

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar vid
rehabilitering av sjuka arbetstagare?

Fatlinda Shali

Kandidatuppsats i arbetsrätt
Handelsrätt
VT2013

Handledare
Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Summary in English	7
Förkortningar	9
1. Inledning	11
1.1. Ämne Bakgrund	11
1.2. Syfte Frågeställning	12
1.3. Avgränsningar	13
1.4. Metod och material	13
1.5. Disposition	14
2. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	15
2.1. Socialförsäkringsbalken	15
2.1.1. Rehabiliteringsutredning	16
2.1.2. Rehabiliteringens inledning och avslut	17
3. Arbetsmiljölagen	19
3.1. Ansvar för arbetsmiljön	19
3.2 Åtgärder	20
3.3 Individuell anpassning	23
4. Arbetstagarens medverkandeansvar	24
4.1. Arbetstagarens arbetsskyldighet	24
4.2. Integritetsperspektivet	25
4.3. Deltagande i rehabiliteringsåtgärder	25
5. LAS-opsägning på grund av sjukdom	27
5.1. Förstärkt anställningsskydd vid sjukdom	27
5.1.1 Undantagsfall	28
5.2. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet	29

5.2.1. Tillräckliga kvalifikationer	31
5.2.2. Skäligt erbjudande	32
6. Analys och slutkommentarer	33
Källförteckning	37

Sammanfattning

När arbetstagare blir långtidssjukskrivna väcks frågan om hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig och i vilken utsträckning individen själv bör ansvara för sitt tillfrisknande. Syftet med uppsatsen är att redogöra för hur arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras enligt lag och hur detta ansvar uttolkats i praxis. Den aktuella metoden som använts i uppsatsen är traditionell rättsdogmatisk metod. Avgränsningen innebär att jag främst utreder arbetsgivarens skyldigheter vid rehabilitering av sjuka arbetstagare. Därmed blir arbetstagarens och Försäkringskassans roll mindre betydelsefullt för syftet med uppsatsen.

Grunderna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finns dels i Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), dels i Socialförsäkringsbalken (SFB 2010:110). Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och praxis för arbetsanpassning och rehabilitering så länge det finns ett anställningsförhållande med arbetstagaren. Först efter att alla möjliga åtgärder är prövade och utvärderade och arbetstagaren trots åtgärderna inte kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren, kan det bli fråga om uppsägning.

Summary in English

When workers have been long-term sick an interesting question is how much responsibility the employer has. The question is how far it is the worker's responsibility to become healthy. The aim with this essay is to describe how responsibility for the rehabilitation is governed by legislation and how this responsibility has been interpreted in practice. "Right dogmatic method" is the method in question which has been used. Primarily I will investigate employer's responsibility for sick workers. The delineation means require that I investigate primarily employer's responsibility in rehabilitation of sick workers. Thereby the role of worker and Social Insurance becomes less important for the aim of this essay.

In the Working Environment Act (AML 1977:1160), the working Environment Authority regulations (AFS 1994:1) and in Social Insurance Code (SFB 2010:110) are the places where you can find basics for responsibility. According to legislation and practise employer is responsible for rehabilitation as long as there is a relationship between employer and worker. There can be matter of dismissal when all possible measures have been tried and evaluated, and worker still is not able to perform any work of significance at the work.

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AFL – Lagen om allmän försäkring

AFS – Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

LAS – Lagen om anställningsskydd

SFB - Socialförsäkringsbalken

SOU – Statens Offentliga Utredningar

PROP - Proposition

1. Inledning

1.1. Ämne | Bakgrund

Ohälsa och sjukdom drabbar inte bara en arbetstagare utan får också praktiska och ekonomiska effekter för arbetsgivaren. Genom ett förebyggande arbete kan man uppmärksamma tidiga tecken på ohälsa. Det behövs tydliga rutiner för hur det hälsofrämjande arbetet ska skötas och det är värdefullt att följa upp sjukfrånvaro samt utreda eventuella samband med hur arbetsmiljön ser ut. All ohälsa kan dock inte undvikas och när en sjukskrivning blir aktuell vilar ett stort ansvar för rehabiliteringen på arbetsgivaren. När en arbetstagare blir sjuk aktualiseras ett flertal olika regelverk som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar styrs främst av Arbetsmiljölagen (AML1977:1160) och Socialförsäkringsbalken (SFB 2010:110) men också indirekt av Lagen om Anställningsskydd (LAS 1982:80).

Rehabiliteringsbegreppet avser, när det gäller arbetsgivarens ansvar, yrkesinriktade rehabiliteringsinsatser. Åtgärder som kan aktualiseras är till exempel utbildning, arbetsträning eller yrkesvägledning. Arbetsanpassningen innebär ändringar i arbetsmiljön. Det kan vara fråga om både tekniska hjälpmedel, ändringar i den fysiska arbetsmiljön och ändring av arbetsplatsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider. Anpassning av arbetsmiljön kan ofta vara en förutsättning för framgångsrik rehabilitering. Begreppen arbetsmiljöanpassning och rehabilitering kompletterar sålunda varandra.¹ Arbetsgivarens ansvar avser även arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Syftet med dessa insatser ska enligt propositionen vara att arbetstagaren ska kunna behålla sin anställning hos arbetsgivaren.²

¹ Prop. 1990/91:140 s.46.

² Prop. 1990/91: 141. S.48

Arbetsgivaren har ett förstahandsansvar för rehabiliteringsinsatser på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska observera behov av rehabilitering, vidta åtgärder som motsvarar arbetstagarens rehabiliteringsbehov samt finansiera dessa åtgärder.³

Det huvudsakliga syftet med rehabilitering är att öka människors livskvalitet och förbättra deras förutsättningar att fungera självständigt.⁴ Begreppet rehabilitering avser både medicinsk, social och yrkesinriktad rehabilitering.⁵ Denna uppsats kommer bara att behandla den yrkesinriktade rehabiliteringen varpå de andra två begreppen inte analyseras.

Den yrkesinriktade rehabiliteringsformen innehåller stöd och åtgärder som en person behöver för att få tillbaka sitt ordinarie arbete eller annat lämpligt arbete hos arbetsgivaren.⁶ Arbetsgivaren har ansvaret för rehabiliteringen som gäller de egna arbetstagarna och som kan genomföras inom eller i anslutning till arbetsgivarens egen verksamhet.⁷

1.2. Syfte | Frågeställning

Det övergripande syftet med denna uppsats är att ur ett arbetsrättsligt perspektiv klargöra vilket ansvar arbetsgivaren har när det gäller rehabilitering av sjuka arbetstagare. Uppsatsen avser att ringa in gränserna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar samt visa hur olika faktorer kan påverka rättsläget. Någonstans finns en gräns för hur långt arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av sjuka arbetstagare normalt kan sträcka sig.

