

# Alkoholberoende och rehabilitering i bemanningsbranschen

Hur fördelas rehabiliteringsansvaret för en arbetstagare, som lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär, mellan arbetsgivaren respektive kundföretaget?

Emma Hässler

Kandidatuppsats i arbetsrätt  
[handelsrätt]  
HT2012

Handledare  
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Syfte.....	6
1.3 Frågeställningar.....	7
1.4 Centrala begrepp.....	7
1.4.1 Alkoholism.....	7
1.4.2 Rehabilitering.....	9
1.4.3 Bemanningsföretag.....	9
1.5 Avgränsningar.....	13
1.6 Metod och material.....	13
1.6.1 Rättsdogmatisk metod och material.....	14
1.6.2 Empirisk metod och material.....	15
1.7 Disposition.....	16
<b>2. Det rättsliga rehabiliteringsansvaret för en arbetstagare / inhyrd med alkoholberoende av sjukdomskaraktär</b> .....	<b>17</b>
2.1 Under anställningen.....	17
2.1.1 Arbetsgivarens ansvar.....	17
2.1.2 Kundföretagets ansvar.....	23
2.2 I samband med anställningens upphörande.....	26
2.2.1 Arbetsgivarens ansvar.....	26
2.2.2 Kundföretagets ansvar.....	30
<b>3. Analys och Slutsats</b> .....	<b>32</b>
3.1 Analys.....	32
3.1.1 Problematiseringar.....	33
3.2 Metod- och källkritik.....	34
3.3 Slutsats.....	35
<b>Bilaga 1: Enkät till bemanningsföretag</b> .....	<b>39</b>
<b>Bilaga 2: Enkät till fackförbund</b> .....	<b>41</b>
<b>Bilaga 3: Enkät till Bemanningsföretagen</b> .....	<b>43</b>
<b>Bilaga 4: Enkät till Arbetsmiljöverket</b> .....	<b>45</b>

# Sammanfattning

De senaste årens ekonomiska kriser har tvingat många företag att rationalisera och dra ned på anställda. Genom att endast behålla en kärna av egna anställda kan företag anpassa sig efter toppar och dalar i konjunkturen genom att hyra in personal vid behov. Bemanningsföretag är företag som hyr ut sin personal till kundföretag. Kundföretaget får i uthyrningskontraktet arbetsledningsrätt över den inhyrda, men bemanningsföretaget fortsätter att vara arbetsgivare under hela uthyrningsperioden. Syftet med denna uppsats är att fastställa arbetsgivarens rättsliga rehabiliteringsskyldighet vid arbetstagares alkoholberoende av sjukdomskaraktär och utreda i vilken omfattning kundföretag, i en bemanningssituation, har något rättsligt ansvar för rehabilitering vid inhyrds alkoholberoende. För att utreda detta har rättsdogmatisk metod använts. I ett försök att ge exempel på hur rehabiliteringsprocessen kan se ut i bemanningsbranschen har även empirisk metod använts. Den empiriska metoden gav, på grund av lågt deltagande, inget resultat. Rättsutredningen kom fram till att kundföretaget har arbetsmiljöansvar endast under tiden för den uthyrdes uppdrag, och långsiktiga insatser, såsom rehabilitering, ligger på arbetsgivarens ansvar. Ett bemanningsföretag har svårt att påverka den uthyrdes arbetsmiljö och arbete då denne befinner sig hos ett kundföretag. För att kunna genomföra arbetsplatsförlagd rehabilitering behöver bemanningsföretaget och kundföretagen samarbeta. Så som ansvarsfördelningen ser ut idag finns det inga incitament för kundföretag att samarbeta och vara behjälpliga för en inhyrds rehabilitering. För att kunna handskas med denna problematik behövs kunskap och engagemang om hur rehabiliteringen av alkoholberoende arbetstagare ska fungera. Som en del av kunskapsökningen av ämnet föreslås härmed att det tas fram arbetslivsinriktad forskning om rehabilitering av alkoholberoende arbetstagare inom bemanningsbranschen.

## Summary in English

Companies in modern society are affected by the ups and downs in the economy. To adapt they may choose to only keep a small permanent workforce and hire workers from staffing companies when needed. Staffing companies hire out their workers to clients. The client gains the right to manage the workers during the period of the contract, but the staffing company continues to be the employer during the entire time. The purpose of this paper is firstly to determine the employer's legal responsibility of rehabilitation of a worker's alcoholism. The second purpose is to investigate the extent of the client's legal responsibility in such a situation. To answer these questions, a legal research has been conducted. An empirical study has also been performed with the purpose to exemplify the rehabilitation process of an employee, or hired worker, in the staffing industry. Because of the low number of responses, no conclusions can be drawn from the empirical study. The legal research concluded that the client's legal responsibility for the working environment is limited to the period of the contract. The staffing company is responsible for long-term measures, such as rehabilitation. It may be difficult for the staffing company to influence the working environment and the employee's working conditions during the client contract. To be able to achieve rehabilitation located to the place of work, the staffing company and the client need to cooperate. As the legal division of responsibilities is today, the client has no incentive to cooperate or assist in the rehabilitation of a hired worker. To deal with this problem, knowledge as well as dedication is needed to find a solution for the rehabilitation process of a hired worker with alcoholism. To enhance the knowledge within this area, research about the rehabilitation process of workers with alcoholism in the staffing industry is an absolute necessity.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ADDIS	Alkohol/Drog Diagnos Instrument
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring (upphävd)
AFS	Arbetsmiljöverkets Författningssamling / Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AMS	Arbetsmiljöförordning
AU	Arbetsmarknadsutskottets betänkanden och yttranden
Bet.	Betänkande
CAN	Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning
EU	Europeiska Unionen, European Union
ILO	Internationella arbetsorganisationen, International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Företag i dagens samhälle ställer ökade krav på arbetstagares flexibilitet för att lättare kunna anpassa sig efter konjunkturernas svängningar, vilket skulle kunna vara en förklaring till de senaste årens utbredning av bemanningsföretag. Enligt arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen hade deras medlemmar år 2011 sammanlagt 62 900 årsanställda arbetstagare och en sammanlagd årsomsättning på 24,3 miljarder kr.<sup>1</sup>

De senaste årens ekonomiska kriser har tvingat många företag att rationalisera och dra ned på anställda. I ett samhälle där arbetslösheten ligger på 7%<sup>2</sup> är arbetskraftens utbytbarhet, synnerligen i företag med okvalificerade arbetsuppgifter, påtagande. Bemanningsföretagen erbjuder företag ett sätt att undvika omständliga procedurer med uppsägningar och nyanställningar vid förändringar i konjunkturen. På så sätt kan företag behålla en kärna av egna anställda och använda inhyrda till att anpassa sig efter topparna och dalarna i konjunkturen. Man ska dock komma ihåg att företaget fortfarande har ett arbetsmiljöansvar för de inhyrda arbetstagarna. Hur stort är det ansvaret när det gäller rehabilitering av alkoholmissbrukande anställda?

Tecknen på alkoholsjukdom kan vara mångtydiga och därför kan sjukdomen vara svår att upptäcka på ett tidigt stadium (Se avsnitt 1.4.1). En intressant punkt i en utredning av det delade arbetsmiljöansvaret är att se om det kan finnas funktioner i systemet som hindrar eller försvårar rehabiliteringen av uthyrda arbetstagare som lider av sjukligt alkoholberoende, vare sig det gäller att hitta och fastställa alkoholproblemet eller att praktiskt utföra en fungerande rehabiliteringsprocess. Genom att utreda det generella rehabiliteringsansvar som gäller för alla arbetsgivare och undersöka de delar då arbetsmiljöansvaret som ligger på ett företag som hyr in arbetskraft kan man göra en kartläggning av den existerande rätten. Utifrån denna kartläggning kan en diskussion väckas om hur rehabiliteringsprocessen fungerar i praktiken och om huruvida en förändring av nuvarande rätt är önskvärd.

## 1.2 Syfte

Syftet med undersökningen är att fastställa arbetsgivarens rättsliga rehabiliteringsskyldighet vid arbetstagares alkoholberoende av sjukdomskaraktär och utreda i vilken omfattning kundföretag, i en bemanningssituation, har något rättsligt ansvar för rehabilitering av inhyrd personal med alkoholberoende av sjukdomskaraktär.

---

<sup>1</sup> Bemanningsföretagen, *Anställda och Penetrationsgrad 2011*.

<sup>2</sup> Statistiska Centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) för andra kvartalet 2012*.

## 1.3 Frågeställningar

### Arbetsgivaransvar

Hur ser arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ut när det gäller alkoholberoende arbetstagare och hur långt sträcker den sig ur rättslig synvinkel?

### Kundföretagets ansvar

Vid bemanningsarbete hyr arbetsgivaren (bemanningsföretaget) ut arbetskraft till ett eller flera kundföretag. Vad har kundföretagen för ansvar och skyldigheter gentemot den inhyrda arbetskraften när det gäller rehabilitering?

## 1.4 Centrala begrepp

### 1.4.1 Alkoholism

Alkoholism är ett uttryck som används ständigt i dagligt tal gällande människor som missbrukar alkohol. Rättsligen är begreppet av betydelse då det ställs krav på arbetsgivare att rehabilitera sina arbetstagare vid bestående sjukdom eller skada. Problematiken uppstår oftast då arbetstagaren missköter sitt arbete på ett sådant sätt att arbetsgivaren säger upp eller avskedar arbetstagaren. Tas saken upp i domstol är skillnaden mellan alkoholmissbruk och alkoholsjukdom en bevisfråga. Läkarintyg krävs i de flesta fall för att visa att arbetstagaren lider av sjukdomen alkoholism.

I AD 2002 nr 26 ansåg AD att bevisningen inte räckte för att fastställa att arbetstagaren RQ led av alkoholberoende av sjukdomskaraktär.<sup>3</sup> Bevisningen bestod av sjukjournaler, ett ADDIS-test som tillhandahållits av ett vårdhem där RQ fått vård och ett uttalande från läkare. Sjukjournalerna beskrev problem med depressioner och att RQ använde alkohol för att dämpa problemen. ADDIS-testet visade att arbetstagaren var beroende av alkohol med 24 av 28 symptom. Läkaren uttalade bland annat: *”R.Q:s alkoholberoende är antagligen av sjukdomskaraktär.”*<sup>4</sup>

I ADs uttalande i fallet AD 1995 nr 104 framgår dock att det i vissa fall inte behövs läkarintyg:

”Av ett yttrande från Socialstyrelsen år 1982 [...] framgår att ett beroende av alkohol kan vara av sjukdomskaraktär och att endast en läkare som är väl förtrogen med alkoholfrågor i det individuella fallet och efter noggrann undersökning kan avgöra när ett alkoholmissbruk nått en sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomsvalör. Mot bakgrund av dessa svårigheter vid diagnostiseringen av sjukdomskaraktären hos ett alkoholberoende eller ett alkoholmissbruk uttalade arbetsdomstolen i de nämnda domarna från år 1992 att man måste räkna med en gråzon, där principerna om förbud mot uppsägning och avskedande vid sjukdom bör slå igenom även om sjukdomskaraktären ter sig något tveksam men övervägande skäl ändock talar för att samma principer bör gälla som vid helt klarlagd sjukdom.”<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> AD 2002 nr 26.

<sup>4</sup> AD 2002 nr 26, s.

<sup>5</sup> AD 1995 nr 104, s.700.

Finns det övervägande skäl ska alltså samma principer gälla som när det är klart visat att arbetstagaren lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär.

### **Alkoholism och missbruk | olika typer av alkoholmissbruk**

Vetenskapligt och rättsligt skiljer man mellan alkoholmissbruk som ett riskfyllt beteende och ett mer omfattande alkoholmissbruk som hänger samman med ett starkt beroende.<sup>6</sup> Det är det omfattande och beroendeframkallade alkoholmissbruket som brukar kallas för alkoholism. Vad skiljer då alkoholmissbruk från alkoholism? Kent Källström tar i sin bok *Alkoholpolitik och arbetsrätt – En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd* upp WHO:s definition av sjukligt alkoholmissbruk:

”Alkoholister är sådana personer som konsumerar alkohol i övermått, som nått en sådan grad av alkoholberoende att det åstadkommer en märkbar mental störning eller ett ingripande i deras interpersonella och deras sociala och ekonomiska funktioner, eller som visar framskridna tecken på utveckling av sådana störningar. De behöver därför vård.”<sup>7</sup>

Kent Källström går närmare in på och beskriver tre viktiga delar i WHO:s definition: omfattande konsumtion; medicinska, sociala eller ekonomiska skador eller tecken på sådana skador; och beroende av en viss styrka.<sup>8</sup> Vad som räknas som omfattande konsumtion beror på normen i gruppen och normen i samhället. Det är inte bara mängden alkohol som konsumeras som är av betydelse vid bedömning om en individ bryter mot den ställda normen. Gruppen och samhället har även uppställda krav och normer på när det är tillåtet att konsumera alkohol. Dessa kan skilja sig signifikant mellan olika grupper. På vissa arbetsplatser kan det t.ex. vara accepterat att konsumera alkohol i samband med arbetet och på andra arbetsplatser kan det anses vara helt oacceptabelt. När den dagliga konsumtionen av alkohol överstiger en viss mängd så kan den vara mycket skadlig för kroppen.<sup>9</sup> Denna mängd är också en viktig faktor i bedömningen av vad som är omfattande konsumtion. Enligt CAN (Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning) bör man inte konsumera mer än 7 gram alkohol, vilket motsvarar ungefär en flaska lättöl, per dygn.<sup>10</sup> Dricker man ca 10 gram per dygn ökar risken för sjukdomar och olika skador och vid en daglig konsumtion av alkohol på ca 70 gram är risken för att drabbas av allvarliga alkoholskador stor. Enligt CAN finns det över 60 olika fysiska och psykiska sjukdomar och skador som har samband med alkoholkonsumtion.<sup>11</sup> Några exempel på sådana skador och sjukdomar är bland annat cancer; hjärnskador; leverskador och depression.

