 - Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering.

AFS 1994:19 - Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering.

AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2003:4 – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

Litteratur

Adlercreutz, Axel

Svensk arbetsrätt, tolfte uppl.,
Lund, Norstedts Juridik, 2003.

Bruun, Niclas

Hur förnya arbetsrätten?,
Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg.
1, nr. 2, 1995.

Fahlbeck, Reinhold

Praktisk arbetsrätt, tredje uppl.,
Lund, Liber Ekonomi/Almqvist &
Wiksell Förlag AB, 1991.

- Glavå, Mats *Arbetsrätt*, första uppl., Lund, Studentlitteratur, 2001.
- Güntzel, Mats & Zanderin, Lars och *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, första uppl., Malmö, Författarna Liber AB, 2003.
- Hydén, Håkan *Vad kommer efter lönearbetsrätten?*, Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 2, nr 3, 1996.
- Iseskog, Tommy *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, tredje uppl., Stockholm, Norstedts Juridik, 2003.
- Källström, Kent *Krya på dig - du är uppsagd! Ny praxis i Arbetsdomstolens bedömning av sjukdom och omoral*, Lag & Avtal,
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund *Anställningsskydd. Kommentar till Anställningsskyddslagen*, åttonde uppl., Stockholm, Norstedts Juridik, 2002.
- Nielsen, Ruth *Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective*, Köpenhamn, Handelshögskolens Forlag, 1996.
- Numhauser-Henning, Ann *Den framtida arbetsrättens förutsättningar*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg.3, nr.2, 1997.
- Sigeman, Tore *Arbetsrätten – en översikt av svensk rätt med europarätt*, tredje uppl., Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2001.
- Schmidt, Folke m.fl. *Löntagarrätt*, tredje uppl., Stockholm, Norstedts Juridik AB, 1994.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolens domar (AD)

1932 nr 100

1933 nr 159

1978 nr 139

1979 nr 67

1987 nr 38

1989 nr 29

1993 nr 42

1993 nr 96

1993 nr 215

1997 nr 39

1997 nr 52

1997 nr 115

1998 nr 2

1998 nr 13

1998 nr 57

1999 nr 10

1999 nr 24

1999 nr 26

2000 nr 76

2000 nr 111

2001 nr 1

2001 nr 92

2002 nr 32

2003 nr 14