Den genomgripande frågeställningen i uppsatsen är följande:

Hur långt sträcker sig arbetsgivarens ansvar vid rehabilitering av en sjuk arbetstagare innan en uppsägning blir aktuell?

För att på bästa sätt närma mig svaret på min huvudfråga har jag även formulerat följande delfrågor:

³ Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012, s.114.

⁴ Prop. 1990/91: 141, s.38.

⁵ Prop. 1990/91:141, s.39.

⁶ SOU 2006/107, s. 158.

⁷ Prop. 1990/91: 141, s.42.

- Vilka åtgärder är en arbetstagare skyldig att vidta för att anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar?
- På vilket sätt påverkas arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet av arbetstagarens deltagande i rehabiliteringsåtgärderna?
- Vad har arbetsgivaren för skyldigheter vid en uppsägningssituation orsakad av sjukdom?
- När kan en uppsägning på grund av sjukdom vara befogad?

1.3. Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa mig till arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid arbetstagarens sjukdom. För att komma så nära svaret på mina frågeställningar som möjligt och avgränsa dessa på ett tydligt sätt kommer jag inte att behandla rehabiliteringsansvaret vid sjukdom orsakad av alkoholmissbruk och narkotikamissbruk. Sjukdom orsakad av alkohol och narkotiamissbruk är en intressant fråga men på grund av omfånget på denna uppsats utesluts den aspekten. I uppsatsen är det uppsägning på grund av personliga skäl som är av relevans och begreppen arbetsbrist och avsked utesluts därmed. Eftersom min uppsats behandlar den svenska lagstiftningen och den svenska arbetsmarknaden har jag endast använt mig av svenska rättskällor.

1.4. Metod och material

För att uppnå uppsatsens syfte har jag använt mig av rättsdogmatisk metod, vilket betyder att aktuella rättskällor så som lagtext, förarbeten, praxis och doktrin har studerats.⁸ Syftet med den rättsdogmatiska metoden är att fastställa vilka rättsregler som finns och definiera hur dessa tillämpas och förstås.⁹ Jag har sökt mig till de juridiska källorna för att kunna besvara frågeställningarna i uppsatsen.

I uppsatsen kommer praxis från Arbetsdomstolen att beaktas, för att på så vis få en bättre förståelse för hur lagreglerna används i praktiken. Praxis har en stor betydelse, då det är domstolarna som fastställer hur en lagregel ska tillämpas.¹⁰ De domar från Arbetsdomstolen som kommer redovisas är valda utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar. Slutligen har jag även använt mig av

⁸ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 36.

⁹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 39.

¹⁰ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.10.

doktrinen för att få en djupare förståelse för rehabiliteringsansvaret samt för att förtydliga och tolka det rättsliga materialet. Doktrinen har inte lika hög rättslig status som lagtext, förarbeten och praxis, men utgör ändå en rättskälla.¹¹

Utgångspunkten för uppsatsen har varit lagtext och vissa relevanta förarbeten. Det är viktigt att identifiera vilka rekvisit som är relevanta för frågeställningarna och undersöka hur de förhåller sig till varandra. Förarbeten har studerats utifrån de aktuella rekvisiten. Således har jag undersökt hur de tillämpliga rättsreglerna ser ut och på vilket sätt de är användbara i det här fallet.¹²

För att kunna dra sannolika slutsatser har det varit nödvändigt att i stor omfattning använda mig av praxis från Arbetsdomstolen, då det är praxis som uttolkar och preciserar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Den rättsdogmatiska metoden används för att tolka, systematisera och beskriva gällande rätt inom olika områden, det vill säga de lege lata, vilket jag har haft som mål att uppnå.¹³

1.5. Disposition

Uppsatsen är uppbyggd på följande vis. I kapitel ett presenteras inledningsvis bakgrund, syfte, frågeställningar och metod. Kapitel två behandlar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt Socialförsäkringsbalken. Det tredje kapitlet tar upp arbetsmiljölagstiftningen och dess koppling till arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.

I kapitel fyra diskuteras vilken roll arbetstagaren har i rehabiliteringsprocessen och hur arbetstagarens aktivitet kan påverka hur långt arbetsgivarens ansvar går. Kapitel nummer fem diskuterar huruvida det kan gå så långt vid en rehabiliteringssituation att en uppsägning på grund av sjukdom blir aktuell. I sista kapitlet redovisas analysen och slutsatserna av uppsatsen. Avslutningsvis presenteras aktuella källor som använts.

¹¹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s. 116.

¹² Samuelssons och Melander, *Tolkning och tillämpning* s. 115-116.

¹³ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.169.

2. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av sjuka arbetstagare innebär huvudsakligen att behoven av rehabilitering måste uppmärksammas, åtgärder måste vidtas med syftet att tillfredsställa behoven och åtgärderna måste täckas ekonomiskt av arbetsgivaren. Vad gäller kostnaderna måste varje enskilt fall bedömas individuellt med hänsyn till omständigheterna.¹⁴

2.1. Socialförsäkringsbalken

Arbetsgivaren har ett långtgående rehabiliteringsansvar för arbetstagarna. Detta ansvar finns inte sammanfattat under samma lag utan lagrummen hittas i Arbetsmiljölagen, AML, och i Socialförsäkringsbalken, SFB. I och med Rehabiliteringsformen som kom under 1990-talet fick arbetsgivaren ett tydligare och ökat ansvar för så väl arbetsmiljö- som rehabiliteringsarbetet. Detta ansvar blev obligatoriskt 2003. Fram till den 1 juli 2007, fanns det i AFL (22 kap 3§) en reglering som gav arbetsgivaren i uppdrag att utreda behovet av rehabiliteringsåtgärder. Men det fungerade inte bra.

Den statliga rehabiliteringsutredningen (SOU 2006:107), som utrett rehabiliteringsverksamheten och funnit en del brister i denna, framhåller vilka svårigheter som finns när det gäller arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens rehabilitering. Utredningen visar bland annat på att lagstiftningen av arbetsgivarna uppfattades som svår eller meningslös att leva upp till.¹⁵ I utredningen fastställdes också att det saknas sanktioner mot arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter. Försäkringskassan har en skyldighet att övervaka att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering faktiskt vidtas. Däremot ger inte

¹⁴ Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012, s.113.