Omfattande konsumtion av alkohol leder inte bara till fysiska och psykiska skador. Individen kan också drabbas av ekonomiska skador och sociala skador.<sup>12</sup> Skadorna som omfattande konsumtion av alkohol leder till begränsas inte till individen, utan även omgivningen och samhället drabbas på olika sätt. Alkohol leder till en ökad risk för olyckor och

---

<sup>6</sup> Källström 1993, s.33.

<sup>7</sup> Källström 1993, s.35.

<sup>8</sup> Källström 1993, s.35.

<sup>9</sup> CAN 2010.

<sup>10</sup> CAN 2010.

<sup>11</sup> CAN 2010.

<sup>12</sup> Källström 1993, s. 35.



våld. CAN uppger att alkoholen bär ansvar för ca 30% av alla dödsolyckor och att vid 70% av alla misshandelsbrott gentemot män har förövaren varit berusad.<sup>13</sup> Vid misshandelsbrott gentemot kvinnor är det ca 36% av förövarna som varit berusade.

Kent Källström beskriver en indelning av alkoholskador i tre olika typer: medicinska alkoholskador, sociala alkoholskador och samhällsekonomiska alkoholskador.<sup>14</sup> Dessa tre typer av alkoholskador delar han in i sju olika kategorier. Två kategorier beskriver skador i direkt påverkan på individen. Dessa är dels försämring av den fysiska och psykiska hälsan och dels i övrigt försämrade levnadsvillkor. Resterande kategorier innefattar skador för närstående och andra personer; skador i form av störning av allmän ordning och ekonomiska skador för samhället i form av produktionsbortfall och vårdkostnader.<sup>15</sup>

Alkoholberoende kan ta sig flera olika uttryck och vara av olika grad och styrka. Källström beskriver tre olika typer av beroende: Psykiskt beroende, som innebär att personen känner ångest när han/hon inte får tillgång till alkohol; Socialt beroende, som innebär att individen behöver alkohol för att klara av vissa sociala situationer; och Fysiskt beroende, vilket innebär att individen lider av abstinensbesvär vid utebliven konsumtion av alkohol.<sup>16</sup> Det är det fysiska beroendet som främst förknippas med begreppet alkoholism.<sup>17</sup>

## 1.4.2 Rehabilitering

Rehabilitering har olika syfte och innebörd i olika sammanhang. Med rehabilitering menas i denna uppsats ej medicinsk rehabilitering med syfte att fullt återställa en sjuk eller skadad person. Inte heller används rehabiliteringsbegreppet i sammanhanget att en sjuk eller skadad ska kunna återgå i arbete. Denna uppsats har, i förhållande till synen på rehabilitering, främst ett arbetsgivarperspektiv, vilket innebär att begreppet rehabilitering används och begränsas till åtgärder som har till syfte att en sjuk arbetstagare skall kunna kvarstå eller återgå i arbete hos arbetsgivaren. Vilka åtgärder som ingår i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet framgår i AML, Socialförsäkringsbalken och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och hur långt skyldigheten sträcker sig framgår av LAS, förarbetena till LAS och ADs domstolspraxis. Dessa rättsrum innefattar även arbetsanpassning och omplacering, vilka ska användas som verktyg i en arbetsplatsanpassad rehabilitering. Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet, anpassningsskyldighet och omplaceringsskyldighet utreds närmare i kap. 2. Där utreds även i vilken utsträckning kundföretaget har något ansvar gentemot inhyrd personal när det gäller i rehabiliterings-, omplacerings- och anpassningsfrågor.

## 1.4.3 Bemanningsföretag

### Vad är ett bemanningsföretag?

---

<sup>13</sup> CAN 2010.

<sup>14</sup> Källström 1993, s. 36.

<sup>15</sup> Källström 1993, s. 37.

<sup>16</sup> Källström 1993, s. 37-38.

<sup>17</sup> Källström 1993, s. 38.

Bemanningsföretag kan inkludera verksamhet med allt ifrån rekrytering till entreprenad, men i det här arbetet fokuseras på delen av bemanningsföretaget som hyr ut arbetskraft. Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, definierar uthyrning av arbetskraft som: *“ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet.”*<sup>18</sup> Regeringens prop. 2011/12:178 innehåller ett förslag till en lag om uthyrning av arbetstagare. Om riksdagen antar propositionen kommer lagen att träda i kraft 1 januari 2013.<sup>19</sup> I propositionens lagförslag formuleras denna definition av bemanningsföretag: *“en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.”*<sup>20</sup> Kundföretag definieras i propositionens lagförslag som: *“en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.”*<sup>21</sup> I detta arbete används begreppet kundföretag i betydelsen beställare av arbetskraft.

Situationen som uppstår när ett företag hyr ut en arbetstagare till ett kundföretag skiljer sig från en vanlig anställning eftersom det i detta fall innebär ett trepartsförhållande mellan arbetsgivaren, kundföretaget och arbetstagaren. Bemanningsföretaget är fortfarande arbetsgivare för den uthyrda arbetstagaren, men kundföretaget får arbetsledningsrätt över arbetstagaren i samband med det arbete som arbetstagaren utför hos kundföretaget. I Prop. 1993/94:186, *Ändringar i arbetsmiljölagen*, förtydligas trepartsförhållandets innebörd:

*”Att ställa arbetskraft till beställarens förfogande innebär att denne disponerar över arbetskraften i olika hänseenden inklusive den direkta arbetsledningen. Trots att arbetsledningen ligger hos beställaren och detta vanligtvis brukar vara ett tungt kriterium på anställningsförhållande bygger lagen alltså på förutsättningen att uthyraren är den som är arbetsgivaren.”*<sup>22</sup>

I ett betänkande från Arbetsmarknadsutskottet utvecklas även innebörden av trepartsförhållandet och arbetsgivaransvaret förtydligas:

*”För att ett uthyrningsföretag skall kunna betraktas som arbetsgivare – någon avvikelse bör i detta hänseende inte göras från vad som allmänt kännetecknar ett anställningsförhållande – måste enligt utskottets mening krävas att företaget utövar den mer centrala arbetsgivarfunktionen, såsom ledning och fördelning av arbetet. Det är således detta företag som beslutar t.ex. när och till vem arbetskraften skall hyras ut. En annan sak är att arbetstagaren när han utför arbete hos en beställare tillfälligt kan vara underkastad den senares arbetsledning. Därutöver bör företaget uppfylla de krav som i allmänhet åvilar en arbetsgivare i förhållande till sina anställda med avseende på bl.a. anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Brister det i detta hänseende är det inte fråga om uthyrning av arbetskraft enligt lagens definition.”*<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> 2§ Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

<sup>19</sup> Prop. 2011/12:178 s. 94.

<sup>20</sup> Prop. 2011/12:178 s. 6.

<sup>21</sup> Prop. 2011/12:178 s. 6.

<sup>22</sup> Prop. 1993/94:186 s. 32 -33.

<sup>23</sup> Arbetsmarknadsutskottets bet. 1990/91 AU20 s.20.

Ett bemanningsföretag ska alltså betraktas som arbetsgivare om bemanningsföretaget innehar den mer centrala arbetsgivarfunktionen, även om kundföretaget tillfälligt utövar arbetsledning över den inhyrda arbetskraften. I uppsatsen används begreppen arbetstagar/anställd/uthyrd och anställning/anställningsförhållande när förhållandet mellan bemanningsföretaget och den som är anställd av denne beskrivs och behandlas. Begreppen inhyrd/inhyrd personal/inhyrd arbetskraft används när förhållandet mellan den som är anställd på ett bemanningsföretag och det kundföretag som hyr in denne beskrivs.

Bemanningsföretag är inte en heterogen grupp. Bemanningsföretag i Sverige verkar inom en mängd olika branschområden och företagen varierar både när det gäller antal anställda, yrkesinriktning, och arbetstagarernas utbildningsnivå. Förutsättningarna i två olika bemanningsföretag kan därför vara vitt skilda från varandra. Enligt Bemanningsföretagen är ca 85 % av Sveriges bemanningsföretag medlemmar i Bemanningsföretagen.<sup>24</sup> Av Bemanningsföretagens medlemmar har 63 % 24 eller färre anställda.<sup>25</sup> 23 % har mellan 25 och 99 anställda.<sup>26</sup> 8 % har 100 till 250 anställda och 6 % har över 250 anställda.<sup>27</sup> Bemanningsföretagen presenterar, i *Bemanningsindikatorn 2:a kvartalet 2012*, de yrkesområden som har störst omsättning i bemanningsbranschen:

”De till omsättningen största yrkesområdena under andra kvartalet 2012 var Industri/Tillverkning med 26 procent av omsättningen, Kontor/Administration med 17 procent av omsättningen samt Lager/Logistik och Ekonomi/Finans med 16 respektive 10 procent av omsättningen.”<sup>28</sup>

Andra yrkesområden som presenteras i *Bemanningsindikatorn* är: Hälso- och Sjukvård, IT, Bygg, Pedagogik och Hotell/Restaurang/Turism.<sup>29</sup>

### **Historisk utveckling**

Bemanningsföretag har inte alltid varit erkända som arbetsgivare utan var, fram till början av nittioalet, olagliga i Sverige och i EU. Det rättsliga förhållandet som uppstår i bemanningsföretagens verksamhet är med andra ord relativt ny. Därför är det intressant att kort beskriva den historiska utvecklingen som ledde fram till en legalisering av bemanningsföretag.

År 1933 antog ILO konventionen om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer vilken innehöll ett förbud mot vinstsyftande privata arbetsförmedlingar. Sverige ratificerade ILO-konventionen 1935 och den utgjorde grunden till 1935 års arbetsförmedlingslag, Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.<sup>30</sup> Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling upphävdes från och med den 1 januari 1992. Samma år tillsattes en statlig utredning som skulle undersöka hur en avreglering av arbetsförmed-

---

<sup>24</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsbranschen i siffror*.

<sup>25</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsbranschen i siffror*.

<sup>26</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsbranschen i siffror*.

<sup>27</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsbranschen i siffror*.

<sup>28</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsindikatorn 2:a kvartalet 2012*

<sup>29</sup> Bemanningsföretagen, *Bemanningsindikatorn 2:a kvartalet 2012*

<sup>30</sup> Prop. 1990/91:124 s. 10-12.

lingsmonopolet skulle kunna se ut.<sup>31</sup> Sverige sade upp ILO konventionen och var från och med 4 juni 1993 ej längre bunden av denna konvention.<sup>32</sup> Regeringens proposition 1990/91:124 om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, föreslog ett legaliserande av uthyrning av arbetskraft, dock under vissa restriktioner:

”I propositionen föreslås en lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Lagen ersätter 1935 års lag med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. I lagen föreslås bl.a. en särreglering av uthyrning av arbetskraft dvs. en verksamhet som enligt gällande rätt anses som en form av arbetsförmedling och är förbjuden om den bedrivs i förvärvssyfte. Särregleringen innebär att uthyrning av arbetskraft legaliseras samtidigt som den som hyr ut eller hyr in arbetskraft i sin verksamhet måste iakttaga vissa regler som syftar till att arbetstagare som fått arbete via uthyrningsföretag inte skall hamna i svårigheter av olika slag.”<sup>33</sup>

I propositionen ville man särreglera uthyrning av arbetskraft och förmedling av arbetskraft. Därför föreslogs en definition av begreppet uthyrning av arbetskraft:

”Uthyrning av arbetskraft skall inte längre regleras som en form av arbetsförmedling och därmed inte heller omfattas av det idag gällande förbudet mot privat arbetsförmedling. I en ny lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft definieras uthyrning av arbetskraft som ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till dennes verksamhet.”<sup>34</sup>

Denna definition kvarstår i Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.<sup>35</sup>

1997 antog ILO konvention nr 181 vilken trädde ikraft år 2000.<sup>36</sup> Denna konvention tillåter privata bemanningsföretag och syftet är att skydda arbetstagare och arbetssökande som befinner sig i bemanningsbranschen.

---

<sup>31</sup> SOU 1992:116 s. 3.

<sup>32</sup> SOU 1992:116 s. 11.

<sup>33</sup> Prop.1990/91:124 s. 3.

<sup>34</sup> Prop. 1990/91:124 s. 18.

<sup>35</sup> 2§ Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

<sup>36</sup> Berg 2008.

## **Trepartsförhållandets betydelse för rehabiliteringsansvaret**

Innebär bemanningsföretagets speciella natur, att de hyr ut arbetskraft till andra företag och det delade arbetsmiljöansvaret som då följer, svårigheter att identifiera missbruksproblem och svårigheter att genomföra rehabilitering på ett tillfredsställande sätt?

När en arbetstagare befinner sig ute hos ett kundföretag torde inte bemanningsföretaget ha samma möjligheter till daglig kontakt och översikt över arbetstagaren som en arbetsgivare som har sina arbetstagare på arbetsgivarens arbetsplats. Det är i en bemanningssituation kundföretaget som har kontroll över den inhyrdas arbetsmiljö och som i sin direkta arbetsledning har kontinuerlig kontakt med den inhyrda personalen. Därför torde kundföretaget ha större möjlighet att upptäcka inhyrdas alkoholmissbruk, under tiden för den inhyrdes uppdrag hos kunden, än vad den inhyrdes arbetsgivare har.

Hur fungerar arbetsanpassning och omplacering av en arbetstagare när det är kundföretagen som innehar arbetsledningsrätten och kontrollen över arbetsmiljön för den inhyrda personalen under tiden för uppdraget? För att kunna utföra arbetsanpassning och omplacering av en arbetstagare så borde i praktiken bemanningsföretaget behöva utöva ett nära samarbete med sina kundföretag. En vilja från kundföretagens sida måste finnas för att ett sådant samarbete skall uppstå. Frågan man då kan ställa sig är om kundföretag vill engagera sig i rehabiliteringsverksamhet i form av arbetsanpassning och omplacering av en inhyrd, då ett sådant uppdragskontrakt endast sträcker sig över en begränsad tid?

## **1.5 Avgränsningar**

Alkoholism är ett komplicerat begrepp, både språkligt och i medicinska termer. Att gå igenom begreppet och alla olika synsätt på alkoholism och missbruk skulle i sig kräva en hel uppsats. Därför beskrivs begreppet alkoholism, tecknen på alkoholberoende och alkoholmissbrukets följder endast i korthet. Inte heller de rent faktiska metoderna för att hantera och de medicinska metoderna för att rehabilitera en person med alkoholberoende av sjukdomskaraktär tas upp i uppsatsen. Fokus ligger istället på att ta reda på ansvarsfördelningen när det gäller rehabilitering och i vilken mån och utsträckning som rehabiliteringsåtgärder behöver vidtas. I ett arbete som behandlar alkoholproblem på arbetsplatser blir frågan om drogtester intressant, både från ett integritetsperspektiv och utifrån ett säkerhetsperspektiv. I detta arbete har problematiken kring drogtester inte tagits upp i någon större omfattning. Inte heller behandlas avsked av arbetstagare till följd av misskötsel i samband med alkoholmissbruk i någon större utsträckning. Detta för att ge mer plats för en utredning av rehabiliteringsansvaret i förhållande till arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken.

## **1.6 Metod och material**

Då syftet med undersökningen främst är att undersöka gällande rätt så används i arbetet i huvudsak klassisk rättsdogmatisk metod. I detta arbete har även statistik och empirisk undersökning använts. Statistiken används i syfte att förtydliga och även att ge överblick över de områden som uppsatsen behandlar. Den empiriska undersökningen var ett försök att få exempel på hur rehabiliteringsprocessen av arbetstagare med alkoholberoende rent

faktiskt kan se ut i bemanningsbranschen. På grund av lågt deltagande kan inget resultat av den empiriska undersökningen presenteras.

### 1.6.1 Rättsdogmatisk metod och material

Rättsdogmatisk metod innebär att undersöka den gällande rätten med hjälp av författningar, förarbeten, praxis, avtal, sedvana och doktrin. Claes Sandgren beskriver gällande rätt som ett begrepp med två betydelser: dels gällande rätt i ”sedvanlig mening”<sup>37</sup>, dvs. rätten som den framställs av rättskällorna, främst lag och rättspraxis. dels ”gällande rätt i faktisk mening”<sup>38</sup> vilket innebär rätten som den faktiskt tillämpas i första instans. Detta arbete fokuserar främst på gällande rätt i sedvanlig mening.

När det gäller material så utgår denna rättsutredning främst ifrån relevanta författningar kring de rättsliga frågor som ställs i uppsatsen. Vad som ingår i begreppet författning framgår i Lag (1976:633) om kungörande av lagar och andra författningar: ”Med författningar ska i denna lag förstås lagar, förordningar och andra rättsregler som i 8 kap. regeringsformen betecknas som föreskrifter.”<sup>39</sup> I rättsutredningen utforskas författningarnas syfte, innebörd och praktiska tillämpning med hjälp av förarbeten, domstolspraxis, lagkommentarer, kommentarer till föreskrifter och annan doktrin.

Förarbeten innefattar bland annat de utredningar, betänkanden och propositioner som ligger bakom en lags eller ett lagförslags utformning. I propositionen som lämnas till riksdagen framgår vad som är syftet med lagen och hur den är menad att användas och tolkas. Lagförslaget utformning har påverkas under ärendets gång av de olika instanserna. Propositionen bearbetas i riksdagens utskott som sedan utger sina respektive betänkanden innan riksdagen tar beslut om propositionen skall antas eller ej. I uppsatsen används flera typer av förarbeten, men främst propositioner. Detta för att ge en närmare förståelse för innebörden i de lagar som tas upp. Med hjälp av tryckta lagsamlingar, rättsdatabaser och Svensk författningssamling (SFS) har gällande lagstiftning, icke gällande lagstiftning, ändringar i lagtext och förarbeten till lag- och lagändringar lokaliserats. Föreskrifter och kommentarer till dessa har hämtats från Arbetsmiljöverkets hemsida.<sup>40</sup>

Domstolarna tolkar lagen och de högre instanserna skapar vägledande domar, så kallade prejudikat. Arbetsdomstolen är den högsta instansen i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. I uppsatsen används rättsfall från AD för att ge exempel på hur rätten tillämpas i domstolen.

I rättsutredningen används några olika typer av avtal. Anställningsavtalet är ett avtal, som kan vara skriftligt eller muntligt, som ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare. I uppsatsen ges inte några exempel på specifika anställningsavtal, men det finns några principer som ingår i alla anställningsavtal som används i utredningen. Några exempel på specifika avtal mellan bemanningsföretag och kundföretag tas ej upp i rättsutredningen. Där-

---

<sup>37</sup> Sandgren 1995/96, s.726-748.

<sup>38</sup> Sandgren 1995/96, s. 726-748.

<sup>39</sup> 1§ 2st. lag (1976:633) om kungörande av lagar och andra författningar.

<sup>40</sup> [www.av.se](http://www.av.se).

emot används Bemanningensföretagens standardavtal som exempel i rättsutredningen. Uppsatsen använder i rättsutredningen även sig av kollektivavtal för bemanningsbranschen. Definitionen på Kollektivavtal återfinns i MBL:

”Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.”<sup>41</sup>

Det unika med kollektivavtal är att de är bindande för medlemmarna i den organisation som slutit avtalet, även om medlemmen sedan utträder ur organisationen.<sup>42</sup>

I uppsatsen används även doktrin, dvs rättsvetenskapliga texter. Några exempel på doktrin som används i uppsatsen är: avhandlingar, lagkommentarer och artiklar. I urvalet av doktrinen så har i uppsatsen använts så nytt material och så ämnesrelevant material som möjligt.

## 1.6.2 Empirisk metod och material

För att få närmare insikt i hur rehabiliteringsprocessen kan se ut inom bemanningsbranschen när det gäller arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär, har en enkät skickats ut till bemanningsföretag i Sverige. På hemsidan Jobbkällan fanns en lista på bemanningsföretag i Sverige. I listan fanns 24 företag vars namn började på A.<sup>43</sup> Via listan kunde företagens respektive hemsida nås. Av dessa företag fanns det 20st som hade en kontaktbar e-postadress på sin hemsida. Enkät och följebrev skickades via e-post till dessa 20 Bemanningensföretag. Enkät skickades även via e-post till fackförbunden: LO, Unionen och alla Akademikerförbunden. Detta eftersom de har kollektivavtal, respektive var i pågående förhandling om nytt kollektivavtal med Bemanningensföretagen. Fackförbunden för medlemmarnas talan gentemot arbetsgivaren och bör därför ha insikt i deras arbetsmiljö och möjligheter till rehabilitering. Enkät skickades även via e-post till Bemanningensföretagen, som är bemanningsarbetsgivarnas arbetsgivarorganisation.

Arbetsmiljöverket startade i september 2011 en rikstäckande tillsynsinsats för att kontrollera arbetsmiljön i bemanningsbranschen.<sup>44</sup> Tillsynen sker på både bemanningsföretagen och kundföretagen och ska ske på totalt 1400 företag<sup>45</sup>. Med anledning av Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats av arbetsmiljön i bemanningsbranschen skickades även en enkät till samordningsansvarig för insatsen.

I framtagningen av enkäterna låg fokus på att skapa frågor som inte var ledande men som kunde fånga upp relevanta svar i förhållande till uppsatsens frågeställningar. Syftet med enkäterna var att få en bild över hur rehabiliteringsprocessen av arbetstagare med alkoholberoende i bemanningsbranschen kan se ut, och ta reda på om det finns en problematik

---

<sup>41</sup> 23§ MBL.

<sup>42</sup> 26§ MBL.

<sup>43</sup> Jobbkällan.

<sup>44</sup> Arbetsmiljöverket, pressmeddelande, *In- och uthyrning av arbetskraft*, 2012.

<sup>45</sup> Arbetsmiljöverket, pressmeddelande, *Stor tillsynsinsats för en trygg arbetsmiljö inom bemanningsbranschen*, 2012.

i rehabiliteringsprocessen för arbetstagare i bemanningsbranschen som har grund i trepartsförhållandet (arbetsgivare – kundföretag – arbetstagare) och det delade arbetsmiljöansvar som finns mellan parterna.

Ingen av bemanningsföretagen har svarat på frågorna. Några av företagen har svarat att de inte har tid att svara på enkäter eller att de av principskäl inte svarar på enkäter. Flera av fackförbunden meddelade att de inte hade kompetensen som behövs för att besvara min enkät. Endast Unionen har svarat på enkäten. Tjänstemannen på Unionen framhöll dock att hen aldrig varit med om ett rehabiliteringsfall av en arbetstagare med alkoholberoende i bemanningsbranschen. Varken Bemanningsföretagen eller Arbetsmiljöverket har besvarat enkäten. Därmed kan inte något empiriskt resultat redovisas i uppsatsen.

## **1.7 Disposition**

I första kapitlet introduceras och beskrivs ämnet och varför ämnet är relevant att undersöka närmare. Syftet och uppsatsens frågeställningar presenteras. För uppsatsen centrala begrepp definieras. Metod och material som använts i uppsatsen och ställningstaganden om uppsatsens avgränsningar beskrivs och motiveras. I kapitel två undersöks och beskrivs rätten kring ämnet rehabilitering och alkoholism. I kapitel tre analyseras och diskuteras resultatet av rättsutredningen. Käll- och metodkritik framförs och slutsatser presenteras.



## 2. Det rättsliga rehabiliteringsansvaret för en arbetstagare / inhyrd med alkoholberoende av sjukdomskaraktär

Första delen av detta kapitel behandlar parternas ansvar under anställningen. Andra delen av kapitlet behandlar parternas ansvar i samband med anställningens upphörande respektive i samband med uthyrningsuppdragets upphörande.

### 2.1 Under anställningen

Som framgår i föregående kapitel räknas alkoholberoende i vissa fall som en sjukdom. Arbetsgivaren ansvarar för rehabilitering och arbetsanpassning för sina anställda. Bemanningsföretag är arbetsgivare och har arbetsgivaransvar för sina anställda. Dock försvårar uthyrningen av arbetskraften arbetsgivarens kontroll och översikt över sina anställda bland annat i och med delegeringen av arbetsledningsrätten till kundföretaget och det faktum att arbetskraften befinner sig på kundföretagets arbetsplats. Vem bär då ansvar för rehabilitering av en arbetstagare/inhyrd med alkoholberoende av sjukdomskaraktär?

#### 2.1.1 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren är enligt arbetsmiljölagen skyldig att kontinuerligt och systematiskt arbeta med arbetsmiljön på arbetsplatsen.<sup>46</sup> Arbetsgivaren är även skyldig att organisera arbets- anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett sätt som uppfyller de skyldigheter som beskrivs i arbetsmiljölagen och 30 kap Socialförsäkringsbalken.<sup>47</sup> Arbetsgivarens skyldigheter gällande arbetsmiljön beskrivs närmare i arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>48</sup> Det systematiska arbetsmiljöarbetet definieras där som ”*arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.*”<sup>49</sup> Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren, i den mån verksamheten krä-

---

<sup>46</sup> 3kap 2a§ 1st AML.

<sup>47</sup> 3kap 2a§ 3st AML.

<sup>48</sup> AFS 2001:01.

<sup>49</sup> 2§ AFS 2001:01.

ver, dokumentera hur arbetsmiljön och arbetet med arbetsmiljön ser ut och upprätta handlingsplan för arbetsmiljöarbetet: ”Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.”<sup>50</sup> Prop. 1990/91:140 förtydligar syftet med denna typ av handlingsplan och betonar att det endast i undantagsfall kan vara befogat för en arbetsgivare att vara utan en sådan handlingsplan:

”Syftet med handlingsplaner är att prioritera och se sambanden mellan olika åtgärder. De skall upprättas i den utsträckning verksamheten kräver och som följer av arbetsmiljön och arbetet med den. Med hänsyn till de dynamiska kraven på god arbetsmiljö och handlingsplanernas grundläggande funktion i ett systematiskt arbetsmiljöarbete torde det i praktiken endast i enstaka undantagsfall saknas behov av handlingsplaner.”<sup>51</sup>

Alla arbetsgivare ska upprätta en arbetsmiljöpolicy och rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och för arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska rutinerna och policyn vara dokumenterade.<sup>52</sup> Arbetsgivaren ska med en tydlig ansvarsfördelning delegera arbetsmiljöansvaret till en eller flera personer:

”Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.”<sup>53</sup>

Dessa personer ska ha tillräckliga befogenheter och resurser och den kompetens och kunskap som behövs för att klara av sitt uppdrag.<sup>54</sup> Arbetsgivaren ska i den utsträckning som verksamheten kräver tillhandahålla företagshälsovård.<sup>55</sup> Företagshälsovården ska bestå av sakkunnig personal med tillräcklig kompetens och ska få tillgång till tillräckliga resurser för att kunna utföra sina uppgifter.<sup>56</sup>

Arbetsgivaren har ett rehabiliterings-, omplacerings och arbetsanpassningsansvar i syfte att arbetstagaren skall kunna stanna hos arbetsgivaren.<sup>57</sup> Arbetsgivaren skall ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar genom att anpassa arbetet eller vidta andra åtgärder.<sup>58</sup> I Arbetsmiljöverkets lagkommentar ges exempel på anpassningsåtgärder och andra åtgärder:

”Viktiga exempel på anpassningsåtgärder är förändring av arbetsprocesser, ombyggnad av utrustning och särskilda tekniska hjälpmedel. Andra anpassningsåtgärder kan vara särskild instruktion, information eller arbetsledning, speciella arbetstider eller annorlunda organisation av arbetet.”<sup>59</sup>

---

<sup>50</sup> 3kap 2a§ 2st AML.