¹⁵ SOU 2006: 107 s. 233 f.

lagstiftningen Försäkringskassan någon möjlighet att vidta direkta sanktioner mot arbetsgivare som inte fullgör sin rehabiliteringsskyldighet. Försäkringskassan får om så krävs istället underrätta Arbetsmiljöverket, som i sin tur kan överväga lämpliga åtgärder med stöd av Arbetsmiljölagen. Utredningen har dock inte sett att detta system leder till ett effektivt sanktionsmedel gentemot slarviga arbetsgivare.¹⁶

Ett annat problem är att arbetsgivare har visat sig sakna kunskap om rehabiliteringsmöjligheterna.¹⁷ Regeringen motiverade lagändringen i AFL avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar med att möjligheten att komma tillbaka till arbetslivet måste öka genom aktiva och snabba insatser.¹⁸

2.1.1. Rehabiliteringsutredning

Enligt trettionde kapitlet i SFB ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren lämna de uppgifter till Försäkringskassan, som är nödvändiga för att rehabiliteringsbehovet ska kunna kartläggas. Exempel på önskvärda uppgifter att lämna är nuvarande arbetsuppgifter och möjligheterna att byta arbetsuppgifter.¹⁹

Den avskaffade utredningsskyldigheten för arbetsgivaren kan uppfattas som att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har reducerats. Förarbetena anger däremot att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finns kvar helt oförändrat.²⁰

Att man la över samordningsansvaret på Försäkringskassan, var en konsekvens av bristfälliga utredningar från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren genomförde inte utredningarna i rätt tid, vilket bromsade upp processen och försenade Försäkringskassans arbete. Westregård beskriver att arbetsgivarna ofta inte hade tillgång till de medicinska uppgifterna som behövdes för att kunna bedöma när det var lämpligt att göra något åt problemet.²¹

¹⁶ SOU 2006:107 s. 234 f.

¹⁷ SOU 2006:107 s. 235-236

¹⁸ Prop. 2006/07:59 s. 21.

¹⁹ Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012, s.113.

²⁰ Prop. 2006/07:59 s.22 f.

²¹ Westregård, *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarens integritet – Går det att förena? 2008*, s. 42.

2.1.2. Rehabiliteringens inledning och avslut

Det framgår inte av varken lag eller praxis när utredningen av rehabiliteringen ska påbörja, mer än att det ska ske skyndsamt.²²

Vidare betonas i propositionen att det är viktigt att arbetsgivaren lämnar de upplysningar som krävs för en effektiv rehabilitering till Försäkringskassan. Det kan exempelvis handla om den anställdes arbetsuppgifter eller möjligheter att omplacera denne. Arbetsgivaren är enligt propositionen den som tillsammans med arbetstagaren bäst vet vad som kan göras på arbetsplatsen för att ta tillvara arbetstagarens arbetsförmåga.²³

Innan lagändringen genomfördes diskuterades att det inte var tänkt att arbetsgivaren skulle ge arbetstagaren arbetsförmågan tillbaka. Arbetsgivaren skulle istället ha som mål, att arbetstagaren ska fortsätta sin anställning i arbetsgivarens verksamhet. Exempel på åtgärder skulle kunna vara anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, ergonomiska hjälpmedel, omplacering, arbetsträning, ändring av arbetstider med mera.²⁴ För att en arbetsgivare ska kunna hävda att rehabiliteringsansvaret fullgjorts är det enligt praxis nödvändigt att arbetsgivaren har en systematisk tydlighet i sitt agerande. Det understryks i AD 2002: 32 och AD: 2006: 90.²⁵

Westregård understryker att den nya ordningen gör processen enklare för arbetsgivare, samtidigt som problemet kvarstår gällande att Arbetsdomstolen måste ta ställning till regler som vilar på förvaltningsrättslig grund. Hon anser att ordningen kommer att påverka praxis.²⁶

Ett rättsfall som visar hur problematiken kring rehabiliteringsansvaret kan se ut är AD 2003: 44. Det handlar om en busschaufför som efter att ha varit sjukskriven för hjärtbesvär under en längre tid kommer tillbaka till arbetet för att arbeta på halvtid. Av medicinska skäl får mannen inte köra buss, men han väljer att stå till förfogande för andra arbetsuppgifter som utförs hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren

²² SFB, 30 kap 6 §.

²³ Prop. 2006/07:59 s. 22.

²⁴ Prop. 1990/91:181 s. 47.

²⁵ AD 2002: 32 och AD 2006: 90.

²⁶ Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, 2006, s. 885 och 888.

menar dock att det saknas möjlighet att erbjuda arbetstagaren sådana arbetsuppgifter. Parterna tvistar om huruvida arbetstagaren har rätt till lön under den aktuella tiden. Den viktiga frågan i fallet är om arbetsgivaren har åsidosatt sin skyldighet att vidta åtgärder med syftet att rehabilitera arbetstagaren. Domstolen konstaterade i fallet att arbetsgivaren har det yttersta rehabiliteringsansvaret och inte kan låta bli att vidta åtgärder, för att en företrädare för Försäkringskassan har ansett att åtgärder inte behövts.²⁷

Av rättsfallet går också att utläsa att arbetsgivaren måste göra självständiga bedömningar utifrån sin ansvarsskyldighet. Domstolen underströk att arbetsgivaren har en skyldighet att agera oavsett om arbetstagaren är medicinskt färdigbehandlad eller inte. Även om arbetsgivaren vet att den medicinska rehabiliteringen beräknas ta lång tid, så får arbetsgivaren inte hålla sig passiv. Enligt domstolen fanns det mycket som talade för att bolaget som hade information om arbetstagarens förhållanden, genom rätt planering hade kunnat ta tillvara på arbetstagarens arbetskraft. Domstolen konstaterade här att en arbetsgivare bör ha regelbundna kontakter med arbetstagaren under den medicinska behandlingen för att hålla sig uppdaterad kring arbetstagarens hälsotillstånd samt se hur behandlingen utvecklar sig.²⁸

I propositionen till den dåvarande lagen AFL, sägs att målet med rehabilitering är att den försäkrade ska kunna försörja sig själv genom arbete. Detta mål kan bäst uppnås genom en förändring av den försäkrades arbetsförhållanden, eller genom arbetsträning. Det ska vara en viktig del av rehabiliteringen att det är den försäkrade som står i centrum för de åtgärder som vidtas. Varje individs särskilda förutsättningar och behov ska styra rehabiliteringen.²⁹

²⁷ AD 2003: 44.

²⁸ AD 2003: 44.

²⁹ Prop. 1990/91:141 s. 88.