<sup>51</sup> Prop. 1990/91:140 s.41.

<sup>52</sup> 5§ AFS 2001:01.

<sup>53</sup> 6§ AFS 2001:01.

<sup>54</sup> 6§ AFS 2001:01.

<sup>55</sup> 3kap 2b§ AML.

<sup>56</sup> 12§ AFS 2001:01.

<sup>57</sup> Prop. 2006/07:59 s.16-17.

<sup>58</sup> 3kap 3§ 2st AML.

<sup>59</sup> Hellberg 2010, s.38.

Hur anpassningsåtgärderna för en arbetstagare kan begränsas av en möjlig negativ inverkan på de andra arbetstagarnas hälsa framkommer i följande exempel. I AD 2001 nr 92 kom domstolen fram till att en arbetsgivare med sju anställda, varav fem fastighetsskötare, var skyldig att utreda en omorganisering av den mindre del av arbetet, som innebar städning, för en fastighetsskötare som led av astma och allergi, trots att den omorganiseringen skulle innebära en ökning av tungt arbete för de övriga fastighetsskötarna.<sup>60</sup> Anpassningsåtgärderna får dock aldrig gå ut över andra arbetstagares hälsa. Detta framkommer i AD 2006 nr 57 där en fråga uppkom om huruvida omorganisering av de tyngre arbetsuppgifterna kunde vara en lämplig anpassningsåtgärd för en postsorterare med värk i nacke, axel och arm.<sup>61</sup> Detta var enligt AD inte lämpligt bland annat eftersom dessa arbetsuppgifter var en stor del av arbetet som postsorterare och en sådan omorganisering därmed skulle innebära en förhöjd risk till försämringskador för övriga arbetstagare. Dessutom var dessa arbetsuppgifter en integrerad del av postsorteringsarbetet och det skulle innebära organisatoriska problem att samla dem till en tjänst.

Arbetsgivaren är skyldig att kontinuerligt undersöka arbetsförhållandena: ”Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.”<sup>62</sup> Utifrån de kontinuerliga kontrollerna ska det alltså tas fram riskbedömningar om ohälsa och olycksfall. Arbetsgivaren ska även kontinuerligt undersöka arbetstagarnas behov av arbetsanpassning och rehabilitering.<sup>63</sup> Dessa kontroller av arbetsförhållandena och av arbetstagarnas anpassnings och rehabiliteringsbehov är särskilt viktiga för bemanningsföretag:

”Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft kan inte bestämma över platsen för arbetet och inte heller över de lokaler och maskiner som finns där. Det är därför viktigt att denne planerar och följer upp arbetet noga. Det kan gälla valet av arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid samt summering av erfarenheterna från uthyrningen.

Den som hyr ut arbetskraft bör vara uppmärksam på den anställdes totala fysiska och psykiska belastning när han eller hon hyrs ut till olika ställen. Den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft har kvar sitt ansvar för de anställda och är skyldig att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder exempelvis i fråga om utbildning och rehabilitering.”<sup>64</sup>

Bemanningsföretaget är alltså ansvarig för arbetstagaren under uthyrningen hos kundföretaget. Det ansvaret innefattar långsiktiga åtgärder såsom rehabilitering.

Arbetsgivaren är enligt arbetsmiljölagen skyldig att organisera rehabilitering.<sup>65</sup> Genom ändringen i AFL genom Lag (2007:298) togs bland annat arbetsgivarens rehabiliteringsutredningsansvar bort. I och med införandet av Socialförsäkringsbalken upphörde AFL att gälla.<sup>66</sup> Rehabilitering regleras nu i 30 kap Socialförsäkringsbalken. Rehabiliteringsutredningsansvaret ligger till större delen på Försäkringskassan men arbetsgivaren skall

---

<sup>60</sup> AD 2001 nr 92.

<sup>61</sup> AD 2006 nr 57.

<sup>62</sup> 8§ AFS 2001:01.

<sup>63</sup> 4§ AFS 1994:1.

<sup>64</sup> AFS 2001:01, s. 13.

<sup>65</sup> 3 kap 3§ AML.

<sup>66</sup> Lag (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken.

lämna upplysningar till Försäkringskassan så att rehabiliteringsbehovet kan kartläggas.<sup>67</sup> Arbetsgivaren skall även vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering.<sup>68</sup> Vad som är tillräckliga åtgärder definieras inte i lagen. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering beskriver mer utförligt vad som krävs av arbetsgivaren.<sup>69</sup> Arbetsgivaren ska organisera anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.<sup>70</sup> Arbetsgivaren ska tydligt fördela arbetet med anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten<sup>71</sup> och se till att det finns fungerande rutiner för denna<sup>72</sup>. Arbetsgivaren ska även se till att den personal som arbetar med anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten har tillräcklig kompetens och kunskap för det arbetet, och att de får de befogenheter och de resurser som behövs.<sup>73</sup> Föreskrifterna påpekar att rutinerna för anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten även ska omfatta arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel och att det ska vara klart vad som gäller om en arbetstagare uppträder berusad i arbetet.<sup>74</sup> Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna föreslår att företaget tar fram ett handlingsprogram för hur olika missbruksproblem kan hanteras och hur företaget ska arbeta för att förebygga missbruk.<sup>75</sup> Arbetarskyddsstyrelsen rekommenderar att dessa rutiner finns i skriftlig form.<sup>76</sup> Som exempel på förebyggande åtgärder nämns: informationsmaterial, arbetsplatsträffar, utbildningar och organiserad stödverksamhet.<sup>77</sup> Arbetarskyddsstyrelsen framhäver att missbruksproblem på en arbetsplats kan ha sin grund i hur arbetet ser ut och hur arbetet är organiserat. Arbetarskyddsstyrelsen påpekar att det därför är viktigt att tänka på olika faktorer vid planering av arbetet och att aktivt arbeta med förebyggande åtgärder:

”Om alkohol- och andra missbruksproblem utvecklas hos en person kan detta ha samband med arbetets organisation och innehåll. I förebyggande syfte kan det därför vara värdefullt att belysa och vid planering av ett arbete beakta sådana faktorer som skiftarbete, stress, arbetsuppgifternas krav, sociala kontakter, arbetsledningsförhållanden och tillgång till alkohol och droger i arbetet.”<sup>78</sup>

Arbetarskyddsstyrelsen ger även exempel på olika stödåtgärder och betonar vikten på att handla så tidigt som möjligt när missbruksproblem uppstår:

”Beroende på missbruksproblemets art kan olika stödåtgärder behöva sättas in för kortare eller längre perioder. Exempel på sådana kan vara särskild kontaktperson, särskild handledning och stöd, kamratstödande verksamhet, förlängd introduktionstid, ändrad arbetsorganisation, andra arbetstider och arbetsuppgifter liksom hjälp med att få kontakt med olika

---

<sup>67</sup> 30 kap 6§ Socialförsäkringsbalken.

<sup>68</sup> 30 kap 6§ Socialförsäkringsbalken.

<sup>69</sup> AFS 1994:1.

<sup>70</sup> 2§ AFS 1994:1.

<sup>71</sup> 6§ AFS 1994:1.

<sup>72</sup> 10§ AFS 1994:1.

<sup>73</sup> 6§ AFS 1994:1.

<sup>74</sup> 13§ AFS 1994:1.

<sup>75</sup> AFS 1994:1 s. 12-13.

<sup>76</sup> AFS 1994:1 s. 13.

<sup>77</sup> AFS 1994:1 s. 13.

<sup>78</sup> AFS 1994:1 s. 13.

myndigheter och stödorganisationer. Arbetsgivaren bör så snart som möjligt vidta åtgärder för att hjälpa en anställd med missbruksproblem och försöka stödja den anställde före, under och efter en eventuell behandling.”<sup>79</sup>

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar regleras även i Kollektivavtal. Arbetaravtalet är, vid tidpunkten för detta uppsatsarbete, under upphandling. Därför hänvisas till kollektivavtalet från 2010.<sup>80</sup> I kollektivavtalet regleras arbetsmiljöansvaret i 19§:

”Bemanningsföretaget ska verka för att beställaren vidtar och informerar om de skyddsåtgärder som erfordras vid arbete inom beställarens område samt särskilt iakttar 3 kap 6, 7 och 12 § och 6 kap 10 § AML samt 4 § AMF.

Bemanningsföretaget ansvarar för erforderlig rehabiliteringsverksamhet bland arbetstagarna.”<sup>81</sup>

Det framgår att bemanningsföretaget har ett visst ansvar att se till att kundföretaget följer sina skyldigheter när det gäller skyddsåtgärder och arbetsmiljö. Det framgår även att Bemanningföretaget har rehabiliteringsansvaret för arbetstagarna.

Kollektivavtalet mellan Unionen, Akademikerförbunden och Bemanningföretagen innefattar några överenskommelser som ej tagits med i avtalstrycket. En av dessa överenskommelser, det så kallade Arbetsmiljöavtalet, behandlas nedan. Utöver denna överenskommelse behandlas inte arbetsmiljön och ansvaret för rehabilitering i tjänstemännens kollektivavtal.<sup>82</sup>

Arbetsmiljöavtalet tecknades 1995 men är fortfarande giltigt då det gäller tillsvidare med 3 månaders uppsägning.<sup>83</sup> Av avtalet framgår att ”*arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet samt internkontroll ska organiseras och anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget.*”<sup>84</sup> Enligt avtalet ska även företagshälsovården användas och anpassas efter företagets förutsättningar och behov:

”Det är värdefullt om företagen och deras anställda har tillgång till en företagshälsovård, som är anpassad till behoven i det enskilda företaget. Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov. Det är därför naturligt att företagen väljer olika organisationsformer för företagshälsovården.”<sup>85</sup>

”Målsättningen är att företagshälsovården, utifrån ett helhetsperspektiv – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter – främst ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård (i den utsträckning som företagen begär) och rehabiliteringsverksamhet. Företagshälsovården ska därvid vara en resurs för företaget och de anställda.”<sup>86</sup>

Då ett bemanningsföretag hyr ut sina arbetstagare till ett kundföretag behöver dessa samarbeta för att arbetsanpassning och arbetsplatsbelagd rehabilitering ska fungera. Beman-

---

<sup>79</sup> AFS 1994:1 s. 13.

<sup>80</sup> Kollektivavtal mellan Bemanningföretagen och samtliga LO-förbund, 2010.

<sup>81</sup> Kollektivavtal mellan Bemanningföretagen och samtliga LO-förbund, 2010.

<sup>82</sup> Kollektivavtal mellan Bemanningföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, 2012.

<sup>83</sup> Arbetsmiljöavtalet, 1995.

<sup>84</sup> §1 Arbetsmiljöavtalet, 1995.

<sup>85</sup> §2 Arbetsmiljöavtalet, 1995.

<sup>86</sup> §2 Arbetsmiljöavtalet, 1995.

ningsföretagen har tagit fram standardavtal som kan användas mellan bemanningsföretag och kundföretag. ABPU - Allmänna bestämmelser personaluthyrning, är ett av Bemanningsföretagens framtagna standardavtal. Omfattningen av avtalet och definitioner av begreppen som används i avtalet beskrivs i de första två bestämmelserna:

”Dessa bestämmelser gäller personaluthyrning, som bemanningsföretag (nedan kallad '**Leverantör**') utför åt kundföretag (nedan kallad '**Kund**').”<sup>87</sup>

”Med personaluthyrning avses ett affärsmässigt och rättsligt förhållande mellan Leverantör och Kund i vilket Leverantören mot ersättning ställer egen anställd personal eller personal från underleverantör ('**Uthyrd person**') till Kundens förfogande för att utföra arbete som hör till Kundens verksamhet under Kundens kontroll och ledning. Med '**Uppdrag/et**' avses den urvalsprocess av Uthyrd person som sker vid personaluthyrning enligt punkten 2.2 och därefter tillhandahållandet av Uthyrd person.”<sup>88</sup>

Bemanningsföretaget ska enligt standardavtalet välja ut personal till uthyrningsuppdraget utefter kundföretagets kriterier. Bemanningsföretaget ska även redovisa hur den utvalda personalen uppfyller kriterierna och om det är någon omständighet, som bemanningsföretaget känner till, som kunden bör få veta:

”Leverantören ansvarar för att, mot bakgrund av erhållen information från Kund samt överenskomna krav enligt punkten 2.3, välja ut personer som föreslås som Uthyrd person. Leverantören ska härvid försöka klargöra och redovisa för Kunden vilka av Kundens angivna kriterier som den potentielle Uthyrd person uppfyller samt om det i övrigt föreligger omständighet av vikt som Kunden bör ta del av och som Leverantören är medveten om.”<sup>89</sup>

Detta innebär att bemanningsföretaget, är begränsad av kundföretagets kriterier vad gäller valet av uthyrningspersonal. Vill bemanningsföretaget att en anställd med alkoholberoende ska placeras hos kundföretaget så måste den anställde uppfylla kraven. Dessutom torde informationen om en uthyrds alkoholberoende vara en ”*omständighet av vikt*” i alla fall om alkoholberoendet är av sjukdomskaraktär och föranleder ett missbruk som kan påverka den uthyrdas arbetsinsats. Känner bemanningsföretaget till en anställds alkoholberoende och med det sammankopplat missbruksproblem, så borde bemanningsföretaget vara skyldig att meddela kundföretaget om detta.

Bemanningsföretaget har, enligt standardavtalet, rätt att tillsätta en ersättare, vid ordinarie uthyrds frånvaro, om frånvaron är oplanerad och om ersättaren har den kompetens som behövs:

”Vid oplanerad frånvaro, t.ex. sjukdom, hos Uthyrd person äger Leverantören rätt, i mån av tillgänglig kompetens, att så snart möjligt tillhandahålla lämplig ersättare. Leverantören ansvarar inte för de eventuella skador, inklusive försening av arbete, Kunden kan åsamkas i anledning av oplanerad frånvaro.”<sup>90</sup>

I avtalsbestämmelsen framgår att sjukdom räknas som oplanerad frånvaro, därmed torde även frånvaro som kan hänvisas till alkoholberoende av sjukdomskaraktär räknas till oplanerad frånvaro. Bemanningsföretaget behöver inte tillhandahålla en ersättare och

---

<sup>87</sup> 1.1 ABPU-10, 2010.

<sup>88</sup> 1.2 ABPU-10, 2010.

<sup>89</sup> 2.2 ABPU-10, 2010.

<sup>90</sup> 4.3 ABPU-10, 2010.

ansvarar inte för skadorna som den oplanerade frånvaron kan orsaka. När frånvaron går överstyr kan dock kundföretaget reklamera:

”Fel eller brist hänförlig till Leverantörens ansvar för Uppdraget ska av Kunden omgående skriftligen reklameras till Leverantören. Fel eller brist som upptäcks av Kunden efter det att Uppdraget slutförts eller upphört ska skriftligen reklameras senast inom sju (7) kalenderdagar efter det att Uppdraget har avslutats. Reklamationen ska innehålla tydlig uppgift om felets eller bristens art och omfattning.”<sup>91</sup>

”Leverantören ska efter reklamation eller anmärkning beredas tillfälle att inom skälig tid avhjälpa felet eller bristen genom att ersätta Uthyrd person mot vilken reklamation riktats, innan Kund framställer anspråk på skadestånd eller prisavdrag. Vad som är skälig tid ska bedömas med hänsyn till art och omfattning av fel eller brist respektive möjligheten att tillhandahålla ersättningspersonal.”<sup>92</sup>

Om kundföretaget reklameras så ska bemanningsföretaget få möjlighet att byta ut den uthyrda. Det ger bemanningsföretag en möjlighet att testa om den uthyrda klarar av uppdraget hos kunden. Dock måste kundföretagets kriterier gällande den uthyrda vara uppfyllda och kundföretaget måste vara upplyst om ”omständighet av vikt”.<sup>93</sup> Klarar inte den anställda av uppdraget, kan bemanningsföretaget byta ut den uthyrda. ”Leverantören äger rätt att efter samråd med Kunden byta ut Uthyrd person.”<sup>94</sup> Kundföretaget kan däremot åberopa bemanningsföretagets ”oaktsamhet vid urvalsprocessen för Uppdraget.”<sup>95</sup>

## 2.1.2 Kundföretagets ansvar

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för anpassning och rehabilitering av sina arbetstagare. Men hur fungerar det när arbetsgivaren inte har kontroll över arbetsmiljön och arbetsförhållandena, eftersom arbetstagaren utför arbete på en arbetsplats hos ett kundföretag? I tillämpningen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete likställs kundföretag som hyr in arbetskraft med arbetsgivare: ”Dessa föreskrifter gäller för alla arbetsgivare. Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.”<sup>96</sup> Föreskrifterna gäller alltså både för arbetsgivare och för kundföretag som hyr in arbetskraft.

Den som råder över en arbetsplats har ett visst ansvar att se till att de som arbetar där inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall. I 3 kap 12§ Arbetsmiljölagen specificeras det ansvaret till fasta anordningar och andra anordningar. Den som råder över en arbetsplats ska se till att det finns de fasta anordningar som behövs och de anordningar som finns på arbetsplatsen, både fasta och icke fasta, inte utgör någon arbetsmiljörisk och är säkra att använda.<sup>97</sup> Ansvaret är dock begränsat till de anordningar som endast den som råder över arbetsplatsen förfogar över.<sup>98</sup> I andra stycket i samma paragraf nämns kundföretagets

---

<sup>91</sup> 7.1 ABPU-10, 2010.

<sup>92</sup> 7.3 ABPU-10, 2010.

<sup>93</sup> 2.2 ABPU-10, 2010.

<sup>94</sup> 4.2 ABPU-10, 2010.

<sup>95</sup> 8.1 ABPU-10, 2010.

<sup>96</sup> 1§ AFS 2001:01.

<sup>97</sup> Ericson 2011, s. 116.

<sup>98</sup> Ericson 2011, s. 116.

arbetsmiljöansvar för inhyrd personal: ”Den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet skall vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete.”<sup>99</sup> Prop. 1993/94:186, Ändring i arbetsmiljölagen, förtydligar att arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret men tar även upp problematiken med att arbetsgivaren inte har några större möjligheter att påverka arbetsmiljön för en arbetstagare som arbetar hos ett kundföretag:

”Arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen för uthyrd arbetskraft kommer mot bakgrund av vad som nu sagts alltid att ligga på det uthyrande företaget. Detta företag saknar dock i stor utsträckning rådighet över de förhållanden som gäller för arbetet på det främmande arbetsstället. Arbetsgivaransvaret är därför inte tillräckligt som grund för att ställa krav på dessa förhållanden. Inte heller rådighetsansvaret är tillräckligt för att skydda den som utför arbete som inhyrd arbetskraft.”<sup>100</sup>

Arbetsmarknadsutskottet framhåver i sitt betänkande 1993/94:AU15, att arbetsförhållandena för inhyrd personal har stora likheter med kundföretagets egen personal och att kundföretaget därför bör ha ett arbetsmiljöansvar för inhyrd personal liknandes en arbetsgivares ansvar:

”En inhyrd arbetskraft är fysiskt sett inordnad i verksamheten på det främmande arbetsstället och står där under direkt arbetsledning. Arbetsförhållandena liknar mycket dem som gäller för den som är anställd i verksamheten. Det ter sig därför naturligt att inhyraren har ett ansvar från arbetsmiljösynpunkt som liknar arbetsgivarens.”<sup>101</sup>

Propositionen föreslår därför att kundföretaget får ett arbetsmiljöansvar som råder parallellt med arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, men att det begränsas till arbetsplatsen.<sup>102</sup> Propositionen framhåller att arbetsgivaren kan behöva ansvara för de långsiktiga åtgärderna, där inräknat rehabilitering, men att ansvarsfördelningen bör ske i samråd mellan arbetsgivaren och kundföretaget:

”Ansvaret för inhyrd arbetskraft bör mot bakgrund av vad som sagts vara så utformat att det ger en vid grund för alla de åtgärder som avser arbetet på det främmande arbetsstället. Ansvaret bör motsvara arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, dock begränsat till det aktuella arbetet på det främmande arbetsstället. En sådan begränsning är naturligtvis nödvändig, eftersom arbetsgivaransvaret kommer att gälla jämsides med inhyrarens ansvar. Krav mot arbetsgivaren kan behöva ställas när det bl.a. gäller långsiktiga åtgärder, såsom utbildning och rehabilitering. Den nödvändiga avgränsningen av det föreslagna skyddsansvaret framgår av att det avser de arbetsmiljöåtgärder som behövs i det aktuella arbetet. Det bör naturligtvis så långt som möjligt klaras ut mellan uthyrare och inhyrare vilka skyldigheter var och en har, t.ex. när det gäller sådan arbetsutrustning som medförs av arbetstagaren.”<sup>103</sup>

Arbetsmiljöverkets lagkommentar menar att kundföretaget har ett arbetsmiljöansvar för inhyrda anställda som är nästan lika omfattande som för kundföretagets egna anställda, oavsett uthyrningens längd, men framhåller att det är arbetsgivaren som ansvarar för de långsiktiga åtgärderna såsom rehabilitering:

---

<sup>99</sup> 3 kap 12§ AML.

<sup>100</sup> Prop. 1993/94:186 s.34.

<sup>101</sup> Arbetsmarknadsutskottets bet. 1993/94:AU15 s.8-9.

<sup>102</sup> Prop. 1993/94:186 s 34-35.

<sup>103</sup> Prop. 1993/94:186 s 34-35.



”För det arbete som utförs hos inhyraren, har denne därför fått ett ansvar som i stort motsvarar arbetsgivarens ansvar. Han skall således vidta samma skyddsåtgärder som han skulle ha vidtagit för anställd personal. Detta ansvar gäller oberoende av om uthyrningen sker för kortare eller lång tid. Däremot omfattar ansvaret inte långsiktiga åtgärder som rehabilitering. För dessa svarar arbetsgivaren ensam.”<sup>104</sup>

Arbetsmiljöverket skrivelse, *Arbetsansvar – för personal som är inhyrd eller arbetar på tillfälliga arbetsplatser*, ger som exempel på skyddsåtgärder, åtgärder som förebygger: fallolyckor, våld och hot, inandning av skadlig luft, och överbelastning.<sup>105</sup> Skrivelsen påpekar att begreppet skyddsåtgärder är vidsträckt och innefattar åtgärder mot alla sorters arbetsmiljörisker som kan uppkomma på arbetsplatsen.<sup>106</sup> Kundföretaget har bara ansvar för den inhyrda personalen under tiden som de arbetar för kundföretaget.<sup>107</sup> Det ansvaret inkluderar dock en skyldighet att anpassa arbetet om en inhyrd skulle skada sig på arbetsplatsen och inte längre kan utföra arbetet på samma sätt. Dock finns ingen skyldighet att ordna annat arbete åt den skadade arbetaren än vad uthyrningsavtalet anger.<sup>108</sup>

Bemanningsföretagets standardavtal, ABPU-10 Allmänna bestämmelser personaluthyrning, innehåller några bestämmelser angående fördelningen av arbetsmiljöansvaret och hur samarbetet mellan kundföretaget och bemanningsföretaget ska gå till när det gäller arbetsmiljön.<sup>109</sup> Enligt standardavtalet har kundföretaget ansvar för att den inhyrda personalen får det stöd, i form av arbetsledning, instruktioner, uppföljning och kontroll som behövs för arbetsuppgifterna.<sup>110</sup> Kundföretaget skall även tillhandahålla arbetsplats och utrustning som behövs för att den inhyrdas arbetsuppgifter:

”Det åligger Kunden att ansvara för arbetsledning av Uthyrd person, att ansvara för kontroll och uppföljning av den uthyrdes arbete samt att lämna erforderliga instruktioner, information samt tillhandahålla arbetsplats och nödvändig utrustning som behövs för Uthyrd persons arbetsuppgifter.”<sup>111</sup>

Kundföretaget ska, enligt standardavtalet, informera den inhyrda personalen om gällande lagar och förordningar, ge instruktioner och informera om rutiner på kundföretaget, vidta skyddsåtgärder och tillhandahålla skyddsutrustning:

”Det åligger Kunden att iakttaga 3kap 12 § Arbetsmiljölagen genom att informera hos Kunden Uthyrd person om lagar och förordningar jämte egna interna instruktioner och rutiner som är hänförliga till verksamheten hos Kunden. Kunden ska vidare i övrigt vidta de skyddsåtgärder som behövs för att Uthyrd person inte ska utsättas för ohälsa eller olycksfall. Det åligger Kunden att tillhandahålla skyddsutrustning om inte annat särskilt avtalats.”<sup>112</sup>

---

<sup>104</sup> Hellberg 2010, s.49.

<sup>105</sup> Hellberg 2010, s.15.

<sup>106</sup> Hellberg 2010, s.15.

<sup>107</sup> Hellberg 2010, s.14-15.

<sup>108</sup> Hellberg 2010, s.15.

<sup>109</sup> ABPU-10, 2010.

<sup>110</sup> 5.1 ABPU-10, 2010.

<sup>111</sup> 5.1 ABPU-10, 2010.

<sup>112</sup> 6.1 ABPU-10, 2010.

Kunden har ansvaret för den inhyrda personalen i samband med den inhyrdes arbete hos kunden, dock har bemanningsföretaget arbetsgivaransvaret:

”Kunden ansvarar för Uthyrd person såsom för egen anställd personal. Kunden är således själv ansvarig för fel och skada som Uthyrd person kan orsaka Kunden eller tredje man inom ramen för Uthyrd persons utförande av arbete åt Kunden.”<sup>113</sup>

”Kunden bör teckna och upprätthålla för sin verksamhet adekvat försäkring, inklusive försäkring hänförlig till Uthyrd person och dennes arbete för Kunden. Uthyrd person ska i detta avseende anses jämställd med Kundens egna arbetstagare. Leverantören eller dess underleverantör har dock arbetsgivaransvaret för Uthyrd person, vilket bl.a. innebär att Leverantören eller dess underleverantör erlägger lön, sociala avgifter, arbetsskadeförsäkring och pensioner.”<sup>114</sup>

## 2.2 I samband med anställningens upphörande

### 2.2.1 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens har endast en skyldighet att rehabilitera en arbetstagare med syftet att ge arbetstagaren fortsatt anställning hos arbetsgivaren. När rehabiliterings- och anpassningsmöjligheterna är uttömda och arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren så blir frågan om uppsägning aktuell.