3. Arbetsmiljölagen

3.1. Ansvaret för arbetsmiljön

Arbetsmiljölagen ställer krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall och skapa en verksamhet för arbetsanpassning samt rehabilitering, som ska bidra till en snabb återgång i arbete för sjukskrivna. Syftet i arbetsmiljölagen är att det ska finnas en beredskap, för att vid behov kunna sätta in insatser omedelbart. Denna beredskap ska också vara så utformad att tidiga insatser kan sättas in rent praktiskt. Det ultimata alternativet för en framgångsrik rehabilitering enligt arbetsmiljölagen, är en ständigt pågående anpassning av arbetsmiljön från arbetsgivarens sida.³⁰ I Socialförsäkringsbalken finns idag en hänvisning till arbetsmiljölagstiftningen. Detta för att betona att arbetsgivaren trots tidigare nämnda lagändringarna, har ett ansvar för att vidta åtgärder i rehabiliterings – och anpassningshänseende.³¹

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är reglerat i 3:e kapitlet i arbetsmiljölagen. Följande paragrafer är särskilt relevanta: 2, 2a, 2b, 2c och 3.³² Den allmänna utgångspunkten i arbetsmiljölagstiftningen är att det är arbetsgivarens ansvar att se till att åtgärder vidtas för att ohälsa eller skador inte uppstår.³³ Vidare är det arbetsgivarens ansvar att se till att det i hans verksamhet *”finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och 30 kap. SFB vilar på honom.”*³⁴

³⁰ Prop. 1990/91:141 S.42.

³¹ Prop. 2006/07:59 s. 22.

³² Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012, s. 39.

³³ AML, 3 kap., 2§.

³⁴ 3 kap 2a§ 3e stycket AML.

3.2. Åtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar består vidare av åtgärder som berör arbetsplatsen. Det inkluderar alla åtgärder som kan vidtas i arbetsgivarens verksamhet, i syfte att ge arbetstagaren fortsatt arbete hos arbetsgivaren, så som anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, införskaffande av hjälpmedel, arbetsträning, arbetsprövning och så vidare. Huvudsakligen handlar det om insatser som ryms inom arbetsgivarens arbetsmiljö- och arbetsledningsansvar, och som således bör finansieras inom ramen för arbetsgivarens vanliga verksamhet. I vissa fall kan arbetsgivaren behöva bereda en anställd andra, mer lämpliga arbetsuppgifter inom ramen för anställningen.³⁵ AD 2006:57 är ett exempel som markerar att om en rehabiliteringsåtgärd leder till en försämring för andra arbetstagare, är arbetsgivaren inte skyldig att vidta åtgärden. I detta fall riskerade de andra arbetstagarna förslitnings- och belastningsskador om omfördelningen av arbetsuppgifter ändrades för att passa den sjuke arbetstagarens förutsättningar.³⁶

Ett annat rättsfall som visar hur det kan se ut när arbetsgivaren inte är skyldig att utvidga sin verksamhet för att ”de sjuka ska få plats” är AD 1993: 42. Domen handlar om två elmontörer som blivit uppsagda under en tid då de fick rehabiliteringsersättning, samtidigt som de utbildade sig, till ett helt annat yrke än det som fanns hos arbetsgivaren. Följaktligen kan arbetsgivaren inte anses fullgöra sina skyldigheter, genom att vidta en åtgärd som syftar till återgång i arbete, hos en annan arbetsgivare. Undantaget för att det kan krävas att en åtgärd vidtas hos en annan arbetsgivare, gäller bara när det handlar om att arbetstagaren ska återgå i arbete hos den ursprungliga arbetsgivaren. I den här domen konstaterades att det leder till stora praktiska problem om arbetsgivaren tvingades omorganisera arbetet, med hänsyn till de sjuka arbetstagarna. Arbetsgivaren behövde av den anledningen inte utvidga sin verksamhet.³⁷

Det bör dock understrykas att AD i fallet ändå ansåg på att det alltid rent generellt är arbetsgivarens skyldighet att bidra till rehabiliteringsåtgärder och försöka omplacera en skadad arbetstagare till andra arbetsuppgifter än de tidigare bestämda. Denna principiella hållning har även bekräftats i AD 2006: 90.

³⁵ Prop. 2006/07:59 s.16.

³⁶ AD 2006:57.

³⁷ AD 1993: 42.

Rättsfallet visar att det måste ske en samverkan mellan arbetstagare, arbetsgivare och Försäkringskassan i rehabiliteringsärenden, där arbetsgivarens ansvar är att alla skäliga åtgärder som kan krävas faktiskt vidtas. Arbetsgivaren måste medverka till att arbetstagaren kan återanvända till sin anställning.³⁸

³⁸ AD 2006: 90, AD 1993: 42.

3.3. Individuell anpassning

Enligt AML innebär det att arbetsgivaren har en ganska långtgående skyldighet att försöka anpassa den enskilde arbetstagarens arbetsuppgifter efter sjukdomen. *”Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.”*³⁹ Ansvaret innebär sålunda att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagares olika förutsättningar och beakta att människors förutsättningar att lösa arbetsuppgifter är olika.⁴⁰

Arbetsmiljölagens ganska allmänt formulerade bestämmelser innebär å ena sidan att arbetsgivaren inte bara ska anpassa den fysiska och rumsliga arbetsmiljön, utan också planera arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider utifrån varje arbetstagares möjligheter och förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter.

Å andra sidan finns det gränser för de praktiska möjligheterna att anpassa förhållandena till varje enskild arbetstagare, och det kan istället bli aktuellt att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter.⁴¹

Arbetsmiljölagen fastställer att arbetsgivaren har huvudansvaret för rehabilitering och arbetsanpassning. Arbetsmiljöanpassning och rehabilitering kompletterar varandra och enligt propositionen utgör arbetsgivarens arbetsmiljöansvar en del av rehabiliteringsansvaret.⁴²

Arbetsmiljölagen får en tydlig form av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, vilka preciserar hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att fullgöra sina skyldigheter. Syftet med detta tillvägagångssätt är att arbetstagaren ska klara av sitt arbete trots sjukdom eller skada. Enligt dessa föreskrifter ska arbetsgivaren:

”Fortlöpande bland de anställda undersöka behovet av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering” (4§).

”Så tidigt som möjligt påbörja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för de arbetstagare som har behov därav”(5§).

”Vidta åtgärder för att anpassa arbetsituationen för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.” (12§).⁴³

³⁹ AML, 2 kap., 1§, andra stycket.

⁴⁰ AML, 3 kap., 3§, andra stycket.

⁴¹ SOU 2006:107 s.123.

⁴² Ibid, s.123.

⁴³ AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

4. Arbetstagarens medverkandeansvar

4.1. Arbetstagarens arbetskyldighet

Eftersom det inte finns någon klar gräns för hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig, bidrar det till att det är svårt att avgöra när rehabiliteringsansvaret är uppfyllt respektive inte uppfyllt. Ett vagt definierat ansvar kan med största sannolikhet uppfattas som svårt att uppfylla och leda till att arbetsgivaren försöker hålla rehabiliteringsansvaret ifrån sig. Det finns därför en risk att arbetsgivaren och Försäkringskassan i rehabiliteringsprocessen försöker lämna över ansvaret till varandra, vilket får konsekvensen att den enskilde arbetstagaren hamnar i kläm.⁴⁴

En betydelsefull faktor att beakta är att hela rehabiliteringsansvaret inte ligger på arbetsgivaren. Även arbetstagaren har ett ansvar i rehabiliteringsprocessen – att aktivt medverka i de föreslagna rehabiliteringsåtgärderna. Denna grundregel åskådliggörs i följande rättsfall. Domen gäller en hemspråklärare med problem i form av andningssvårigheter och astma, där Arbetsdomstolen ansett att arbetstagaren inte medverkat i tillräckligt hög grad i rehabiliteringsarbetet, vid tidpunkten för uppsägningen. Samtliga erbjudanden som var anpassade efter problemen kom att avvisas av arbetstagaren. Fyra av dessa förslag hade enligt domstolen, avsett arbetsuppgifter som kunnat visa sig vara lämpliga för arbetstagaren. Arbetsdomstolen menade att läraren orsakat att man inte kunnat genomföra en arbetsprövning i fråga om de fyra placeringsförslagen. Därmed ansågs uppsägningen vara sakligt grundad, arbetsgivarens ansvar var uppfyllt och arbetstagaren kan i sådana fall inte längre åberopa sin rätt till fortsatt anställning.⁴⁵

⁴⁴ Bergroth, Ekholm & Westerhäll, *Rehabiliteringsvetenskap- Rehabilitering till arbetslivet i flerdisciplinärt perspektiv*, 2009, s. 64-65.

⁴⁵ AD 1998:67.

Det finns exempel på fler domar där arbetstagarens ovilja att aktivt medverka i rehabiliteringsåtgärderna har lett till saklig grund för uppsägning. Ett av dessa fall är AD 1993:96 som handlar om en arbetstagare på ett sjukhus som var sjukskriven på grund av en arbetsskada. I målet var det klarlagt att arbetstagaren behövde lätta och varierande arbetsuppgifter och arbetsgivaren därför hade ordnat arbetsträning på ett annat sjukhus. Dock vägrade arbetstagaren acceptera den anvisade arbetsplatsen med hänvisning till att han inte behövde arbetsträna på något annat sjukhus än där han var anställd. Arbetstagaren blev därmed uppsagd med hänvisning till arbetsvägran eftersom en arbetstagare förväntas medverka på ett aktivt och positivt sätt i rehabiliteringsåtgärderna.⁴⁶

4.2. Integritetsperspektivet

Arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringsinsatser och åtgärder gäller för sjukfrånvaro som kan kopplas till arbetet som sådant, men gäller också för sjukdomar och skador som den anställde ådragit sig på annat sätt. I det senare fallet begränsas arbetsgivarens ansvar något, för att skydda arbetstagarens integritet.⁴⁷

Resultatet av att arbetsgivaren har fått ett utökat ansvar är att arbetsgivaren enligt Westregård också övertagit en del av det omvårdnadsansvar som tidigare var samhällets skyldighet. Arbetsgivaren har idag en tydligt vidgad insyn i arbetstagarens privatliv och hälsotillstånd vilket betyder ett försämrat integritetsskydd för arbetstagaren som individ. Arbetstagaren måste genom läkarintyg stryka sin sjukdom men behöver inte annat än i undantagsfall informera om sin sjukdomsdiagnos. Rimligtvis måste det innebära en viss svårighet för många arbetsgivare att svara för insatser då den verkliga sjukdomsorsaken kan förbli okänd.⁴⁸

4.3. Deltagande i rehabiliteringsåtgärder

I förarbetena betonas särskilt att arbetsgivaren ska göra allt som är möjligt för att arbetstagaren ska få behålla sin anställning. På så vis skapas en sorts trygghet i anställningen för den enskilde individen.⁴⁹ Även arbetstagarens eget beteende,

⁴⁶ AD 1993:96.

⁴⁷ Prop. 1990/91:141 s. 45.

⁴⁸ Westregård, "En analys av samspelet..." s.887.

⁴⁹ Prop. 1990/91: 141, s. 43.

särskilt dennes medverka i rehabiliteringsåtgärderna är av betydelse för bedömningen av om en uppsägning är sakligt grundad eller ej. En arbetstagare som utan giltigt skäl vägrar delta i de planerade rehabiliteringsåtgärderna kan inte längre göra anspråk på sin anställning hos arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren i sådana fall anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.⁵⁰

När det handlar om utredningen av rehabiliterings och anpassningsåtgärder gäller följande princip: ”Om det är oklart huruvida arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter går detta ut över arbetsgivaren.”⁵¹ I AD 1997:39 behandlas problematiken med huruvida arbetsgivaren får det svårt om det i domstolen anses oklart huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter eller inte. Fallet handlar om en arbetstagare på Posten som avstod en erbjuden utbildning med motiveringen att han var tvungen att ta hand om sina barn. Arbetsdomstolen konstaterade att Posten hade saklig grund för uppsägning av honom då han medvetet avstått från att medverka i rehabiliteringsåtgärderna. Konsekvensen blev att arbetstagaren därmed kan sägas upp.⁵² Samma sak gäller även situationen när en arbetstagare vägrar lämna de hälsouppgifter som krävs för att kunna kartlägga rehabiliteringsbehovet.⁵³

En lyhörd arbetsgivare, som specificerat rehabiliteringsåtgärderna efter arbetstagarens önskemål, kan i vissa fall anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar, även om vidtagna åtgärder inte lett till önskat resultat. Detta fastslogs i AD 1999:124. Förutsättningarna för arbetstagaren att medverka är att man kan utläsa att arbetsprövningen och andra åtgärder är lämpliga för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete.⁵⁴

⁵⁰ AD 1993: 96, AD 1997: 39.

⁵¹ AD 1997: 73, AD 1998: 13, AD 1998: 20 och AD 1998: 57.

⁵² AD 1997:39

⁵³ Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, 2006, s. 880.

⁵⁴ AD 1999: 124.

5. LAS-uppsägning på grund av sjukdom

Saklig grund-kravet som finns i LAS är preciserat enligt 7 §, andra stycket: *”det inte föreligger saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren.”* Bestämmelsen kallas för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och uttrycks i termer av att en uppsägning bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in, först när alla andra möjliga åtgärder att undvika en uppsägning har uttömts.⁵⁵ Arbetsgivaren är skyldig att göra en omplaceringsutredning i syfte att undersöka om det är möjligt att omplacera vederbörande till annat ledigt arbete som respektive har tillräckliga kvalifikationer för att klara av.⁵⁶

Redan i förarbetena till anställningsskyddslagen uttalades iden om att sjukdom och den följande nedsatta arbetsförmågan, inte utgjorde saklig grund för uppsägning. En undantagssituation är enligt propositionen de fall där den nedsatta arbetsförmågan kunde bedömas som stadigvarande och så avgörande att arbetstagaren inte längre kunde återopa sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan här hänvisa till den permanenta nedsättningen av arbetsförmågan som saklig grund för uppsägning.⁵⁷

5.1. Förstärkt anställningsskydd vid sjukdom

Saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl är en medveten misskötsel. Misskötsel som beror på sjukdom är således inte en medveten misskötsel. Vid sjukdom finns i stället ett förstärkt anställningsskydd som uttrycks i form av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Det är den anställde som ska hävda att han eller hon är sjuk och även bevisa att misskötsamheten beror på sjukdomen.

⁵⁵ AD 2000: 69.

⁵⁶ Prop. 1973:129 s. 121.

⁵⁷ Prop. 1973:129, s. 126.

Det förstärkta anställningsskyddet gäller så länge den anställda kan utföra arbete av någon betydelse.⁵⁸

5.1.1. Undantagsfall

I förarbetena till lagen om anställningsskydd framförs hur viktigt det är med försök till åtgärder innan en uppsägning blir aktuell: *“Uppsägning bör vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts.”*⁵⁹

Ett rättsfall som belyser vikten av att uppsägning på grund av sjukdom bara ska ske i undantagsfall är AD 1999: 10. Arbetstagaren hade i fallet en nedsatt arbetsförmåga. De avgörande punkterna var om arbetsgivaren hade fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet samt skyldigheten att försöka omplacera arbetstagaren. Arbetsdomstolen ansåg att uppsägningen inte var sakligt grundad. Detta eftersom arbetsgivaren inte gjort tillräckliga ansträngningar för att hitta en lösning. En princip enligt detta rättsfall är att om det finns oklarheter kring huruvida arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter eller inte, är det en nackdel för arbetsgivaren. Detta eftersom arbetsgivaren när det finns oklarheter inte anses ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Som arbetsgivare bör man av den anledningen dokumentera alla åtgärder som man prövar och noggrant beskriva på vilket sätt man försökt hjälpa den sjuka arbetstagaren tillbaka till arbetet, för att kunna visa upp dokumenteringen vid en eventuell rättegång.⁶⁰ I normalfallet gäller också att arbetstagaren är skyddad från uppsägning under den tid som sjukpenning eller rehabiliteringspenning utgår till arbetstagaren. Det finns dock rättsfall där Arbetsdomstolen godkänt uppsägning trots pågående rehabilitering med rehabiliteringsersättning.⁶¹

Ett annat avgörande som går i samma riktning, det vill säga där saklig grund för uppsägning inte godtogs av Arbetsdomstolen är AD 2006: 90. Uppsägningen gäller en svetsare som varit helt sjukskriven under knappt tre år till följd av förslitningsskador och förkalkningar i axlarna. Den medicinska utredningen gav

⁵⁸ Glavå, 2011, s. 472.

⁵⁹ Prop. 1973:129, s.121.

⁶⁰ AD1999:10.

⁶¹ AD 1993:42.

enligt domstolen ingen ledning om huruvida arbetstagaren efter arbetsträning, arbetsanpassning eller med insatser av tekniska hjälpmedel, skulle kunna utföra annat arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Domstolen fäste vikt vid faktorn att arbetstagaren inte själv fått vara med vid utredningen av sina ergonomiska möjligheter. Eftersom det enligt domstolen fanns en osäkerhet, beträffande vilken arbetsanpassning eller omfördelning av arbete som skulle ha krävts, så ansågs arbetsgivaren inte ha genomfört den noggranna utredning som krävs när det gäller att klarlägga möjligheterna att komma tillbaka i arbete. Därför förelåg enligt Arbetsdomstolens bedömning inte saklig grund för uppsägning.⁶²

5.2. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

En arbetsgivare kan således överväga att säga upp en arbetstagare av personliga skäl vid sjukdom, om rehabiliteringsåtgärderna ej lett till någon framgång. Innan en uppsägning av personliga skäl måste arbetsgivaren dock göra en omplaceringsutredning som resulterar i en undersökning av möjligheterna att omplacera arbetstagaren till något annat arbete. En omplacering ska inte göras av bekvämlighetsskäl, utan som en åtgärd inom arbetsmiljöanpassning. En arbetsmiljöanpassning bör få långsiktiga förebyggande effekter för övriga anställda.⁶³ Omplaceringen ska ske så att arbetsvillkoren och arbetsuppgifterna är likvärdiga med det arbete som arbetstagaren lämnar.⁶⁴ Görs ingen omplaceringsutredning föreligger inte heller saklig grund för uppsägning.⁶⁵

En arbetsgivare måste alltid pröva möjligheten att omplacera den anställda innan du har saklig grund att säga upp honom eller henne. Ett mindre företag har därför naturliga skäl lättare att hävda att en anställd inte kan omplaceras och därmed inte heller utföra arbete av någon betydelse. En större organisation har större resurser att stödja en sjuk medarbetare.

Frågan om en arbetsgivares skyldighet att ”plocka ihop” arbetsuppgifter för att ge en arbetstagare med bestående medicinsk skada/sjukdom alternativa möjligheter till fortsatt arbete har prövats i flera domar. I ett av fallen som gällde en postsorterare i 20-årsåldern med bestående problem i form av värk i handled och

⁶² AD 2006: 90.

⁶³ Prop. 1990/91:140 s.46.

⁶⁴ SOU 2006:107 s. 162 ff.

⁶⁵ Glavå 2011, s. 471.

underarm, konstaterades att möjligheten att anpassa arbetsuppgifterna var marginell. När det gällde möjligheten att ”plocka ihop” arbetsuppgifter så ger domen ett intryck av att arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet på ett riktigt sätt inklusive utrett möjligheterna till omfördelning av arbetsuppgifter. Domstolen pekade även här på samma problem – en ökad risk för övriga arbetstagare är inte acceptabelt. Vidare var det inte skäligt att kräva en omfördelning, som skulle ställa till organisatoriska problem av schemateknisk karaktär. Därmed ansågs arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vara uppfyllt i fallet.⁶⁶

Frågan om en arbetsgivares skyldighet att ändra sin arbetsorganisation för att ge möjlighet till fortsatt arbete för en sjuk/skadad arbetstagare kom att prövas också i domen AD 1999:10. Domen gällde en tvist om uppsägning av en reparatör med en bestående knäskada. Situationen utvecklade sig så att arbetstagaren på grund av sin knäskada inte kunde återgå till sina ordinarie arbetsuppgifter. Domstolen yttrade viss kritik mot arbetsgivarens sätt att genomföra rehabiliteringsåtgärderna. Arbetstagarens fackliga organisation pekade på möjligheten att ge arbetstagaren arbete inom det finmekaniska området och arbete med datorer, arbete på laboratoriet och arbete med elektriska installationer. Arbetsgivaren yttrade olika bestridanden mot dessa förslag, framförallt att man skulle ha behövt utöka sin organisation, vilket inte kunde utkrävas med hänvisning till hur rättsläget såg ut. Domstolen uttalade att arbetsgivaren inte gjort några ansträngningar i syfte att åstadkomma en lösning. Kontentan är att även om åtgärderna ej kommer att fungera är det således viktigt för arbetsgivaren att utreda möjligheterna till fortsatt anställning och komma med skäliga alternativ. Arbetsgivaren ansågs därför inte ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet.⁶⁷

⁶⁶ AD 2007:12.

⁶⁷ AD 1999:10.

5.2.1. Tillräckliga kvalifikationer

Till skälighetskravet kan tilläggas att arbetstagaren bör ha tillräckliga kvalifikationer för de lediga arbeten, som vid en omplaceringssituation står till förfogande. Arbetstagaren kan i samband med ett skäligt omplaceringserbjudande på grund av sjukdom göra anspråk på att få en inskolning, men inte en omskolning. AD menar att arbetstagaren normalt ska ha de kvalifikationer som krävs av den som söker arbetet i fråga. Dock måste arbetsgivaren acceptera en viss upplärningstid. Således är det enligt AD:s bedömningar inte arbetsgivarens skyldighet att godkänna en omskolning av arbetstagaren.⁶⁸ Arbetsdomstolen framförde i AD 1996: 54 att en arbetsgivare själv får bestämma vilka kvalifikationer som ska ligga till grund för en anställning på en viss befattning. Däremot gäller inte denna regel om arbetsgivaren försöker att kringgå lagbestämmelser eller på annat sätt bryta mot god sed.⁶⁹

Grundregeln är att arbetsgivaren ska ha vidtagit alla åtgärder som skäligen kan krävas, och det ska vara klart att arbetstagarens förmåga är stadigvarande nedsatt så att han/hon inte längre kan utföra arbete av betydelse. Först när detta är klart kan en uppsägning bli aktuell. Detta har poängterats i förarbeten men också fastslagits i flera domar i AD.⁷⁰

⁶⁸ AD 1999: 24.

⁶⁹ AD 1996: 54.

⁷⁰ AD 1978: 139, AD 1979:67, Proposition 1973: 129 s. 127.

5.2.2. Skäligt erbjudande

När det gäller vilken typ av arbete arbetsgivaren bör erbjuda arbetstagaren som ska omplaceras, gäller inom ramen för anställningsskyddet att det huvudsakligen så långt som möjligt bör vara ett arbete som är likvärdigt det tidigare. Om detta inte är rimligt bör det vara ett arbete som framstår som möjligt med hänsyn till arbetstagarens personliga förutsättningar, löneförmåner o.s.v. Det bör således vara orimligt att lämna oskäliga erbjudanden när skäliga erbjudande finns tillgängliga. Dock bör arbetstagaren ha i åtanke att om han/hon tackar nej till ett skäligt erbjudande anses omplaceringsskyldigheten vara uppfylld och arbetsgivaren är därmed inte skyldig att lämna fler erbjudanden.⁷¹

⁷¹ Lunning och Toijer, Anställningsskydd, 2010 s. 439.

6. Analys och slutkommentarer

För att återanknyta till huvudfrågeställningen kan slutsatsen dras är att det inte finns något entydigt svar på hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig. Lagstiftningen ger ingen direkt vägvisning och Arbetsdomstolen har presenterat olika lösningar som skiljer sig beroende på situation och omkringliggande omständigheter. AD lägger stor vikt vid intresseavvägningen där både arbetsgivarens och arbetstagarens förutsättningar vägs mot varandra.

Trots det faktum att arbetsgivarens skyldighet att genomföra en rehabiliteringsutredning avskaffades 2007, vilar ansvaret för att verkställa de aktuella rehabiliteringsåtgärderna fortfarande på arbetsgivaren. Arbetsgivarens främsta skyldigheter enligt tillämplig lagstiftning är att lämna relevanta uppgifter till Försäkringskassan, samt stå för rehabiliteringsåtgärderna.

I en situation där rehabiliterande åtgärder pågått konsekvent under en lång tid, men ingen förbättring har kommit till stånd, är det rimligt att anta att arbetstagaren har en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Först då kan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar upphöra och saklig grund för uppsägning sägas föreligga. Det skall dock tilläggas att de fall där arbetsgivaren inte ansetts fullgjort sitt ansvar är betydligt fler än det omvända.

En viss förskjutning har skett från samhällsansvar till arbetsgivaransvar avseende sjuka arbetstagare, vilket har fått en direkt påverkan i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarens beroendeställning har gjorts starkare och skyddet för den enskilde arbetstagarens integritet har försvagats. För arbetsgivarens del har det inneburit ökad insyn i arbetstagarens privata sfär avseende sjukdomsbilden. Några exakta tidsangivelser för när en rehabilitering skall påbörjas framgår inte av varken lag eller förarbeten, annat än att det ska ske skyndsamt.

Orsaken är att rehabilitering måste individanpassas då sjukdomstillstånd skiljer sig mycket åt. De främsta principerna för ett uppfyllt rehabiliteringsansvar grundar sig i att försöka anpassa arbetsuppgifterna efter arbetstagarens förutsättningar och eventuella önskemål, möjligtvis ändra sin arbetsorganisation, motivera alla försök till åtgärder samt ha i fokus att åtgärderna ska syfta till arbetet inom den egna verksamheten.

Ytterligare en dimension som visar komplexa samspelet mellan saklig grund begreppet och rehabilitering är att en lyckad rehabilitering faktiskt kan leda till att en arbetstagare sägs upp. Det kan inträffa om arbetstagaren som klarar arbetsuppgifter inom ramen för arbetsträning, inte kan erbjudas liknande arbetsuppgifter hos arbetsgivaren eller återgå till sitt ordinarie arbete.

Hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig är nästintill omöjligt att svara på. Det är svårt att veta exakt vad som ska göras och den hjälp som finns i arbetsmiljöföreskrifterna ges i form av handledning kring arbetsmiljöarbetet, men inget konkret. Arbetsgivaren har inte ett längre gående ansvar än att vidta åtgärder, som syftar till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Reglerna om rehabilitering samspelar med reglerna för uppsägning i anställningsskyddslagen. Arbetsgivaren måste uppfylla de krav på rehabiliteringsåtgärder, som ställs i arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken för att rehabiliteringsbehovet ska anses vara uppfyllt. Det innebär att en noggrann utredning är önskvärd.

Betydelsefullt blir även dokumentationen av själva processen varpå det är till stor hjälp att noggrant dokumentera alla samtal, möten och aktiviteter under rehabiliteringsprocessen för att bevisa för domstolen vad man som arbetsgivare har försökt att göra. Det ska poängteras att om det uppstår oklarheter kring vad arbetsgivaren har gjort för att tillgodose kraven och skyldigheterna är det till nackdel för arbetsgivaren som får svårt att visa på vad denne konkret gjort.

Problematiken kring hur långtgående ansvaret är handlar om att en och samma situation kan bedömas på olika sätt av Arbetsdomstolen, som tar hänsyn till

bakomliggande orsaker. Att man valt att lämna frågan öppen i lagen, beror möjligtvis på att man har haft svårt att komma med en lag som passar alla situationer.

Trots att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är en viktig fråga finns enligt svensk lagstiftning inte några sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sin rehabiliteringsskyldighet. Vad gäller sjukdomsrelaterade uppsägningar är huvudregeln att uppsägning inte får grundas på sjukdom. Undantaget är om arbetstagaren inte kan utföra "arbete av betydelse" hos arbetsgivaren. Faktorer som påverkar här är att arbetsgivaren inte behöver skapa en ny tjänst och att sjuka arbetstagare inte ska ta de friska arbetstagarnas plats.

Å andra sidan måste man tänka på att det givetvis blir svårt, särskilt för småföretagare när anställda inte är på plats. Som arbetsgivare måste man alltid pröva möjligheten att omplacera arbetstagaren innan man har saklig grund att säga upp honom eller henne. Ett mindre företag har därför naturliga skäl lättare att hävda att en anställd inte kan omplaceras och därmed inte heller utföra arbete av någon betydelse. En större organisation har större resurser att stödja en sjuk medarbetare och därmed större möjlighet att lyckas med rehabiliteringsärenden.

Från praxis kan utläsas att det är svårt att peka ut hur åtgärderna ska se ut vid för att ansvaret för rehabiliteringen av arbetsgivaren ska anses vara uppfyllt. Dock kan utläsas att endast rimliga och skäliga rehabiliteringsåtgärder kan krävas av arbetsgivaren. Åtgärden som genomförs ska vara lämplig och meningsfull och syfta till arbete hos arbetsgivaren. Begreppet *lämplig* definierades aldrig i lagstiftningen utan här är arbetsgivaren ganska fri att avgöra hur en lämplig arbetsorganisation ser ut.

Att det inte finns några sanktioner mot arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter får konsekvensen att det blir svårare för Försäkringskassan att fungera som en tillsynsmyndighet. Försäkringskassan kan bara uppmana arbetsgivare att göra på ett visst sätt. Om arbetsgivaren inte följer sina plikter är det nödvändigt att ställa frågan om arbetsgivarens organisation för anpassning och rehabilitering är tillfredsställande? Att det inte finns lagstiftande sanktioner mot

arbetsgivare som inte följer sitt ansvar ser jag som en risk, då oseriösa arbetsgivare kan hålla sig mer passiva och vänta ut Försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga.

Att arbetstagaren personligen vägrar att delta eller avbryter en pågående rehabilitering kan dock alltid leda till att en uppsägning blir aktuell med hänvisning till oviljan att arbeta alternativt ställa upp i rehabiliteringsåtgärderna. Om arbetsgivaren trots rehabiliteringsinsatser inte klarar av de arbetsuppgifter som finns i verksamheten finns saklig grund för uppsägning. Arbetsgivarens ansvar sträcker sig inte längre än att bidra till att arbetstagaren ska kunna komma tillbaka till arbetsgivarens verksamhet.

Avslutningsvis kan fastställas att det inte finns något exakt svar på när eller hur arbetsgivaren fullgör sitt rehabiliteringsansvar respektive när ansvaret inte uppfylls. Arbetsdomstolen tar vid sin bedömning alltid hänsyn till bakomliggande orsaker och faktorer. Ingen situation är den andra lik och omständigheterna ser olika ut från fall till fall – därmed ett otydligt rehabiliteringsansvar.

Källförteckning

Litteratur

Bergroth, Alf, Ekholm Jan & Wahlne Westerhäll, Lotta, *Rehabiliteringsvetenskap, Rehabilitering till arbetslivet i flerdisciplinärt perspektiv*, Andra upplagan 2009, Studentlitteratur.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2a upplagan, 2011, Studentlitteratur.

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3e upplagan, 2012, Liber.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6e upplagan, 2010, Iustus.

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund,: *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*, 10e (omarbetade) upplagan, 2010, Stockholm, Norstedt Juridik AB.

Samuelsson, Joel, Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2a upplagan, 2003, Uppsala, Iustus.

Artiklar

Westregård, Annamaria, *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarens integritet – Går det att förena?* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering rapport 2008:18.

Westregård, Annamaria, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidsskrift, 2006-07 nr4 s.876-888.

Officiella utgåvor

Propositioner

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

Proposition 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Proposition 1990/91:141 Om rehabilitering, rehabiliteringsersättning m.m.

Proposition 1990/91:181 Om sjuklön med mera.

Proposition 2006/07:59 Vissa sjukförsäkringsfrågor med mera.

Statens offentliga utredningar

SOU 2006/107, *Fokus på åtgärder – En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet.*

Föreskrifter

Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

Praxis:

AD 1978: 139.

AD 1979: 67.

AD 1991: 27.

AD 1993: 42.

AD 1993: 96.

AD 1996:54.

AD 1997: 39.

AD 1997: 73.

AD 1998:13.

AD 1998: 20.

AD 1998: 57

AD 1998: 67.

AD 1998: 115.

AD 1999:10.

AD 1999:24.

AD 1999: 124.

AD 2001: 92.

AD 2002: 32.

AD 2003: 44.

AD 2006: 57.

AD2006: 90.

AD 2007: 12.