LAS kräver saklig grund för att en uppsägning ska anses giltig.<sup>115</sup> Lagen ger ingen närmare beskrivning av begreppet saklig grund. Innebörden i begreppet framkommer av förarbeten och Arbetsdomstolens praxis. Vidare menar lagen att saklig grund ej föreligger om det kan anses skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.<sup>116</sup> Det innebär enligt praxis att en uppsägning endast är sakligt grundad om arbetsgivaren har genomfört en omplaceringsutredning. Detta framgår i AD 2002 nr 32, som gällde fråga om det fanns saklig grund för uppsägning av en brandman som ej längre klarade testerna som krävs för att få arbeta med rök- och kemdykning. Arbetstagaren hade bland annat problem med hjärtat, men sammantaget kunde symptomen beskrivas som normala i förhållande till arbetstagarens ålder. AD framhöll att arbetsgivaren har ett stort ansvar att vidta åtgärder för att söka behålla en arbetstagare, så länge arbetstagaren samarbetar i åtgärderna:

”Allmänt gäller att en arbetsgivare, inom ramen för sitt rehabiliteringsansvar, har att vidta alla de åtgärder som skäligen kan krävas för att anställningen skall bestå. Den närmare omfattningen av arbetsgivarens nu berörda skyldigheter blir beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Till exempel kan en viss omorganisation av arbetsplatsen eller omfördelning av arbetsuppgifter krävas. Här kan dock faktorer som bland annat arbetsplatsens storlek påverka bedömningen. Av betydelse är vidare om och i vad mån arbetstagaren själv medverkat i ansträngningarna att finna en lösning. Under alla förhållanden åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av möjligheterna till omplacering samt rehabili-

---

<sup>113</sup> 8.2 ABPU-10, 2010.

<sup>114</sup> 8.5 ABPU-10, 2010.

<sup>115</sup> 7§ LAS.

<sup>116</sup> 7§ LAS 2st.

terings- och anpassningsåtgärder. Om det råder oklarhet huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter är det ett förhållande som går ut över arbetsgivaren.”<sup>117</sup>

Arbetsgivaren kunde inte visa att man utrett möjligheterna till omplacering av arbetstagararen till annat arbete inom verksamheten, och därmed hade arbetsgivaren ej fullgjort sitt omplaceringsutredningsansvar.<sup>118</sup> AD ansåg att saklig grund för uppsägning ej förelegat och ogiltigförklarade därför uppsägningen.

Sjukdom i sig utgör inte saklig grund för uppsägning.<sup>119</sup> Det är när arbetstagararen inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren som saklig grund för uppsägning föreligger.<sup>120</sup> En proposition om ändring i AFL förtydligar detta i uttalandet: ” För att en nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom skall kunna utgöra saklig grund krävs att nedsättningen är stadigvarande och dessutom så väsentlig att arbetstagararen inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.”<sup>121</sup> Att sjukdom är saklig grund för uppsägning först när arbetstagararen inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren framhävs även i praxis.<sup>122</sup> I AD 2005 nr 105 hänvisar domstolen till tidigare domar och förtydligar de omständigheter då sjukdom kan anses vara saklig grund för uppsägning:

”Arbetsdomstolen har i åtskilliga tidigare domar mot bakgrund i förarbetena till anställningsskyddslagen uttalat att uppsägning av en arbetstagarare på grund av sjukdom - exempelvis som i detta fall alkoholism av sjukdomskaraktär - får ske endast i undantagsfall. Det skall vara fråga om situationer där arbetstagararen på grund av sjukdomen inte längre kan anses ha förmåga att utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid bedömningen har domstolen att ta ställning till om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter enligt lag att söka rehabilitera arbetstagararen.”<sup>123</sup>

AD 2005 nr 105 behandlar frågan om saklig grund för uppsägning, av en arbetstagarare som lider av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär, har förelegat.<sup>124</sup> Arbetsgivaren bedriver en omfattande rehabiliteringsverksamhet och har vidtagit rehabiliteringsåtgärder för arbetstagararen under åtta år. Arbetstagararen, som har haft flera återfall och flera gånger varit berusad på arbetsplatsen, klarar endast de enklaste arbetsuppgifterna vilka endast är ett fåtal. Arbetsgivaren har omplacerat arbetstagararen till en för honom särskilt anpassad tjänst. Dock kräver arbetstagararen ständig tillsyn för att fullgöra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren anses ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och sin omplaceringsskyldighet. Arbetstagararen anses ej utföra arbete av betydelse för Arbetsgivaren och AD finner därmed uppsägningen sakligt grundad.

---

<sup>117</sup> AD 2002 nr 32, s. 211.

<sup>118</sup> AD 2002 nr 32.

<sup>119</sup> Prop. 1973:129 s.126.

<sup>120</sup> Prop. 1973:129 s.126.

<sup>121</sup> Prop. 2006/07:59 s.16-17.

<sup>122</sup> Se t ex AD 1978 nr 139.

<sup>123</sup> AD 2005 nr 105, s.774.

<sup>124</sup> AD 2005 nr 105.

AD 2000 nr 111 behandlar en tvist angående saklig grund för uppsägning.<sup>125</sup> Fallet gällde en lärare som, på grund av alkoholmissbruk, varit frånvarande i perioder under drygt 10 års tid. Tvist uppkom mellan parterna om det var alkoholberoende av sjukdomskaraktär som låg bakom alkoholmissbruket. Arbetstagaren hade intyg från läkare som bevis för att alkoholberoendet var att jämställa med sjukdom. AD ansåg att bevisningen räckte. Tvisten om uppsägningen skulle därför bedömas utifrån huruvida arbetsgivaren uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och om arbetstagaren kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren hade gjort ett flertal insatser med rehabiliteringsutredningar, arbetsanpassning och bekostat några veckors behandling. AD ansåg att detta räckte för att arbetsgivaren skulle anses ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. Dock ansåg AD att arbetstagaren kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren och ogiltigförklarade därför uppsägningen:

”Mot bakgrund av Lennart Ws låga frånvarofrekvens under de två år som närmast föregick uppsägningen anser domstolen inte att hans arbetsförmåga har varit nedsatt i så hög grad att en uppsägning har varit motiverad.

Arbetsdomstolen finner på grund av det anförda att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen av Lennart W. Uppsägningen skall alltså förklaras ogiltig.”<sup>126</sup>

Arbetsdomstolen väger även in flera andra faktorer och gör en helhetsbedömning vid prövning om saklig grund för uppsägning föreligger. Faktorerna vägs mot varandra för att ge en bedömning om huruvida det är lämpligt att arbetstagaren fortsätter sin anställning hos arbetsgivaren.<sup>127</sup> Exempel på faktorer som är av betydelse vid helhetsbedömningen är arbetsplatsens storlek, vilket har betydelse för arbetsgivarens möjligheter att omplacera arbetstagare och arbetsgivarens resurser för att rehabilitera arbetstagaren; anställningens längd, anställningsskyddet blir större ju längre en arbetstagare varit anställd hos sin arbetsgivare; vilken typ av arbetsuppgifter arbetstagaren har och hur allvarliga konsekvenserna blir vid misskötsamhet av dessa.<sup>128</sup>

Arbetsgivaren är inte skyldig att vidta anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder om arbetstagaren ”*grovt åsidosatt sina åligganden*”<sup>129</sup> gentemot arbetsgivaren, det vill säga om arbetsgivaren har grund för att avskeda arbetstagaren.<sup>130</sup> Dock finns det gränsfall, där arbetstagarens handlande som normalt kan utgöra grund för avsked, på grund av förmildrande omständigheter inte är tillräckliga som grund för ett skiljande från anställningen. Fallet AD 2002 nr 26 behandlar fråga om saklig grund för uppsägning av en banarbetare, RQ, som, på sin fritid, under den 6 och 8 juli år 2000 sammantaget gjorde sig skyldig till grovt rattfylleri, smitning, stöld och misshandel.<sup>131</sup> AD konstaterade att brotten som arbetstagaren begått var allvarliga. Dock ansåg AD att brotten som begåtts inte var riktade

---

<sup>125</sup> AD 2000 nr 111.

<sup>126</sup> AD 2000 nr 111, s. 477.

<sup>127</sup> Bylund 2008.

<sup>128</sup> Bylund 2008.

<sup>129</sup> 18§ LAS.

<sup>130</sup> Se t ex AD 2005:86.

<sup>131</sup> AD 2002 nr 26.

mot arbetsgivaren. Dessutom rörde det sig om en förmildrande omständighet i form av en personlig kris:

”Sammanfattningsvis kan man konstatera att det har varit fråga om en visserligen allvarlig, men enstaka förlöpning som R.Q. har gjort i tillfällig och djup personlig kris. Som domstolen åtskilliga gånger har uttalat bör bedömningen inte så mycket inriktas på vad som har förekommit i det enskilda fallet utan i stället på de slutsatser för framtiden om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade.”<sup>132</sup>

AD vägde främst in två skäl i bedömningen av arbetstagarens lämplighet: dels att arbetstagaren arbetat hos arbetsgivaren under en längre tid och under den tiden skött sitt arbete väl och dels att arbetstagaren ”kommit ifrån sitt alkoholmissbruk” och kunde betraktas som en ”nykter alkoholist”.<sup>133</sup> Arbetsdomstolen kom fram till att arbetstagaren borde vara lämpad för arbete hos arbetsgivaren. Då arbetsgivaren inte hade gjort en omplaceringsutredning ansåg AD att det saknades saklig grund för uppsägning av arbetstagaren.

Om arbetstagaren samarbetar med arbetsgivaren i rehabiliteringsprocessen spelar också in i bedömningen om saklig grund för uppsägning föreligger. Arbetstagaren skall aktivt medverka i rehabiliteringen.<sup>134</sup> Deltar inte arbetstagaren aktivt i sin rehabilitering anses enligt praxis arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vara uppfyllt och saklig grund för uppsägning kan föreligga. Detta framgår bland annat i ett uttalande från AD:

”I förarbetena till de nuvarande bestämmelserna om arbetsgivares rehabiliteringsansvar har uttalats att det knappast torde bli aktuellt att bedöma en uppsägning från arbetsgivaren som sakligt grundad under tid då det pågår åtgärder för att stärka den enskilde arbetstagaren och öka dennes förutsättningar att arbeta (prop. 1990/91:140 s. 52 f.). 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 under förutsättning dock att fråga är om en arbetsprövning som kan antas bidra till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete och att detta arbete är av sådant slag att arbetstagaren skäligen bör godta omplacering till det.”<sup>135</sup>

AD 2001 nr 59 behandlar saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som uppträtt berusad på arbetsplatsen och varit olovligen frånvarande från arbetet.<sup>136</sup> Arbetstagaren, GP, hade varit olovligen frånvarande från arbetet flertalet gånger, AD ansåg ej att den olovliga frånvaron var omfattande då det endast skett ett par gånger under de två år som föregick uppsägningen. Däremot hade GP flertalet gånger uppträtt alkoholpåverkad på arbetsplatsen, både under arbetstid och på sin fritid. Detta ansåg AD vara tillräckligt för att föranleda saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren hade hållit i planeringsmöten och då erbjudit rehabilitering i form av behandlingshem, terapeutiska samtal och antabusbehandling. GP ansåg inte sig ha några alkoholproblem och hade därför vägrat behand-

---

<sup>132</sup> AD 2002 nr 26, s. 189.

<sup>133</sup> AD 2002 nr 26, s. 189.

<sup>134</sup> 30 kap 7§ Socialförsäkringsbalken.

<sup>135</sup> AD 1993 nr 96, s. 657-658.

<sup>136</sup> AD 2001 nr 59.

ling. Arbetsgivaren hade gjort flera omplaceringsförsök, men varje gång misskötte GP sig genom att uppträda berusad på arbetsplatsen. GP hade genomgått arbetsträning och fått anpassade arbetsuppgifter. AD ansåg därför att arbetsgivaren fullgjort sina rehabiliterings- och omplaceringsskyldigheter och saklig grund för uppsägning förelåg.

Hur allvarliga konsekvenserna kan bli vid arbetstagarens misskötsamhet av sina arbetsuppgifter vägs in i bedömningen. AD 2009 nr 53 behandlar frågan om saklig grund för uppsägning funnits för en arbetstagarare med missbruksproblem. En arbetstagarare som under en längre tid arbetat på ett smältvärk, blir uppsagd på grund av personliga skäl. På arbetsplatsen finns en drogpolicy som påbjuder slumpvisa drogtester. Vid två tillfällen visar drogtesterna positiva svar för arbetstagararen. Arbetstagararen påbörjar rehabilitering i form av samtal med terapeut. Vid två tillfällen vägrar han lämna urinprov till de slumpvisa drogtester som sker enligt drogpolicyn på företaget. Arbetstagararen dyker även upp på arbetsplatsen med 0,27 promille alkohol i blodet. AD finner att det inte finns möjlighet till omplacering och finner uppsägningen sakligt grundad. Betoning ligger på att verksamheten är riskfylld. *”Det är fråga om en verksamhet där allvarliga personsador kan uppkomma om någon av arbetstagararna brister i uppmärksamhet. En arbetstagarare som är påverkad av droger eller alkohol skulle löpa stor risk att skada sig själv eller någon av arbetskamraterna”*<sup>137</sup> AD ser även allvarligt på att arbetstagararen vid två tillfällen underlåtit att ge urinprov till drogtest. *”Det kan inte råda någon tvekan om att arbetstagararna på arbetsplatsen har haft en skyldighet att underkasta sig drogtest samt att vägran att göra detta bör kunna leda till att arbetstagararen skiljs från sin anställning.”*<sup>138</sup> En vägran att delta i slumpvisa drogtester kan i sig innebära saklig grund för uppsägning då det finns en drogpolicy som tillåter sådana tester och verksamheten består av riskfyllda arbetsuppgifter.

## 2.2.2 Kundföretagets ansvar

Som framgår av avsnitt 2.1.2 så har kundföretaget arbetsmiljöansvar för inhyrda arbetstagarare. Detta ansvar är dock begränsat till den tid då den inhyrda arbetstagararen står till kundföretagets förfogande. När inhyrningsuppdraget är avslutat upphör även kundföretagets ansvar för den inhyrde (se avsnitt 2.1.2). Av Bemanningsföretagens standardavtal framgår att ett kundföretag kan reklamera ett uppdrag och på så vis få bemanningsföretaget att byta ut den inhyrda:

*”Fel eller brist hänförlig till Leverantörens ansvar för Uppdraget ska av Kunden omgående skriftligen reklameras till Leverantören. [...] Reklamationen ska innehålla tydlig uppgift om felets eller bristens art och omfattning.”*<sup>139</sup>

*”Leverantören ska efter reklamation eller anmärkning beredas tillfälle att inom skälig tid avhjälpa felet eller bristen genom att ersätta Uthyrd person mot vilken reklamation riktats, innan Kund framställer anspråk på skadestånd eller prisavdrag. Vad som är skälig tid ska*

---

<sup>137</sup> AD 2009 nr 53, s.544.

<sup>138</sup> AD 2009 nr 53, s.545.

<sup>139</sup> 7.1 ABPU-10, 2010.

bedömas med hänsyn till art och omfattning av fel eller brist respektive möjligheten att tillhandahålla ersättningspersonal.”<sup>140</sup>

Detta innebär att, om en inhyrd, av vilket skäl det än må vara, inte kan utföra sitt uppdrag hos kunden så kan kunden reklamera till Bemanningsföretaget och antingen få den inhyrda utbytt eller få prisavdrag alternativt skadestånd. Vid inhyrds missbruk av alkohol behöver kundföretaget inte ta hänsyn till om det rör sig om ett beroende av sjukdomskaraktär. Inkräktar missbruket på den inhyrdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter hos kundföretaget så kan kundföretaget reklamera till Bemanningsföretaget. När den inhyrde med alkoholproblem inte längre har ett uppdrag hos kunden så har kunden inte längre något ansvar för denne. Rehabiliteringsansvaret av en arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär ligger alltså fullt ut på bemanningsföretaget.

---

<sup>140</sup> 7.3 ABPU-10, 2010.

## 3. Analys och Slutsats

### 3.1 Analys

**Arbetsgivaransvar - Hur ser arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ut när det gäller alkoholberoende arbetstagare och hur långt sträcker den sig ur rättslig synvinkel?**

Ansvar för arbetstagares rehabilitering ligger i huvudsak på arbetsgivaren, vilket framgår av lagstiftningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, förarbetena, domstolspraxis kollektivavtal och standardavtal. Bemanningsföretaget ska ta reda på hur arbetsmiljön på kundföretaget ser ut. Det långsiktiga arbetsmiljöansvaret ligger på arbetsgivaren. Dock finns det uppenbara svårigheter i att som arbetsgivare anpassa arbetet och genomföra arbetsplatsrelaterad rehabilitering för en arbetstagare som är placerad hos ett kundföretag. Arbetsplatsrelaterad rehabilitering innehar främst syfte att arbetstagaren kan återkomma i arbete hos arbetsgivaren. Fokus vid sådan rehabilitering ligger på individens förmåga och inte på arbetsuppgifterna i sig. Anpassning av arbetsuppgifterna lär, för arbetsgivaren vara svårt när det är kundföretaget som har arbetsledningsrätten över arbetstagaren när arbetstagaren står till kundföretagets förfogande. Ett kundföretag, som vill hyra in personal med en viss kompetens för att utföra vissa arbetsuppgifter, vill förmodligen inte hyra in en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. En arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär torde vara ännu svårare att hyra ut. En arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet sträcker sig endast till den punkt då det finns saklig grund att säga upp arbetstagaren. Bemanningsföretagets möjliga åtgärder i form av omplacering och arbetsanpassning begränsas av kunden och dess krav på den inhyrde. När bemanningsföretaget gjort de rehabiliteringsåtgärder som är möjliga och utrett möjligheterna för omplacering och arbetstagaren fortfarande inte går att hyra ut, torde det innebära att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren och att det föreligger saklig grund för uppsägning.



**Kundföretagets ansvar - Vid bemanningsarbete hyr arbetsgivaren (bemanningsföretaget) ut arbetskraft till ett eller flera kundföretag. Vad har kundföretagen för ansvar och skyldigheter gentemot den inhyrda arbetskraften när det gäller rehabilitering?**

Kundföretagen har ett arbetsmiljöansvar som är begränsat till arbetsplatsen och den tid som den inhyrda personalen arbetar hos kundföretaget. Så länge som arbetstagaren är uthyrd till kundföretaget så har kundföretaget alltså ansvar för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar och samarbeta med arbetstagaren för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöansvaret upphör så fort arbetstagaren inte längre är uthyrd till kundföretaget. I praktiken borde det innebära att ett kundföretag kan byta ut en inhyrd mot en annan inhyrd och på så vis kunna undvika inhyrd arbetskraft med särskilda anpassningskrav eller nedsatt arbetsförmåga. Dessa personer torde gång på gång bli ratade av kundföretagen. Långtgående insatser såsom rehabilitering ligger inte på kundföretagens ansvar. Rehabiliteringsansvaret ligger på arbetsgivaren men en arbetsplatsbaserad rehabilitering av en arbetstagare torde vara svår att genomföra utan kundföretagens medverkan.

### **3.1.1 Problematiseringar**

Bemanningsbranschen är av heterogen karaktär. Bemanningsbranschen innefattar en mängd olika yrkeskategorier och verkar inom många olika områden allt ifrån IT till byggnation, ifrån vård/omsorg till hotell/restaurang. Det innebär att förhållandena kan se mycket olika ut mellan två uthyrda. En uthyrds värde kan mätas efter tillgång och efterfrågan på personal med den uthyrdes specifika kompetens. Utbildningsnivå och yrkeskategori är två aspekter som bör tillmätas vikt i en sådan bedömning. Detta påverkar hur utbytbar en inhyrd/uthyrd arbetare är för kundföretaget och för bemanningsföretaget. Finns det många som har kvalifikationerna för uppdraget har inte kundföretaget behov av att anpassa arbetet för den inhyrde eller medverka i rehabiliteringsåtgärder, enklare är att istället reklamera och byta ut inhyrda som inte kan sköta sitt arbete så som kundföretaget har ställt sina kriterier.

Eftersom svarsfrekvensen i den empiriska undersökningen var mycket låg, så kan inga generella slutsatser om rehabiliteringsprocessen inom bemanningsbranschen dras utifrån denna. Däremot kan intressanta frågor väckas utifrån svarsfrekvensen och responsen på enkäterna. Flera fackförbund gav uttryck för en okunskap om rehabiliteringsprocessen i bemanningsbranschen när det gäller arbetstagare med alkoholberoende. Beror det på att problemen med alkoholberoende arbetstagare inte finns i bemanningsbranschen? Är det i praktiken så att det inte sker någon rehabilitering av arbetstagare med alkoholberoende i bemanningsbranschen? Vad händer då istället med dessa arbetstagare? Eller är det så att rehabiliteringsprocessen av dessa arbetstagare fungerar såpass bra att fackförbunden inte behöver verka för en förbättringsprocess?

En annan aspekt som skulle kunna tyda på ett lågt engagemang gällande arbetsmiljön i bemanningsbranschen är Arbetsmiljöavtalet. Arbetsmiljöavtalet är inte anpassat efter bemanningsbranschen och tar därför inte upp de problem som ett trepartsförhållande innebär. Att nämna att arbetsmiljöarbetet och företagshälsovården ska anpassas efter lokala

förhållanden är inte tillräckligt för att arbetsmiljöarbetet ska kunna utvecklas. Man skulle kunna tänka sig att arbetsmiljöarbetet, i alla fall i samarbetet mellan Unionen, Akademikerförbunden och Bemanningföretagen har stannat av om de förlitar sig på ett avtal som tecknades för nästan 20 år sedan.

### **3.2 Metod- och källkritik**

Inom den rättsdogmatiske metoden kan eventuella felmarginaler uppstå då man väljer ut det rättsliga material som tas med i uppsatsen. Detta motverkas av att fokus vid framtagningen av det rättsliga materialet har legat på de, för uppsatsens frågeställningar, relevanta lagrummen och övrigt rättskällematerial sedan har tagits fram utifrån förmåga att komplettera och relatera till dessa lagrum.

Rättsfallen som beskrivs och refereras till i rättsutredningen behandlar alla arbetsgivare som inte är bemanningföretag. Detta eftersom det inte finns några rättsfall i AD, där arbetsgivaren är ett bemanningföretag, som behandlar de ämnen som tas upp i denna uppsats. Därför råder osäkerhet om hur den gällande rätten ser ut i fall med bemanningföretag. Det vore därför intressant om det kom ett rättsfall från AD som behandlade bemanningföretagens speciella natur i förhållande till rehabiliteringsskyldigheten. Det kan inte heller uteslutas att det finns rättsfall från andra domstolar än AD som behandlar bemanningföretags skyldigheter utifrån arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken. Svårigheter att lokalisera relevanta rättsfall från förvaltningsdomstolarna har inneburit en begränsning för rättsutredningen.

En stor andel av informationen om bemanningföretag och statistik för bemanningsbranschen har hämtats från arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen. Denna information bör beaktas med försiktighet då Bemanningföretagen är representant för bemanningsarbetsgivarna och därmed partisk till förmån för dessa. Därför används endast material från Bemanningföretagen i ett beskrivande syfte.

#### **Empirisk undersökning**

Den empiriska undersökningen begränsas av dess utförande på ett antal punkter. Dels gjordes ingen pilotundersökning. Den utsatta tiden för respondenterna att skicka in svar varierade mellan sex till tio dagar. Inte heller skickades det ut någon påminnelse. Urvalet var relativt litet jämfört med populationen och ej slumpmässigt utvalt. Det finns därför flera möjliga orsaker till att inga bemanningföretag svarade på enkäten. Några alternativ skulle kunna vara: att de inte hade tid att svara på enkäten, att de ansåg att frågorna var för svåra att förstå eller svara på eller att de helt enkelt inte vill berätta om sin rehabiliteringsverksamhet av alkoholberoende arbetstagare.

### 3.3 Slutsats

Arbetsgivaren, det vill säga bemanningsföretaget ansvarar för rehabiliteringen av en anställd med alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Kundföretagets arbetsmiljöansvar, som innefattar anpassningsansvar, för inhyrd personal begränsas till tiden för uppdraget. Kundföretaget har inte ansvar för sådana långtgående åtgärder som rehabilitering. Arbetsgivarens skyldighet att rehabilitera en arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär begränsas av de omständigheter som innebär att arbetsgivaren kan avskeda eller säga upp arbetstagaren. Även om sjukdom i sig inte utgör saklig grund för uppsägning, så kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren om arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet och om arbetstagaren inte kan anses utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. En arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär torde vara svår att hyra ut till kundföretag och då bemanningsföretaget inte har kontroll över arbetsförhållandena på kundföretaget så blir det svårt för bemanningsföretaget att anpassa arbetet efter en sådan uthyrd arbetare. Då arbetsträning omplacering och arbetsanpassning är delar i rehabiliteringen av en sjuk arbetstagare innebär bemanningsföretagets tänkbara svårigheter att utföra dessa även en tänkbar begränsning att genomföra rehabilitering för en sådan arbetstagare.

Utifrån dessa ståndpunkter verkar det finnas ett behov av ett samarbete mellan bemanningsföretag och kundföretag för att en fullgod rehabiliteringsprocess för en sjuk arbetstagare ska kunna uppnås. Så som ansvarsfördelningen ser ut idag finns det inga incitament för kundföretagen att samarbeta och vara behjälplig för en inhyrds rehabilitering. För att kunna handskas med denna problematik behövs kunskap och engagemang, både från bemanningsföretagens sida och från fackförbundens sida, om hur rehabiliteringen av alkoholberoende arbetstagare ska fungera. Som en del av kunskapsökningen av ämnet föreslås härmed att det tas fram arbetslivsinriktad forskning om rehabilitering av alkoholberoende arbetstagare inom bemanningsbranschen. En sådan forskning skulle även kunna väcka diskussion om huruvida en förändring av rådande ansvarsfördelning gällande rehabiliteringen av uthyrda inom bemanningsbranschen är önskvärd.

# Källförteckning

## Officiella publikationer

AFS 2001:01 *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.*

AFS 1994:1 *Arbetsmarknadsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.*

Arbetsmarknadsutskottets bet. 1993/94 AU15, *Ändringar i arbetsmiljölagen.*

Arbetsmarknadsutskottets bet. 1990/91 AU20, *Privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.*

Prop. 2011/12:178 *Lag om uthyrning av arbetstagare.*

Prop. 2006/07:59 *Vissa sjukförsäkringsfrågor mm.*

Prop. 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen.*

Prop. 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering.*

Prop. 1990/91:124 *om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.*

Prop. 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft.*

## Litteratur

Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag.* 2008. Juristförlaget i Lund.

Bylund, Bo et al., *Anställningsskyddslagen med kommentar*, Norstedts Akademiska Förlag, Falun 2008.

Ericson, Bo – Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen med kommentar.* Tolfte uppl., 2011, Norstedts.

Hellberg, Annika (Red), *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer i lydelse den 1 januari 2011*, Arbetsmiljöverket, Ödeshög 2010.

Källström, Kent, *Alkoholpolitik och arbetsrätt. En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*. 1993. Iustus förlag AB. Uppsala.

### **Rättspraxis**

AD 2009 nr 53  
AD 2006 nr 57  
AD 2005 nr 105  
AD 2005 nr 86  
AD 2002 nr 32  
AD 2002 nr 26  
AD 2001 nr 92  
AD 2001 nr 59  
AD 2000 nr 111  
AD 1995 nr 104  
AD 1993 nr 96  
AD 1978 nr 139

### **Avtal och Kollektivavtal**

ABPU-10 *Allmänna bestämmelser personaluthyrning*, Bemanningsföretagen, 2010, (hämtad den 8 oktober 2012)

[http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/standardavtal/allmanna-bestammelser-personaluthyrning-\(abpu-10\)](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/standardavtal/allmanna-bestammelser-personaluthyrning-(abpu-10))

Arbetsmiljöavtalet, *Arbetsmiljöavtal* mellan HAO Handelsarbetsgivarna (numera Svensk handel), HAO Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund och Handelsanställdas förbund samt Tjänstemannaförbundet HTF (numera Unionen), Stockholm 1995, Giltighetstid: tillsvidare med ömsesidig uppsägningstid om tre månader. (hämtad den 8 oktober 2012)

<http://www.unionen.se/filer/bemanningsforetagen>

Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och samtliga LO-förbund, *Arbetare – Avtal för Bemanningsföretag*, 2010, Giltighetstid: 2010-11-01–2012-04-30.

Kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, *Allmänna anställningsvillkor – Avtal för tjänstemän*, 2012, Giltighetstid: 2012-05-01–2013-04-30.

### **Övriga källor**

Arbetsmiljöverkets hemsida.

[www.av.se](http://www.av.se)

Arbetsmiljöverket, pressmeddelande, *In- och uthyrning av arbetskraft*.

(hämtad den 26 september 2012)

[http://www.av.se/Aktuellt/inhyrning\\_och\\_uthyrning\\_av\\_arbetskraft/](http://www.av.se/Aktuellt/inhyrning_och_uthyrning_av_arbetskraft/)

Arbetsmiljöverket, pressmeddelande, *Stor tillsynsinsats för en trygg arbetsmiljö inom bemanningsbranschen.*

(hämtad den 26 september 2012)

<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2011/35873.aspx>

Bemanningsföretagen, *Anställda och penetrationsgrad 2011.*

(hämtad den 26 september 2012)

<http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/rapporter/anstallda-och-penetrationsgrad-2011>

Bemanningsföretagen, *Bemanningsbranschen i siffror.*

(hämtad den 4 oktober 2012)

[http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/fler\\_siffror](http://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fler_siffror)

Bemanningsföretagen, *Bemanningsindikatorn 2:a kvartalet 2012.*

(hämtad den 4 oktober 2012)

[http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive\\_FileID=15b2ed27-4dbc-40ab-b4b0-517939e612f1&FileName=Bemanningsindikatorn\\_Q2\\_2012pd\\_A.pdf](http://www.bemanningsforetagen.se/MediaBinaryLoader.axd?MediaArchive_FileID=15b2ed27-4dbc-40ab-b4b0-517939e612f1&FileName=Bemanningsindikatorn_Q2_2012pd_A.pdf)

CAN (Centralförbundet för alkohol- och narkotikaupplysning), *Hur farlig är alkoholen?*, drogfakta 2010. (hämtad den 4 oktober 2012)

<http://www.can.se/sv/Drogefakta/Alkohol/>

Jobbkällan. (hämtad den 4 oktober 2012)

<http://jobbkallan.se/fakta/bemanningsfoeretag?catid=3>

Sandgren, Claes, *Om empiri och rättvetenskap del I och II*, Juridisk Tidskrift vid Stockholms universitet 1995/96, s. 726-748.

Statistiska Centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningarna för andra kvartalet 2012.*

(hämtad den 18 september 2012)

[http://www.scb.se/Pages/Product\\_23262.aspx](http://www.scb.se/Pages/Product_23262.aspx)

# Bilaga 1:

## Enkät till bemanningsföretag

Hej!

Jag är en student vid Lunds Universitet som just nu skriver en uppsats om rehabilitering av arbetstagare med alkoholberoende inom bemanningsbranschen.

Frågor jag ställer mig i uppsatsen behandlar bland annat om rehabiliteringsprocessen underlättas eller försvåras av det trepartsförhållande som råder inom bemanningsbranschen (arbetsgivare, kundföretag och arbetstagare) och om parterna efterfrågar förändring i ansvarsfördelningen som råder enligt nuvarande lagstiftning, bestämmelser och kollektivavtal.

För att få närmare insikt i detta så skulle jag vilja att ni svarar på frågorna nedan. Undersökningen är frivillig och konfidentiell, vilket innebär att företagets namn ej kommer att kunna kopplas till svaren på frågorna i undersökningen.

Då jag har ett begränsat tidsutrymme behöver svaren vara mig tillhanda senast 1/10. För att delta i undersökningen är det bara att skriva in svar under respektive fråga i det bifogade dokumentet och sedan skicka in via mejl. Har ni funderingar över undersökningen, frågorna eller vill ta del av uppsatsen när den är klar, så är det bara att höra av sig via mejl eller telefon.

Med vänlig hälsning

Emma Hässler

0702-310089

[emma.l.hassler@gmail.com](mailto:emma.l.hassler@gmail.com)

## **Tack för att ni väljer att besvara frågeformuläret och hjälpa mig i min undersökning!**

Svaren skrivs lämpligen in under respektive fråga. Är informationen för att besvara en viss fråga otillgänglig eller svårtillgänglig så går det bra att nämna det under frågan och sedan gå vidare. Det viktigaste för mig är att få en översikt i hur rehabiliteringsprocessen (exklusive kontakt och samarbete med försäkringskassan) fungerar i ert företag.

### **Bakgrundsinformation:**

1. Din arbetspost/titel:
2. Dina huvudsakliga arbetsuppgifter:
3. Antal anställda i företaget:
4. Antal kundföretag:

### **Alkoholpolicy och hantering av rehabiliteringsärenden**

5. Företagets policy angående alkohol (går bra med en länk eller ett bifogat dokument):
6. Företagets system för att upptäcka alkoholberoende hos arbetstagare placerade hos ett kundföretag:
7. Hantering av anställd som misstänks lida av alkoholberoende av sjukdomskaraktär (exklusive kontakt med försäkringskassan):

### **Ansvarsfördelningen och rehabiliteringsprocessen i praktiken**

8. Vad anser ni om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
9. Beskriv kortfattat: Hur kan rehabiliteringsprocessen se ut för en anställd som är placerad hos ett kundföretag?
10. Vilka möjligheter har ni att anpassa arbetet för en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
11. Vilka möjligheter har ni att omplacera en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
12. Vilka positiva/negativa aspekter anser ni finnas i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
13. Vad skulle en förändring i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag kunna innebära för rehabiliteringsprocessen?
14. Övriga kommentarer/ åsikter/ synpunkter:



## **Bilaga 2:**

# **Enkät till fackförbund**

Hej!

Jag är en student vid Lunds Universitet som just nu skriver en uppsats om rehabilitering av arbetstagare med alkoholberoende inom bemanningsbranschen.

Frågor jag ställer mig i uppsatsen behandlar bland annat om huruvida rehabiliteringsprocessen underlättas eller försvåras av det trepartsförhållande som råder inom bemanningsbranschen (arbetsgivare, kundföretag och arbetstagare) och om parterna efterfrågar förändring i ansvarsfördelningen som råder enligt nuvarande lagstiftning, bestämmelser och kollektivavtal.

För att få närmare insikt i detta så skulle jag vilja att ni svarar på frågorna nedan. Undersökningen är frivillig och konfidentiell, vilket innebär att ditt namn ej kommer att kunna kopplas till svaren på frågorna i undersökningen.

Då jag har ett begränsat tidsutrymme behöver svaren vara mig tillhanda senast 1/10. För att delta i undersökningen är det bara att skriva in svar under respektive fråga i det bifogade dokumentet och sedan skicka in via mejl. Har ni funderingar över undersökningen, frågorna eller vill ta del av uppsatsen när den är klar, så är det bara att höra av sig via mejl eller telefon.

Med vänlig hälsning

Emma Hässler

0702-310089

emma.l.hassler@gmail.com

**Tack för att ni väljer att besvara frågeformuläret och hjälpa mig i min undersökning!**

Svaren skrivs lämpligen in under respektive fråga. Är informationen för att besvara en viss fråga otillgänglig eller svårtillgänglig så går det bra att nämna det under frågan och sedan gå vidare.

**Bakgrundsinformation:**

1. Din arbetspost/titel:
2. Dina huvudsakliga arbetsuppgifter:

**Ansvarsfördelningen och rehabiliteringsprocessen i praktiken**

3. Vad anser ni om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare med alkoholberoende som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
4. Beskriv kortfattat: Hur kan den arbetsplatsrelaterade rehabiliteringsprocessen se ut för en arbetstagare med alkoholberoende som är placerad hos ett kundföretag?
5. Vilka positiva/negativa aspekter anser ni finnas i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare med alkoholberoende som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
6. Vad skulle en förändring i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag kunna innebära för rehabiliteringsprocessen?
7. Övriga kommentarer/ åsikter/ synpunkter:

# Bilaga 3:

## Enkät till Bemanningsföretagen

Hej!

Jag är en student vid Lunds Universitet som just nu skriver en uppsats om rehabilitering av arbetstagare med alkoholberoende inom bemanningsbranschen.

Frågor jag ställer mig i uppsatsen behandlar bland annat om rehabiliteringsprocessen underlättas eller försvåras av det trepartsförhållande som råder inom bemanningsbranschen (arbetsgivare, kundföretag och arbetstagare) och om parterna efterfrågar förändring i ansvarsfördelningen som råder enligt nuvarande lagstiftning, bestämmelser och kollektivavtal.

För att få närmare insikt i detta så skulle jag vilja att ni svarar på frågorna nedan.

Då jag har ett begränsat tidsutrymme behöver svaren vara mig tillhanda senast 9/10. För att delta i undersökningen är det bara att skriva in svar under respektive fråga i det bifogade dokumentet och sedan skicka in via mejl. Har ni funderingar över undersökningen, frågorna eller vill ta del av uppsatsen när den är klar, så är det bara att höra av sig via mejl eller telefon.

Med vänlig hälsning

Emma Hässler  
0702-310089  
emma.l.hassler@gmail.com

**Tack för att ni väljer att besvara frågeformuläret och hjälpa mig i min undersökning!**

Svaren skrivs lämpligen in under respektive fråga. Är informationen för att besvara en viss fråga otillgänglig eller svårtillgänglig så går det bra att nämna det under frågan och sedan gå vidare.

**Bakgrundsinformation:**

Din arbetspost/titel:

Dina huvudsakliga arbetsuppgifter:

**Insyn**

1. Vad har bemanningsföretagen för system för att upptäcka alkoholberoende hos arbetstagare placerade hos ett kundföretag?

**Ansvarsfördelningen och rehabiliteringsprocessen i praktiken**

2. Vad anser ni om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
3. Beskriv kortfattat: Hur kan den arbetsplatsrelaterade rehabiliteringsprocessen se ut för en arbetstagare med alkoholberoende som är placerad hos ett kundföretag?
4. Vilka möjligheter har bemanningsföretag att anpassa arbetet för en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
5. Vilka möjligheter har bemanningsföretag att omplacera en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
6. Vilka positiva/negativa aspekter anser ni finnas i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
7. Vad skulle en förändring i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag kunna innebära för rehabiliteringsprocessen?
8. Övriga kommentarer/ åsikter/ synpunkter:

# Bilaga 4:

## Enkät till Arbetsmiljöverket

Hej Fredrika Brickman!

Mitt namn är Emma Hässler och jag studerar vid Lunds Universitet.

Vad jag förstår är du samordnare av en stor tillsynsinsats av arbetsmiljön i bemanningsbranschen som hållit på sedan 2011?

Det är så att jag just nu skriver en uppsats om rehabilitering av arbetstagare med alkoholberoende inom bemanningsbranschen. Frågor jag ställer mig i uppsatsen behandlar bland annat om huruvida rehabiliteringsprocessen underlättas eller försvåras av det trepartsförhållande som råder inom bemanningsbranschen (arbetsgivare, kundföretag och arbetstagare) och om parterna efterfrågar förändring i ansvarsfördelningen som råder enligt nuvarande lagstiftning, bestämmelser, avtal och kollektivavtal.

Jag skulle uppskatta om du ville besvara några frågor angående rehabiliteringsprocessen i praktiken för anställda i bemanningsföretag. Antingen om vi kan ta det via telefon eller via mejl.

Då jag har ett begränsat tidsutrymme behöver svaren vara mig tillhanda senast 5/10. För att delta i undersökningen är det bara att skriva in svar under respektive fråga i det bifogade dokumentet och sedan skicka in via mejl. Har ni funderingar över undersökningen, frågorna eller vill ta del av uppsatsen när den är klar, så är det bara att höra av sig via mejl eller telefon.

Med vänlig hälsning

Emma Hässler  
0702-310089  
emma.l.hassler@gmail.com

**Tack för att du väljer att besvara frågeformuläret och hjälpa mig i min undersökning!**

Svaren skrivs lämpligen in under respektive fråga. Är informationen för att besvara en viss fråga otillgänglig eller svårtillgänglig så går det bra att nämna det under frågan och sedan gå vidare.

**Bakgrundsinformation:**

Din arbetspost/titel:

Dina huvudsakliga arbetsuppgifter:

**Ansvarsfördelningen och rehabiliteringsprocessen i praktiken**

1. Du skriver i din presentation: "In- och uthyrning av arbetskraft", att bemanningsanställda har sämre anställningsskydd, inte juridiskt, men i praktiken, på vilket sätt då?
2. Beskriv kortfattat: Hur kan den arbetsplatsrelaterade rehabiliteringsprocessen se ut för en arbetstagare med alkoholberoende som är placerad hos ett kundföretag?
3. Vilka möjligheter har bemanningsföretag att anpassa arbetet för en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
4. Vilka möjligheter har bemanningsföretag att omplacera en arbetstagare, som är placerad hos ett kundföretag, i rehabiliteringssyfte?
5. Vad har bemanningsföretagen för system för att upptäcka alkoholberoende hos arbetstagare placerade hos ett kundföretag?
6. Vad anser ni om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare med alkoholberoende som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
7. Vilka positiva/negativa aspekter anser ni finnas i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag, vad gäller rehabiliteringen av en arbetstagare som arbetar ute på ett kundföretag, så som den ser ut idag?
8. Vad skulle en förändring i ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och kundföretag kunna innebära för rehabiliteringsprocessen?
9. Övriga kommentarer eller synpunkter: