

# Psykisk ohälsa

Vilket rehabiliteringsansvar har arbetsgivaren?

Emelie Block

Ellen Ljunggren

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2016

Handledare

Marie Appelstrand



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Antal ord: 9509st

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>Summary in English</b>	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Metod och material	7
1.4 Avgränsningar	8
1.5 Disposition	9
<b>2. Begreppsdefinitioner</b>	<b>10</b>
2.1 Psykisk ohälsa	10
2.2. Begreppet god arbetsmiljö	12
2.3 Psykosocial arbetsmiljö	12
<b>3. Historiskt perspektiv och arbetsmarknadens parter</b>	<b>14</b>
3.1 Arbetsmiljöreglering ur ett historiskt perspektiv	14
3.2 Arbetsmarknadens trepartsförhållande	15
<b>4. Rättslig reglering gällande rehabilitering</b>	<b>17</b>
4.1 Rehabiliteringsskyldighet enligt lag	17
4.2 Arbetsmiljölagen (1977:1160)	19
4.2.1 Syfte och tillämpning	19
4.2.2 Arbetsmiljölagen som ramlag	21
4.2.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter	21
4.2.4 Krokompåtaget	24
4.3 Socialförsäkringsbalken (2010:110)	26
4.3.1 Syfte och tillämpning	26
4.3.2 Arbetsgivarens utredningsansvar	27
<b>5. Arbetstagarens anställningsskydd</b>	<b>28</b>
5.1 Lagen om anställningsskydd (1982:80)	28
5.1.1 Saklig grund för uppsägning	28
5.1.2 Anställningsskydd vid sjukdom	29
5.1.3 Omplacering	32
<b>6. Analys och diskussion</b>	<b>33</b>
<b>7. Slutkommentar och reflektion</b>	<b>36</b>
<b>8. Källförteckning</b>	<b>38</b>

## **Förkortningar**

AD - Arbetsdomstolen

AFS - Arbetsmiljöverkets föreskrift

AML - Arbetsmiljölagen (1977:1160)

AV - Arbetsmiljöverket

BrB - Brottsbalken (1962:700)

Ds - Departementsserien

HovR - Hovrätten

LAS - lag om anställningsskydd (1982:80)

SFB - socialförsäkringsbalken (2010:110)

SOU - Statens offentliga utredningar

Prop. - proposition

## **Nyckelord**

Arbetsmiljö, psykisk ohälsa, rehabiliteringsansvar, psykosocial arbetsmiljö

## Sammanfattning

Psykisk ohälsa är ett problem som har ökat i stor utsträckning de senaste åren och är idag en orsak till flertalet långtidssjukskrivningar i Sverige. Syftet med denna uppsats är att utreda hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är då en arbetstagare drabbats av psykisk ohälsa, samt vilken möjlighet en arbetsgivare har att säga upp en sjuk arbetstagare. Rehabiliteringsansvaret har fått en förändrad karaktär genom åren. Från att endast ha omfattat fysiska skador och sjukdomar till att även innefatta faktorer om psykisk hälsa och välmående. Den generella syftet med rehabilitering är att ge människor i yrkesverksam ålder hjälp att återfå sin arbetsförmåga och möjlighet att kunna försörja sig själv genom förvärvsarbete. Rehabilitering i samband med psykisk ohälsa är omfattande och kan vara ganska komplicerad för arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken är de författningar som behandlar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Dock framgår det inte i någon lagstiftning detaljerade instruktioner kring hur rehabiliteringsarbetet ska utföras. Detta utreds istället med hjälp av praxis från arbetsdomstolen. Arbetsgivaren är alltid skyldig att fullgöra sin rehabiliteringsskyldighet av en sjuk arbetstagare. Lagen om anställningsskydd reglerar bestämmelser kring uppsägning av arbetstagare. En sjuk arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd, vilket resulterar i att en eventuell uppsägning inte får ske innan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är uppfyllt. Till hjälp för att besvara uppsatsens frågeställningar har lagstiftning, förarbeten och praxis undersökts och analyserats.

## Summary in English

Mental illness is a problem that has grown extensively in recent years, and causes a majority of long-term sick leaves in Sweden. The purpose of this essay is to investigate how far-reaching the responsibility of the employers is for the rehabilitation efforts when an employee is suffering from mental disorder. The essay also examines the employers possibilities to dismiss a sick employee. The rehabilitation responsibilities has transformed over the years. Initially it only covered physical damage and disease, to in recent years also including factors of mental health and wellbeing. The general purpose of rehabilitation is to help employees regain their working capacity and be able to support themselves through paid work. Rehabilitation associated with mental disorder is very widespread and can be quite complicated for the employer to fulfill. The Working Environment Act (AML) and the Social Insurance Code (SFB) regulates the responsibility of the employers for the rehabilitation. However, in the legislation there is no detailed instruction on the execution of the rehabilitation process, instead this is analysed by using examples from the Swedish Labour Court. Employers must always fulfill their obligation for the rehabilitation of employees that are suffering of illness. The Swedish Employment Protection Act (LAS) deals with regulations concerning dismissal of the employees. A sick employee has a reinforced employment protection, implying that a dismissal may not take place until the rehabilitation responsibility of the employer is fulfilled. Legislation, preparatory work and law practice has been investigated and analysed to help responding the questions in this essay.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Psykisk ohälsa på arbetsplatser är ett ämne som är mycket aktuellt idag. Den psykiska ohälsan har ökat kraftigt i Sverige under det senaste decenniet och är idag den vanligaste anledningen till långtidssjukskrivningar enligt statistik från arbetsmiljöverket. Mest ökar sjukskrivningarna inom sektorn för tjänstemän. I en rapport över arbetsskador från 2014 beskrivs att sjukskrivningar på grund av arbetssjukdomar kopplade till psykologiska faktorer har ökat med över 70% sedan år 2010.<sup>1</sup>

Arbetsmarknaden har förändrats mycket under de senare åren, framför allt inom tjänstemannasektorn. Belastningen och stressen på arbetstagarna är ofta hög, med krav på att alltid vara nåbar via mail eller telefon. Ungefär en tredjedel av alla anmälningar som görs om sjukdom relaterad till arbete uppges vara orsakad av sociala eller organisatoriska faktorer som exempelvis för hög arbetsbelastning, alltför högt arbetstempo eller problem i relationerna på arbetsplatsen.<sup>2</sup> Då arbetsmarknaden har förändrats mycket sedan den första lagstiftningen om arbetsmiljö trädde i kraft, har det också krävts revidering av regleringen för arbetsmiljö och rehabilitering. Rehabiliteringsansvaret var från början främst inriktat på de fysiska faktorerna i arbetsmiljön. Idag läggs dock allt större fokus på att arbetsgivaren även har ett stort ansvar för de psykologiska och psykosociala faktorerna. Ett exempel på detta är arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö - AFS 2015:4 som trädde i kraft våren 2016.

Det är intressant att undersöka vilket ansvar en arbetsgivare har för att de anställda mår bra på en arbetsplats, samt hur långt ansvaret sträcker sig för rehabilitering om någon arbetstagare skulle bli sjuk. Fysiska skador är betydligt enklare att utreda än de av psykologisk natur. Det är inte alltid självklart vilka skyldigheter arbetsgivaren har, och det kan vara svårare att fastlägga om denne har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar vid psykiska arbetsskador.

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverkets rapport om statistik för arbetsskador.,2015, Pdf från [www.arbetsmiljoverket.se](http://www.arbetsmiljoverket.se) s. 28

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverkets rapport om statistik för arbetsskador.,2015, Pdf från [www.arbetsmiljoverket.se](http://www.arbetsmiljoverket.se) s.30

## 1.2 Syfte och frågeställning

Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka vilket ansvar arbetsgivaren har gällande rehabilitering av arbetstagare som drabbats av psykisk ohälsa. Praxis att tillgå för denna fråga är dock mycket begränsad. Detta eftersom det är först vid en uppsägningssituation det blir aktuellt att utreda om arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet eller ej. Därför har vi även valt att undersöka när en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare som drabbats av psykisk ohälsa och därför inte längre kan utföra arbete av betydelse hos arbetsgivaren. För att konkretisera syftet har vi formulerat två frågeställningar:

- **Vilka krav kan ställas på arbetsgivaren för att rehabiliteringsansvaret skall anses vara fullgjort då en arbetstagare drabbats av psykisk ohälsa?**
  
- **När har en arbetsgivare möjlighet att säga upp en arbetstagare som drabbats av psykisk ohälsa?**

## 1.3 Metod och material

För att besvara frågeställningarna i uppsatsen har vi valt att använda oss av rättsdogmatisk metod. Inom den rättsdogmatiska metoden eftersöks svaret på frågeställningen genom att undersöka innehållet i den gällande rätten - *de lege lata*. Syftet här är alltså inte att göra en egen bedömning, utan istället försöka förutse hur en domstol skulle tolkat lagen.<sup>3</sup> De rättskällor vi har använt oss av för att besvara frågorna är relevant lagstiftning som behandlar rehabiliteringsansvaret främst i form av arbetsmiljölagen (AML). Angränsande lagstiftning i form av socialförsäkringsbalken (SFB) har också använts. Även lagen om anställningsskydd (LAS) har behandlats för att se till situationen om uppsägning. För att tolka reglernas syften har vi använt oss av förarbeten som propositioner och statens offentliga utredningar, samt remisshandlingar till arbetsmiljölagen. Vi har även använt oss av arbetsmiljöverkets föreskrifter och vägledning om arbetsmiljö för att förstå arbetsmiljölagens tillämpning. För att få ett historiskt helhetsperspektiv över arbetsmiljöns utveckling har vi även undersökt en

---

<sup>3</sup> Lehrberg, *Praktiskt Juridisk Metod*, 2015, s. 32.

numera upphävd föreskrift från arbetsmiljöverket, AFS 1980:14. Praxis i form av rättsfall från arbetsdomstolen har använts som hjälp för att kunna analysera hur reglerna tillämpas. Även doktrin har använts för att få en tydligare uppfattning för hur rätten skall tolkas. Peter Anderssons avhandling *Vidta alla åtgärder som behövs* har varit en stor tillgång för denna uppsats, arbetsmiljöverket har hänvisat till denna då den haft en betydande del i arbetsmiljöverkets senaste föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

## 1.4 Avgränsningar

Då utrymmet för uppsatsen har varit begränsat har vi varit tvungna att göra en del avgränsningar. Avgränsningarna har också varit också nödvändiga för att tydligare kunna fokusera på frågeställningarna. Vi har därför fokuserat på de författningar som har direkt relevans för frågeställningen: arbetsmiljölagen, socialförsäkringsbalken och lagen om anställningsskydd. Vi har också begränsat oss till att studera den svenska regleringen, även om vi är medvetna om att EU-rätten har betydelse. På EU-nivå finns reglering av arbetsmiljö främst i det så kallade ramdirektivet 89/391/EEG.<sup>4</sup> Detta direktiv har dock inte inneburit några stora krav på förändringar av svensk reglering, därför kommer vi inte behandla det närmare.

Angränsande lagstiftning till arbetsmiljölagen som kan vara aktuell är arbetstidslagen, denna kommer inte heller behandlas på grund av utrymmesskäl då vi anser att den ligger utanför det fokusområde vi har för frågeställningen. Inom arbetsmiljöområdet finns också diskrimineringslagen som främst gäller fall av kränkande särbehandling på arbetsplatser, vilket kan leda till psykisk ohälsa. Då vi har valt att göra en mer generell undersökning av psykisk ohälsa kommer vi inte behandla kränkande särbehandling och diskriminering närmare i denna uppsats.

Inom regleringen för arbetsmiljö ryms även arbetsmiljöförordningen som kompletterar arbetsmiljölagen, denna kommer vi dock inte specifikt beskriva närmare. Hos större arbetsgivare finns krav genom arbetsmiljölagen om att det ska finnas skyddsombud valda av arbetstagar sidan. Bestämmelserna kring skyddsombudets roll är omfattande och absolut relevant, men då själva ansvaret för arbetsmiljö och rehabiliteringsfrågor ligger på

---

<sup>4</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.133



arbetsgivaren och inte på skyddsombudet har vi valt att inte gå närmare in på det området. Inom arbetsrätten har också kollektivavtalen en viktig roll, de kan dock variera till stor del beroende på område och bransch. Det skulle därför vara alltför omfattande i förhållande till uppsatsens storlek att även undersöka dessa.

Studien inriktar sig främst på situationer där en arbetstagare kan skiljas från sin anställning, då det är först i denna situation som det kan bedömas om arbetsgivaren har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar eller ej. Här har vi valt att endast se till situationen uppsägning och inte avsked.

Då vi har valt att fokusera på arbetsgivarens skyldigheter vid en rehabilitering av en sjuk arbetstagare anser vi att rehabiliteringskedjan enligt socialförsäkringsbalken inte är av relevans. Varför vi valt bort denna del beror på att den framförallt behandlar hur sjukersättning ska betalas ut vilket faller utanför fokusområdet. Det är Försäkringskassan i samarbete med arbetsgivaren som gemensamt ansvarar för detta.

## **1.5 Disposition**

För att ge läsaren en god läsoplevelse och en klar struktur har uppsatsen delats in i sju kapitel. Första kapitlet inleds med en presentation och bakgrund av uppsatsens valda ämne. Därefter presenteras uppsatsens syfte och frågeställningar, följt av de avgränsningar vi valt att göra, samt en genomgång av metod- och materialval. I andra kapitlet förklaras olika begrepp som är relevanta för uppsatsen. I kapitel tre presenteras en kort sammanfattning av arbetsmiljöns historiska utveckling i Sverige och efter det även det inbördes förhållandet mellan arbetsmarknadens tre huvudparter. I uppsatsens fjärde kapitel presenteras den rättsliga reglering som styr arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöverkets föreskrifter samt socialförsäkringsbalken ges här ett utrymme. Femte kapitlet beskriver arbetstagarens anställningsskydd och vad som krävs för att en uppsägning ska vara möjlig. I detta kapitel presenteras fall av praxis från arbetsdomstolen. Uppsatsens sjätte kapitel utgörs av en analys och diskussion. I detta kapitel presenterar vi våra slutsatser som resultat av denna uppsats. Det sjunde och sista kapitlet utgörs av våra egna reflektioner kring ämnet. Uppsatsen avslutas med en källförteckning.

## 2. Begreppsdefinitioner

### 2.1 Psykisk ohälsa

Då skyddslagstiftningen för arbetsmiljö numera omfattas av både fysiska samt psykiska och sociala faktorer är det av stor betydelse att arbetsgivaren är medveten om vad "psykisk ohälsa" innebär. Enligt AML 2 kap 1 § 2 st ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar både i fysiskt och psykiskt avseende. Någon definition av innebörden av psykisk ohälsa finns dock inte att finna direkt i arbetsmiljölagen. Vad som ska definieras som ohälsa i ett arbetsrättsligt sammanhang finns tydligt beskrivet och sammanfattat i arbetsmiljöverkets egna kommentarer till § 2 i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1.<sup>5</sup>

*“Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.”*

Ohälsa omfattar alltså enligt denna definition både fysiska sjukdomar och kroppsskador (exempelvis förslitningsskador vid tungt kroppsarbete eller arbetsplatsolyckor) samt problem av psykosocial karaktär. Ohälsa behöver alltså inte ha några medicinska objektiva kriterier som är uppenbara vid fysisk sjukdom. Viktigt att notera i sammanhanget är också att olika stressreaktioner uttryckligen omnämns som en faktor av ohälsa i kommentaren.<sup>6</sup>

Rehabiliteringsrådet är tillsatt av regeringen, och har som syfte att hjälpa till att utreda frågor inom rehabilitering. År 2010 påbörjades rådets arbete, vilket resulterade i SOU

---

<sup>5</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.41

<sup>6</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.42

2011:15. Syftet med utredningen var att ta fram underlag till den framtida rehabiliteringsgarantin.<sup>7</sup> Rehabiliteringsrådet har definierat och delat in psykisk ohälsa i tre olika grupper som omfattar depression, stressrelaterad psykisk ohälsa samt ångestsyndrom. Depression är ofta en sjukdom av periodisk karaktär, vilket innebär att sjukdomsperioder växlas med friska perioder. En person som är deprimerad är nedstämd, och har oftast ingen positiv syn på sig själv eller framtiden. Depression kan vanligtvis leda till nedsatt koncentrations- och beslutsförmåga, minnesstörningar och en långsamhet såväl kroppsligt som mentalt. Stress kan utspela sig i olika former. Stress kan leda till att en person har svårt för att anpassa sig i sitt arbete. Stress kan uppkomma av olika typer av livskriser som t.ex. dödsfall, bruten relation eller arbetsförlust. Dessa olika typer av orsaker kan resultera i att en person hamnar i ett emotionellt utslag, vilket kan vara såväl kortvarigt som långvarigt. Posttraumatiskt stressyndrom kan uppkomma av en traumatisk händelse som kan leda till nedsatt arbetsförmåga. Då en person lider av posttraumatiskt stressyndrom kan depression oftast komma i perioder. En person som utsatts för stress under en längre period utan någon återhämtning kan drabbas av utmattningssyndrom. De vanligaste symptomen av det är trötthet, sömnstörningar och en ökad stresskänslighet. Utmattningssyndrom är något som brukar vara långvarigt och resultera i att den drabbade blir sjukskriven. Depression är vanligt förekommande av utmattningssyndrom. Den tredje gruppen som rehabiliteringsrådet delar in psykisk ohälsa i är ångestsyndrom. Vid detta syndrom är ångest det huvudsakliga, vilket kan visa sig i panikattacker. Det är vanligt att drabbas av depression vid ångestsyndrom, och det i sin tur kan leda till arbetsoförmåga.<sup>8</sup>

Sedan 2004 används begreppet utmattningssyndrom i Sverige, detta begrepp som är föranlett att ogynnsamma arbetsförhållanden kan resultera i psykisk ohälsa för en arbetstagare. Den stressrelaterade ohälsan uppkommer vanligtvis av en rad reaktioner på hög arbetsbelastning, det talas vanligtvis då om begreppet utbrändhet. I arbetspsykologisk term förklaras utbrändhet som att den drabbade personen t.ex. lider av emotionell utmattning, vilket leder till sämre arbetsprestation och ett distanserat

---

<sup>7</sup> SOU 2011:15 s. 15

<sup>8</sup> SOU 2011:15 s. 58-61

förhållande till sitt arbete. Utbrändhet kan resultera i nedsatt arbetsförmåga vilket i sin tur kan resultera i en lång period av sjukskrivning.<sup>9</sup>

## 2.2. Begreppet god arbetsmiljö

Termen arbetsmiljö i rättsliga sammanhang började användas i början på 1970-talet i samband med SOU 1972:86 *Bättre arbetsmiljö*.<sup>10</sup> Detta i samband med att de psykosociala aspekterna av arbetet och den påverkan de kunde ha på hälsan började betonas allt mer.<sup>11</sup> Begreppet är mycket omfattande och har under de senare decennierna fått en allt vidare betydelse. Från att ursprungligen endast omfattat förebyggande av olyckor och dödsfall till att slutligen omfatta även sjukdomar av både fysisk eller psykologisk karaktär.<sup>12</sup> I arbetsmiljölagens andra kapitel anges hur arbetsmiljön ska se ut. Som utgångspunkt beskrivs i AML 2 kap 1§ 1 st. att:

*“Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.”*

Någon direkt definition av god arbetsmiljö ges inte i lagen, och vad som anses vara en god arbetsmiljö kan variera mycket beroende på arbetets natur och måste bedömas från fall till fall. Trots detta måste arbetsgivaren se till att arbetsmiljön blir så bra som möjligt både vad gäller fysiska och psykiska aspekter, även om den aldrig kan bli helt riskfri.<sup>13</sup>

## 2.3 Psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial arbetsmiljö beskrivs ofta som svårdefinierat och finns inte specificerat i lagtexten. Dock benämns psykosociala aspekter gällande arbetsmiljö bland annat i förarbeten till arbetsmiljölagen, i prop. 1976/77:149 förklaras att:

*“De psykosociala faktorerna utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att*

---

<sup>9</sup> SOU 2011:15 s. 58-61

<sup>10</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.110

<sup>11</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.97

<sup>12</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.120

<sup>13</sup> Steinberg, *Skyddsombuds och arbetsmiljöombuds rätt*, 2013 s.114

*arbetsmiljön betraktas från psykologisk och social synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer.”<sup>14</sup>*

En kortfattad förklaring är alltså att den psykosociala arbetsmiljön är en interaktion mellan sociala och psykiska faktorer i arbetsmiljön. Arbetstagare har olika behov och förutsättningar och dessa ska beaktas i såväl psykiskt som fysiskt avseende. Arbetsmiljöförhållanden ska anpassas efter varje enskild arbetstagare, detta framgår enligt 2 kap. 1 § AML. Arbetsgivaren har ett ansvar att anpassa teknik, verksamhetens organisation och innehåll så att arbetstagaren inte utsätts för några psykiska eller fysiska påfrestningar som kan ha till följd att ohälsa eller olycksfall uppkommer.

En psykosocial arbetsmiljö av god karaktär bygger på den generella bilden av arbetsmiljön i samspel med arbetstagarens egen upplevelse av arbetet.<sup>15</sup> Arbetstagarens upplevelse grundas på samspelet mellan tre olika faktorer: organisatoriska, fysiska och sociala.<sup>16</sup> Fysisk och psykosocial arbetsmiljö påverkar individen på olika sätt. De fysiska arbetsmiljöfaktorerna gör intryck på individen oavsett om individen upplever dem eller inte. Till skillnad från de fysiska förekommer de psykosociala faktorerna endast om de kan uppfattas.<sup>17</sup> I prop. 1976/77:149 beskrivs att arbetstagarens åsikt om sin egen arbetssituation är av betydande vikt. Detta eftersom uppfattningen från arbetstagarna själva är en förutsättning för att kunna bedöma arbetsmiljöns beskaffenhet.<sup>18</sup>

Arbetstagare kan reagera olika då de utsätts för stress i arbetslivet. Något som framkallar stress hos en viss person kanske inte gör det hos en annan. I SOU 1976:3 *Rapport om psykosociala frågor* belyses detta. Det är högst individuellt om vad som kan orsaka stress då kunnande och behov ser olika ut hos varje arbetstagare.<sup>19</sup>

I AFS 1980:14 *Allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* belyses flertalet faktorer som kan resultera i negativ stress för arbetstagaren. (Denna föreskrift är

---

<sup>14</sup> prop. 1976/77:149 s. 223

<sup>15</sup> prop. 1976/77:149 s.220 f.

<sup>16</sup> prop. 1976/77:149 s.225 f.

<sup>17</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s. 201

<sup>18</sup> prop. 1976/77:149 s.226

<sup>19</sup> SOU 1976:3 s.91

numera ersatt av AFS 2015:4, men ger en viktig bakgrundsbild till dagens synsätt). Stresspåverkande faktorer kan vara till exempel hur arbetet är organiserat, arbetstid, skyddsmedvetande, individ och yrkesmässig utveckling samt sociala kontakter.<sup>20</sup> Vanligtvis utvecklas stressrelaterad ohälsa då det finns brister i den psykosociala arbetsmiljön, men denna typ av ohälsa kan även utvecklas av fysiska orsaker.<sup>21</sup>

### **3. Historiskt perspektiv och arbetsmarknadens parter**

#### **3.1 Arbetsmiljörreglering ur ett historiskt perspektiv**

Güntzel och Zanderin beskriver utvecklingen av arbetsmiljörregleringen i Sverige ur ett historiskt perspektiv. De menar att det generellt kan ses tre olika huvudinriktningar från att den första regleringen trädde i kraft år 1889 i form av yrkesfarelagen.<sup>22</sup> Den första regleringen gällde endast arbetsolyckor och dödsfall på arbetsplatser inom industrin och omfattade endast skador av fysisk karaktär.<sup>23</sup> Den första arbetskyddslagen trädde i kraft år 1912, vilken innebar att det lagstadgade skyddet för arbetstagare blev ytterligare förstärkt jämfört med den tidigare yrkesfarelagen. Runt 1920-1930- talet uppmärksammades andra problem som kunde leda till sjukdom eller skada på arbetsplatserna som t.ex. giftiga ämnen. Det började även i viss mån fokuseras på vissa andra uppenbara fysiska hälsofaror som dålig belysning, damm eller bristande ventilation.<sup>24</sup> Detta kan ses som en andra inriktning. Detta ledde till att lagen om försäkring för yrkessjukdom kom till. Fokus låg fortfarande på den fysiska arbetsmiljön. Den tredje inriktningen som började uppmärksammas på allvar först runt 1970- och 80- talen var de psykologiska och sociala faktorerna inom arbetslivet.<sup>25</sup> Alla inriktningar är fortfarande mycket aktuella idag, men delvis ur andra aspekter än de ursprungliga.

---

<sup>20</sup> AFS 1980:14 s.5 ff

<sup>21</sup> AFS 1980:14 s.8

<sup>22</sup> Güntzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012 s.13 f

<sup>23</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs* 2013 s.102

<sup>24</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs* 2013 s.103

<sup>25</sup> Güntzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s. 14

1880-1930	1930-1970	1970-2012
Arbetarskydd	Arbetsmiljö	Arbetsliv
<b>Nuvarande Arbetsmiljöbegrepp</b>		
Olycksfall	Fysisk arbetsmiljö Farliga ämnen	Psykosocial arbetsmiljö Motivation Arbetsglädje Socialt innehåll

*En matris över de olika inriktningarna på arbetsmiljöområdet.<sup>26</sup>*

Mellan 1912-1949 började de sanitära förhållandena på arbetsplatser, samt faran med arbetssjukdomar uppmärksammas allt mer. Det kan sägas att det var under den här perioden som grunden för det moderna arbetsskyddet växte fram.<sup>27</sup> Arbetsskyddslagen från 1912 omarbetades till en ny version som kom ut år 1949. I mitten av 1960-talet började allt mer fokus läggas på förebyggande åtgärder inom arbetsskyddet. Runt år 1970 förändrades begreppet arbetsskydd till arbetsmiljö, och en arbetsmiljöutredning tillsattes för att revidera lagen från 1949. Intresset ökade för att även sociala och psykologiska faktorer borde omfattas av reglering. Synsättet på arbetsmiljön började förändras och begreppet fick en allt vidare betydelse. Den nuvarande arbetsmiljölagen trädde i kraft år 1978.<sup>28</sup> Drygt tio år efter ikraftträdandet skedde 1991 en större reform av arbetsmiljölagen.<sup>29</sup> Syftet med denna rehabiliteringsreform var att lyfta fram de psykosociala och arbetsorganisatoriska faktorerna inom arbetsmiljön. Större fokus skulle också ligga på att den enskilda individen skulle få större möjligheter att delta i utformningen av sitt arbete.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Guntzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.13

<sup>27</sup> Guntzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.14

<sup>28</sup> Guntzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.14-21

<sup>29</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.115

<sup>30</sup> Prop 1990/91:140 s.28

### 3.2 Arbetsmarknadens trepartsförhållande

I Sverige bygger den grundläggande strukturen för arbetsmiljörätten på ett förhållande och en dialog mellan tre parter: Staten, arbetsgivare och arbetstagare. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare vilar på en civilrättslig grund främst genom anställningsavtalet. Arbetsmiljöfrågor och frågor gällande socialförsäkring faller istället under förvaltningsrättslig lagstiftning med regler som ålägger arbetsgivaren skyldigheter mot arbetstagarna. Staten (det allmänna) övervakar att denna lagstiftning efterföljs med hjälp av en tillsynsmyndighet, arbetsmiljöverket.<sup>31</sup>



Regleringen av arbetsmiljö är alltså stor del tvärgående. Arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter kontra rättigheter påverkas både av civilrättsliga regler (gällande avtal och anställningsskydd) samtidigt som av förvaltningsrättsliga regler (arbetsmiljölagens och socialförsäkringsbalkens bestämmelser). Annamaria Westregård beskriver hur de olika regleringarna både förstärker och kompletterar varandra, samtidigt som de kan motverka varandra. Lika situationer kan alltså i vissa fall ges olika rättsliga klassificeringar vilket kan leda till olika rättsföljder.<sup>32</sup>

Trepartsförhållandet och samspelet mellan parterna på arbetsmarknaden har behandlats särskilt i fråga vad gäller förebyggandet av stressrelaterad ohälsa i utredningen Ds. 2001:28

<sup>31</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.84-85

<sup>32</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsansvar vid uppsägning och omplacering*, I *Juridisk Tidsskrift*, 2006 s.876



om en långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv. En handlingsplan för att förnya arbetet:

*“För att minska den arbetsrelaterade ohälsan som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer krävs kraftfulla och breda åtgärder. Staten kan inte ensam, genom lagstiftning, tillsyn och resurstillskott, lösa denna problematik. Arbetsgruppens uppfattning är att det krävs en bred samsyn i form av en trepartsdialog där regeringen, inklusive berörda myndigheter, och arbetsmarknadens parter bör försöka nå en gemensam referensram och ett gemensamt synsätt när det gäller ökningen av den stressrelaterade ohälsan i arbetslivet för att sedan komma överens om vilka områden eller frågor som är viktigast att ta sig an för att hejda denna utveckling.”<sup>33</sup>*

## 4. Rättslig reglering gällande rehabilitering

### 4.1 Rehabiliteringsskyldighet enligt lag

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för rehabiliteringen av en sjuk arbetstagare.<sup>34</sup> Det finns flertalet regler som berör arbetsgivarens skyldigheter vid rehabilitering. Regleringarna inom ämnet arbetsmiljö sträcker sig som nämnt tidigare över både civil och offentlig rätt. Om rehabilitering av en sjuk arbetstagare blir aktuellt är det många aktörer som måste samarbeta: arbetsgivare, arbetstagaren, skyddsombud, och försäkringskassan, (i vissa fall även fackförbund och skyddsombud).<sup>35</sup> Den författning som reglerar rehabilitering främst är arbetsmiljölagen (AML) som behandlar ämnet från ett kollektivt perspektiv. AMLs främsta syfte är att förebygga skador och ohälsa. Arbetsmiljöverkets vägledande föreskrifter blir aktuella då de fyller ut och kompletterar AML.<sup>36</sup> Närliggande lagstiftning finns i socialförsäkringsbalken (SFB 29-31 kap) som i sin tur behandlar det individuella perspektivet om en arbetstagare skulle bli sjuk. Här finns även reglering om bland annat arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om en sjuk arbetstagare till Försäkringskassan. Lagen om anställningsskydd (LAS) behandlar även den ett individuellt perspektiv. LAS behandlar i sig visserligen inte rehabilitering, men den spelar en betydande roll om det blir fråga om en

---

<sup>33</sup> Ds 2001:28, s.210

<sup>34</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2016 s.621

<sup>35</sup> Broman, Ericson, Öhrn *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2014 s.25

<sup>36</sup> Glavå *Arbetsrätt*, 2016 s.618

uppsägning av en sjuk arbetstagare. Har arbetsgivaren inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar så föreligger inte saklig grund för uppsägning. Både LAS och SFB kan ses som kompletterande lagstiftning till AML i frågor om rehabilitering av sjuka arbetstagare.

Arbetsgivaren är skyldig att verkställa arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet om en arbetstagare blir sjuk.<sup>37</sup> Dock finns det i lagen inget specifikt krav på hur denna verksamhet ska se ut eller utformas, här ges arbetsgivaren därför en viss frihet. Detta kan resultera i att rehabilitering kan se olika ut på arbetsplatser och därför resultera i problem i de fall där arbetsgivaren saknar rätt kunskaper om rehabilitering vilket diskuterades i SOU 2006:100.<sup>38</sup> Helt fria tyglar har dock inte arbetsgivaren att kunna styra över arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. I prop. 1990/91:140 beskrivs vilka åtgärder arbetsgivaren bör ta hänsyn till i en rehabiliteringssituation. Dessa åtgärder är; kompetens och kontaktpersoner, policy och mål i rehabiliteringsfrågor, vilka ekonomiska resurser som behövs i rehabiliteringen, organisering av rehabiliteringsverksamheten, kontakt med myndigheter och företagshälsovård, uppföljning och utvärdering av arbetet.<sup>39</sup>

I de fall arbetsgivaren bryter i sin rehabiliteringsskyldighet har Arbetsmiljöverket rätt att vidta åtgärder i form av sanktioner, detta framgår enligt 7 kap. 7 § samt 8 kap. 1 § AML, dessa sanktionsmedel är dock proaktiva.

Det primära målet efter en rehabilitering är att arbetstagaren ska kunna återgå till arbete hos arbetsgivaren. Rehabiliteringsansvaret fortlöper även då arbetstagaren åter är tillbaka i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har ett ansvar att då följa upp och kontrollera att arbetstagaren fungerar i arbetet och kan utföra sina arbetsuppgifter.<sup>40</sup> Det kan hända att arbetstagarens tillbakagång i arbetet inte lyckas, och därmed kan det bli aktuellt att försöka avsluta anställningen. I vissa fall kan arbetstagare och arbetsgivare vara överens om att anställningen bör avslutas på grund av att den inte fungerar för arbetstagaren.<sup>41</sup> Är arbetstagare och arbetsgivare ej överens om anställningens upphörande kan en tvist uppstå

---

<sup>37</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.187

<sup>38</sup> SOU 2006:100 s.274

<sup>39</sup> Prop. 1990/91:140 s.140

<sup>40</sup> Broman, Ericson & Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s.167

<sup>41</sup> Broman, Ericson & Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, s.167

om huruvida uppsägningen är giltig eller ej. I avsnitt fem beskrivs exempel på mål rörande detta från arbetsdomstolen.

## 4.2 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

### 4.2.1 Syfte och tillämpning

Arbetsmiljölagens (AML) primära syfte är att främja en god arbetsmiljö samt förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.<sup>42</sup> Arbetsgivaren är skyldig att organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet av sjuka arbetstagare. Genom denna handling blir även arbetsgivarens skyldigheter enligt socialförsäkringsbalken fullgjorda.

Människor ska kunna arbeta oavsett fysiska och psykiska förutsättningar, AML ska främja den allmänna sysselsättningen vilken ska innehålla en variation och bredd på olika arbetsuppgifter.<sup>43</sup> I samband med instiftandet av AML fick arbetsmiljöns psykosociala faktorer en mer betydande roll än de haft tidigare. Samtidigt som AML instiftades blev även arbetstagarens individuella utveckling och motivation till arbete centralt viktigt. I prop. 1976/77:149 beskrivs vikten av en god arbetsmiljö ur ett helhetsperspektiv:

*“Hälsobegreppet har sedan arbetarskyddslagens tillkomst undergått förskjutningar. En utvidgning har enligt utredningen skett från en renodlat medicinsk syn på arbetsplatsens hälsorisker till att man strävar efter att nå bästa möjliga förhållanden från medicinsk, psykologisk och social synpunkt. Som utgångspunkt för ett nyare och i vart fall i det psykiska hälsovårdsarbetet användbart hälsobegrepp nämns också livsviljan, motivationen till arbete och till utveckling mot egen identitet och personlighet. Arbetsmiljölagen bör spegla att bedömningar skall ske utifrån denna nya syn på hälsa.”<sup>44</sup>*

I förarbeten till lagen beskrivs även att det finns flera faktorer som påverkar arbetsmiljön. Demokrati på en arbetsplats är liksom anställningsskydd, arbetstider och löneutveckling alla

---

<sup>42</sup> AML 1 kap 1 §

<sup>43</sup> Prop. 1976/77:149 s. 247

<sup>44</sup> Prop. 1976/77:149 s. 27

exempel på faktorer som påverkar arbetsmiljön.<sup>45</sup> Arbetstagarna ska ha möjlighet att påverka sin egen arbetssituation och arbetsmiljön ska kunna tillgodoses efter arbetstagarens fysiska eller psykiska förutsättningar.<sup>46</sup> I 3 kap 2a § AML framgår att arbetsgivaren har ett ansvar för att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten, vilket ska leda till att uppfylla kraven på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ett ansvar att utreda arbetsskador, eventuella risker för arbetsskador samt vidta åtgärder som föranleds av detta. För de åtgärder som inte kan vidtas omedelbart, ska en tidsplan upprättas. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att verksamheten har en fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.<sup>47</sup> Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar framgår även i 30 kap. SFB. Samtliga arbetsgivare omfattas av rehabiliteringsskyldigheten. Skrivelsen i AML 3 kap 2a § anger att det är arbetsgivarens skyldighet att det i verksamheten finns *“en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet...”*. Innebörden av detta är i praktiken att arbetsgivaren som tidigare nämnt (se avsnitt 4.1) har en relativt stor frihet vid utformningen av organisationen.<sup>48</sup> Syftet med att reglerna rörande rehabilitering har instiftats i arbetsmiljölagen och inte i socialförsäkringsbalken framgår av prop. 1990/91:140. Socialförsäkringsbalken berör i huvudsak den enskilde individens rätt till åtgärder och ersättning. Arbetsmiljölagen däremot syftar istället till största del på arbetsgivarens perspektiv. Det krävs att en arbetsgivare måste ha tydliga rutiner för verksamheten, samt besitter kunskap att organisera arbetsanpassning och systematiskt kan bedriva ett proaktivt arbetsmiljöarbete.<sup>49</sup> Arbetsmiljöverkets uppgift är att verka som tillsynsmyndighet, detta framgår också i regleringen i AML 7 kap 1 §. Arbetsmiljöverket har genom ett sanktionssystem också rätt att utfärda föreläggande och förbud mot arbetsgivare, påföljderna för arbetsmiljöbrott beskrivs i AML 8 kap. Dock finns det ingen möjlighet för arbetsmiljöverket att ingripa vid enskilda rehabiliteringsärenden, det ansvaret faller på försäkringskassan. Kopplingen mellan dessa två har dock betydelse eftersom det är den enda sanktionsmöjlighet gentemot arbetsgivare som är knuten till SFB. Arbetsmiljöverket kan härigenom agera mot arbetsgivare med brister i sin rehabiliteringsorganisation.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> Prop. 1976/77:149 s. 27

<sup>46</sup> Prop. 1976/77:149 s.1-2

<sup>47</sup> AML 3 kap 2a §

<sup>48</sup> Güntzel och Zanderin *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012 s.106-107

<sup>49</sup> Prop. 1990/91:140 s.48

<sup>50</sup> Güntzel och Zanderin *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.107

## 4.2.2 Arbetsmiljölagen som ramlag

Arbetsmiljölagen är konstruerad i form av en ramlag. Betydelsen av att vara en ramlag är att den främst ger allmänna riktlinjer och grundläggande bestämmelser angående arbetsmiljöns beskaffenhet. Lagen konkretiseras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166), och av föreskrifter från arbetsmiljöverket som förtydligar och ger vägledning för hur lagen ska tillämpas. Tillämpningsföreskrifterna, som också innehåller allmänna råd, publiceras av arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket fungerar också som tillsynsmyndighet.<sup>51</sup> Då arbetsmiljölagen spänner över ett brett område är den mycket generellt utformad. Peter Andersson definierar två olika teman till varför arbetsmiljölagen har karaktär av att vara en ramlag.<sup>52</sup> Dels menar han att lagen innehåller målorienterade och handlingsorienterade regler, dels att arbetsmiljölagen bör verka som en flexibel lag, och inte vara alltför detaljerad i sin utformning.<sup>53</sup> Enligt förarbetena är det heller varken lämpligt eller möjligt att identifiera en uppställning av alla möjliga åtgärder till skydd mot skada i arbetslivet direkt i lagtexten.<sup>54</sup>

Håkan Hydén menar att arbetsmiljölagen inte är en typisk "juridisk lag" då den inte är direkt rättsteknisk i sin natur. Till skillnad från annan arbetsrättslig lagstiftning, är den inte uppbyggd efter den vanliga principen att fördelning av rättigheter och skyldigheter ska ske mellan de motstående parterna på arbetsmarknaden. Arbetsmiljölagen berör arbetsmiljöfrågor som är av intresse för hela samhället, inte enbart två olika parter (se avsnitt 3.2 om arbetsmarknadens trepartsförhållande). Lagen är uppbyggd efter en så kallad "mål- medelmodell karaktär" snarare än en klassisk arbetsrättslig norm som vanligen bygger på att regler tillämpas för att lösa konflikter i specifika fall. Att uppfylla mål, snarare än att tolka enskilda paragrafer i olika situationer är karaktäristiskt för arbetsmiljölagen.<sup>55</sup>

## 4.2.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Som nämnts i föregående avsnitt publicerar arbetsmiljöverket föreskrifter med syfte att fylla ut och komplettera arbetsmiljölagen och ge riktlinjer för det förebyggande arbetet gällande

---

<sup>51</sup> Andersson. *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013. s.26

<sup>52</sup> Andersson. *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s. 76

<sup>53</sup> Andersson. *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s. 103 f.

<sup>54</sup> Prop. 1976/77: 149 s. 219

<sup>55</sup> Hydén i *Arbetsrätt - om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet* 1981 s.244

arbetsmiljön. Redan i förarbetena till arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149) konstateras att begreppet psykosociala aspekter i arbetsmiljön är viktiga och omfattande, men också svårdefinierade.<sup>56</sup> (Se avsnitt 2.3 om psykosocial arbetsmiljö.)

I AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*, (numera upphävd och ersatt av AFS 2015:4) låg stort fokus på den tekniska utvecklingen på arbetsplatserna och vad detta medförde i arbetslivet. Här framhålls att psykiska påfrestningar för arbetstagare främst berodde på en ökad arbetsbelastning samt ett högre arbetstempo, detta på grund av en allt större effektivisering i arbetet. Effektiviseringen kunde i sin tur resultera i färre arbetstillfällen, vilket skulle kunna skapa en psykisk oro hos arbetstagarna. I övrigt fanns ett stort intresse för till exempel vikten av bra arbetsutrustning och verktyg som bidrag till en god arbetsmiljö.<sup>57</sup>

AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*, i denna föreskrift slås fast att arbetsgivaren ansvarar för arbetsanpassning och rehabilitering av arbetstagare. Arbetsgivaren har en skyldighet att organisera och även att ange mål för sin verksamhet gällande arbetsmiljön. Arbetsgivaren är även skyldig att definiera vilka behov och åtgärder som behövs, både vad gäller individer men även för organisationen i dess helhet. I 3 § stadgas att arbetet och dess arbetsförhållanden utgör en viktig grund för en människas totala livskvalitet och hälsa. Därför bör arbetsförhållanden formas så att de får en rehabiliterande effekt om någon skulle bli sjuk. Arbetsgivaren bör också låta detta synsätt vara en målsättning vid arbetsanpassning och rehabilitering.<sup>58</sup> En viktig aspekt att belysa i denna föreskrift är att även om arbetsgivaren vidtar omfattande förebyggande åtgärder, går det aldrig att helt undvika ohälsa och olycksfall på alla arbetsplatser. Arbetstagare kan även råka ut för olyckor eller sjukdomar som inte har samband med arbetet. Viktigt är dock att föreskrifterna alltid gäller då en nedsättning av arbetsförmågan har inträffat, även om den beror på händelser som inträffat utanför ordinarie arbetstid. Bestämmelserna omfattar även personer som har en funktionsnedsättning som funnits till före anställningens början.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> AFS 1980:14

<sup>57</sup> AFS 1980:14

<sup>58</sup> AFS 1994:1 AVs kommentar till 3 §

<sup>59</sup> AFS 1994:1 AVs kommentar till 1 §

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, definierar och förtydligar arbetsgivarens ansvar för hur organisationens arbetsanpassning och rehabilitering ska genomföras. Enligt arbetsmiljölagen 3 kap 2 a § första stycket beskrivs arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera sin verksamhet på ett sätt som uppfyller de föreskrivna kraven på en god arbetsmiljö. I denna föreskrift definieras vad som betraktas som psykisk ohälsa (se även kap 2.1).<sup>60</sup> Det beskrivs också vad som bör utmärka en bra och tillfredsställande psykisk arbetsmiljö. Kronologiskt sett har begreppet psykisk ohälsa och definitionen av vad som anses vara en god arbetsmiljö fått allt större utrymme de senaste åren. I motiven till AML beskrivs även att en förutsättning för att det ska vara möjligt att i tidigt skede förebygga arbetsskador är att arbetsmiljöfrågorna behandlas tillsammans med övrig verksamhet som helhet, och även systematiskt följs upp och planeras.<sup>61</sup> Kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete är generella, men omfattar likt arbetsmiljölagen alla arbetsplatser oavsett antal anställda. Dock blir kraven på dokumentation allt mer omfattande desto större verksamheten är. Risker i arbetsmiljön måste alltid följas upp.<sup>62</sup>

Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 om *organisatorisk och social arbetsmiljö* trädde i kraft i mars 2016 och har till syfte att främja en god arbetsmiljö samt att förebygga ohälsa som relaterats till förhållanden i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.<sup>63</sup> De senaste årens ökning av sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa har resulterat i en stor problematik. Föreskriftens främsta syfte är att hindra den negativa utvecklingen av den rådande ohälsan. AFS 2015:4 ersätter tidigare allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14) och föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17). I de tidigare råden beträffande psykosociala aspekter på arbetsmiljön, ställer den nya föreskriften ett större krav på arbetsgivaren där det framgår mer specifikt vilket ansvar denne har och förväntas uppnå i förhållande till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.<sup>64</sup> Föreskriften är bindande och har inte enbart en status om allmänna råd.<sup>65</sup> AFS 2015:4 skall tillämpas i alla verksamheter där arbetstagare utför arbete av betydelse för arbetsgivarens

---

<sup>60</sup> AFS 2001:1 AVs kommentar till 2 §

<sup>61</sup> Andersson *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.182

<sup>62</sup> Prop 1990/91:140 s. 38

<sup>63</sup> AFS 2015:4 1 §

<sup>64</sup> Arbetsmiljöverkets remisshandlingar, 2014-09-17, s.3-4

<sup>65</sup> Arbetsmiljöverkets remisshandlingar, 2014-09-17, s. 4

räkning, och det är alltid arbetsgivaren som står ansvarig att reglerna efterföljs.<sup>66</sup> Arbetsgivaren har ett ansvar att se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur ohälsosam arbetsbelastning kan förebyggas och hanteras. Det är vidare av stor vikt att chefer och arbetsledare har tillräckliga befogenheter, att de själva har en sund arbetsbelastning, samt stöd och hjälp för att kunna arbeta med denna typ av frågor.<sup>67</sup> En viktig aspekt i det förebyggande arbetet mot ohälsa är att arbetsgivare involverar arbetstagare vid framtagandet av målen för en god arbetsmiljö. Det är även viktigt att alla arbetstagare känner till dessa mål. Målen ska dokumenteras skriftligt om arbetsplatsen har tio eller fler arbetstagare.<sup>68</sup>

Om arbetsgivaren upptäcker att en arbetstagare arbetar under ohälsosam arbetsbelastning, är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder. Åtgärderna kan till exempel vara att minska arbetsmängden, förändra arbetssättet, variera arbetsuppgifterna eller ge större utrymme för den berörde arbetstagaren att återhämta sig.<sup>69</sup> Det är viktigt att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter de har, vilka resultat som förväntas uppnås med arbetet, hur arbetet ska utföras samt vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras om tiden inte räcker till. Det ska också vara tydligt vem arbetstagaren ska vända sig till för att få stöd och hjälp med arbetet vid behov.

#### **4.2.4 Krokoms-målet**

Då praxis från arbetsdomstolen är begränsad gällande arbetsmiljöbrott och rehabilitering av psykisk ohälsa har vi istället valt att presentera det uppmärksammade Krokoms-målet, (målsnr. B 2863-11). Detta är visserligen ett brottsmål, men illustrerar också vikten av arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön samt rehabiliteringsskyldighet vid psykisk ohälsa.

Målet berör två chefer på socialförvaltningen inom Krokoms kommun som dömdes för grovt vållande till annans död enligt 3 kap 7 § 2 st BrB samt 10 § BrB, efter att en anställd socialsekreterare tagit sitt eget liv. Detta efter att ha fått besked om att han skulle avskedas

---

<sup>66</sup> AFS 2015:4 2-3 §§

<sup>67</sup> AFS 2015:4, 6 § och allmänna råd

<sup>68</sup> AFS 2015:4, 7-8 §§ och allmänna råd

<sup>69</sup> AFS 2015:4, 9 § och allmänna råd



trots att han mått psykiskt dåligt under lång tid. Enligt tingsrätten hade cheferna drivit frågan om att avskeda honom utan att veta om det fanns grund för avsked, och trots att de visste att han mådde mycket dåligt och kunde vara självmordsbenägen. På arbetsplatsen hade det under lång tid funnits samarbetssvårigheter mellan arbetstagaren och hans arbetsledare och han mådde på grund av detta mycket dåligt. Han sjukskrevs under långa perioder, och både kollegor och anhöriga hade uppmärksammat situationen och kontaktat cheferna med önskan om att han skulle omplaceras. En mobbningsutredning utfördes visserligen, men cheferna kom fram till slutsatsen att detta ej hade förekommit. Arbetstagaren informerades härefter att han skulle få en skriftlig varning, och facket informerades även om att man hade för avsikt att avskeda honom. Samma dag som överläggningen skulle hållas tog mannen sitt liv. Tingsrätten menade att det måste ha varit uppenbart för de ansvariga cheferna att det fanns en betydande risk att arbetstagaren skulle ta sitt liv. De ska ha åsidosatt det ansvar som ålegat dem i enlighet med arbetsmiljölagen om förebyggande av ohälsa, och genom att bryta mot sitt arbetsmiljöansvar ska de ha gjort sig skyldiga till arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död.

Målet överklagades i HovR B 399-14 där cheferna friades. Hovrätten menade att de båda cheferna i viss mån hade varit oaktsamma i förhållande till kraven enligt arbetsmiljölagen att vidta åtgärder för att förebygga ohälsa. Cheferna ska även ha brustit vad gällde att undersöka omplacering och förändring av den anställdes arbetsförhållanden, samt i kartläggning av hans rehabiliteringsbehov. Dock menade hovrätten att det skulle vara orimligt att cheferna kunde bli straffrättsligt ansvariga för brister som varit så pass svårdefinierade i ett fall som rör psykisk ohälsa. Det poängteras tidigare i domen att det visserligen inte finns någon principiell skillnad i arbetsmiljöansvar för psykologiska faktorer i förhållande till fysiska brister, men att det i sammanhanget måste beaktas att fysiska, konkreta brister är betydligt enklare att åtgärda än brister under psykosociala förhållanden. Sammanfattningsvis kom domstolen fram till att oaktsamheten ej var av sådant slag att den var straffbar som vållande till annans död eller sjukdom. Cheferna kunde därför inte heller fällas till ansvar för arbetsmiljöbrott. Prövningstillstånd i högsta domstolen söktes, men i juni 2015 fastslog högsta domstolen att någon ny prövning ej kommer att ske.

## 4.3 Socialförsäkringsbalken (2010:110)

### 4.3.1 Syfte och tillämpning

Socialförsäkringsbalken (SFB) kompletterar som tidigare nämnt arbetsmiljölagen i fråga om rehabilitering. SFB behandlar arbetsgivarens ansvar för rehabilitering för arbetstagare som individer enligt 29-31 kap SFB. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att lämna uppgifter om en sjuk arbetstagare till Försäkringskassan. Dessa uppgifter är viktiga för att Försäkringskassan ska ha möjlighet att kunna kartlägga arbetstagarens behov av rehabilitering. Arbetsgivaren har därefter skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att en god och effektiv rehabilitering av arbetstagaren ska kunna genomföras.<sup>70</sup>

I rehabiliteringsarbetet har både arbetsgivare och arbetstagare ansvar för genomförandet. Arbetstagarens skyldigheter behandlas dock endast i en enda paragraf, 30 kap 7 § SFB. Kraven på arbetstagaren innebär här främst att ansvara för att lämna de upplysningar som krävs för att kartlägga behovet av rehabiliteringen. Arbetstagaren måste även aktivt medverka i rehabiliteringen efter bästa förmåga. Om vägran att delta i rehabiliteringen kan arbetstagaren förlora sin rätt till förstärkt anställningsskydd. I sådana fall kan detta leda till att arbetsgivaren har saklig grund för att kunna säga upp arbetstagaren<sup>71</sup>.

Det finns inget sanktionssystem kopplat till SFB vad gäller rehabiliteringsåtgärder, här har därför SFB och AML en viktig koppling.<sup>72</sup> Var gränsen om arbetsplatsanpassning och rehabilitering går kan ibland vara svårt att avgöra, resonemang kring hur detta ska tolkas finns i prop. 1990/91:140. Här beskrivs att begreppen kompletterar varandra och att anpassning i arbetsmiljön ofta är en förutsättning för en framgångsrik rehabilitering.<sup>73</sup> Vad beträffar arbetsgivarens skyldigheter gällande arbetsplatsanpassning hänvisar SFB till arbetsmiljölagen<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> 30 kap 6 § SFB, och 110 kap 31 § SFB

<sup>71</sup> Åhnberg, *Rehab ansvar*, 2016 s. 19

<sup>72</sup> Günzel & Zanderin *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.114

<sup>73</sup> Prop 1990/91:140 s.46

<sup>74</sup> SFB 3 kap 2a § 3st

Syftet med regleringen av rehabiliteringsansvar i SFB är att behovet av rehabilitering ska uppmärksammas och åtgärdas så snart det är möjligt. De åtgärder som skall vidtas i en rehabiliteringssituation, skall syfta till att arbetstagaren ska kunna få tillbaka sin arbetsförmåga och därmed kunna återgå till arbete och försörja sig själv. Alla arbetstagare är inte i behov av samma typ av rehabilitering, därför är det den enskilde individens behov och förutsättningar som sätts i centrum vid ett rehabiliteringsarbete.<sup>75</sup> I SFB framgår att arbetsgivare, oavsett verksamhetens storlek, har ett rehabiliteringsansvar för alla sina arbetstagare. Anställningsform (t.ex. visstidsanställning eller tillsvidareanställning) ska inte påverka ansvaret för rehabilitering. Dock ställs det normalt sett högre krav på en arbetsgivare som har fler anställda än en mindre. Har en arbetstagare en visstidsanställning (till exempel ett vikariat), begränsas arbetsgivarens rehabiliteringsansvar till den tid arbetstagaren är anställd. Efter att anställningen har upphört är det Försäkringskassan som står för vidare rehabiliteringsinsatser.<sup>76</sup>

#### **4.3.2 Arbetsgivarens utredningsansvar**

Tidigare hade arbetsgivaren ett obligatoriskt ansvar att utreda behovet för rehabilitering av sjuka arbetsgivare. Från och med den 1 juli 2007 upphörde dock detta att gälla. Istället är det numera försäkringskassans uppgift att kartlägga själva behovet för rehabiliteringen enligt 30 kap 12-14 §§ SFB, då i samråd med arbetsgivaren.<sup>77</sup> Ett vanligt missförstånd har på grund av detta blivit att arbetsgivarens ansvar för rehabilitering har reducerats. I praktiken är det dock oförändrat. Ansvaret för att verkställa rehabiliteringsåtgärderna samt arbetsanpassning är fortfarande desamma.<sup>78</sup> Detta innebär som regel att det fortfarande krävs en rehabiliteringsutredning om en arbetstagare blir sjuk, därför fortsätter de flesta arbetsgivare konsekvent enligt tidigare system då det är en viktig del av arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.<sup>79</sup>

Arbetsgivaren har som tidigare nämnts skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. En viktig aspekt för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska fungera enligt sitt syfte är att arbetsgivaren har en god kunskap om hur rehabiliteringsutredningar ska

---

<sup>75</sup> Prop 1990/91:140 s.88

<sup>76</sup> Åhnberg *Rehab ansvar*, 2016 s. 58-61

<sup>77</sup> Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och Rehabilitering*, 2012 s.108

<sup>78</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2016 s. 621

<sup>79</sup> Günzel och Zanderin *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012 s.109

upprättas.<sup>80</sup> En sådan utredning bör även kunna användas i förebyggande syfte, därav läggs stor vikt vid god dokumentation. (Detta är också viktigt för att uppföljning ska vara möjlig.) Såväl arbetstagare som arbetsgivare har god nytta av en väl genomförd rehabiliteringsutredning, därför bör utredningen ske i samråd med både den anställde och dennes arbetstagarorganisation.<sup>81</sup>

## **5. Arbetstagarens anställningsskydd**

### **5.1 Lagen om anställningsskydd (1982:80)**

Lagen om anställningsskydd 1982:80, (LAS) primära syfte är att skydda arbetstagaren under den tid anställningen pågår. I lagen finns regler för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Även om LAS inte direkt reglerar rehabilitering, är den väsentlig om en uppsägningssituation uppstår. Vid en uppsägning kan en bedömning göras huruvida arbetsgivaren har haft saklig grund för att säga upp arbetstagaren enligt LAS 7 §.<sup>82</sup> Även hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig och om rehabiliteringsskyldigheten kan anses vara fullgjord kan bli aktuellt för bedömning vid en uppsägning. I samband med rehabiliteringsreformens ikraftträdande år 1991 (se avsnitt 3.1) har anställningsskyddsreglerna påverkats i praktiken. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet har enligt LAS fått ett vidsträckt utrymme då arbetstagaren ges en möjlighet att arbeta kvar på arbetsplatsen trots en försämrad arbetsförmåga.

#### **5.1.1 Saklig grund för uppsägning**

Normalformen för att avsluta en tillsvidareanställning är uppsägning genom LAS 7 §.<sup>83</sup> Uppsägningen kan ske antingen på grund av personliga skäl, som är kopplat till individen i fråga, eller på grund av arbetsbrist, som då kopplas till ekonomiska skäl och inte rör någon särskild person.<sup>84</sup> För att en arbetstagare ska kunna sägas upp på grund av personliga skäl enligt 7 § LAS krävs att uppsägningen är sakligt grundad från arbetsgivarens sida.<sup>85</sup> Vad saklig grund innebär finns inte definierat i lagen då det varken ansågs som möjligt eller

---

<sup>80</sup> Günzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012 s.111

<sup>81</sup> Günzel och Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012 s.113

<sup>82</sup> Åhnberg, *Rehab ansvar*, 2016 s.8

<sup>83</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2016 s.373

<sup>84</sup> Sigeman, *Arbetsrätten en översikt*, 2010 s.199

<sup>85</sup> Sigeman, *Arbetsrätten en översikt*, 2010 s. 199

lämpligt att generalisera begreppet enligt lagmotivet i Prop. 1973:129.<sup>86</sup> Vad som är saklig grund för en uppsägning avgörs alltså i varje enskilt fall, och till hjälp för bedömning finns en mycket stor mängd rättspraxis från arbetsdomstolen.<sup>87</sup>

För att en arbetstagare skall kunna bli uppsagd på grund av personliga skäl krävs i allmänhet att han eller hon misslyckats med, eller har brutit mot sin avtalsförpliktelse gentemot arbetsgivaren.<sup>88</sup> Om det blir aktuellt med uppsägning vid sjukdomsfall krävs det vanligtvis att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete alls av betydelse hos arbetsgivaren.<sup>89</sup> I en uppsägningssituation grundad på personliga skäl är det av betydelse vem av parterna som anses ha störst intresse av att låta anställningen fortlöpa.<sup>90</sup> Detta är en så kallad intresseavvägning då arbetsgivarens lojalitetsplikt ställs gentemot arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen. Som tidigare nämnts har arbetsgivaren en skyldighet att överväga alla möjligheter att genomföra förändringar för att kunna behålla eller återfå en arbetstagare i arbete.<sup>91</sup> Detta moment måste alltid utredas innan en eventuell uppsägning äger rum. Enligt LAS 7 § 3st får en uppsägning som rör personliga förhållanden som regel heller inte enbart grundas på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan uppsägningen.

### 5.1.2 Anställningsskydd vid sjukdom

I de fall då uppsägningen har grund i arbetstagarens sjukdom, anses att en uppsägning alltid ska vara den absolut sista utvägen för att avsluta en anställning. Som regel gäller att en sjukskriven arbetstagare som erhåller sjukpenning eller annan ersättning på grund av sin sjukdom, har ett förstärkt anställningsskydd och inte kan sägas upp från sin anställning.<sup>92</sup> Sjukdomen i sig eller problem med nedsatt arbetsförmåga direkt kopplat till denna anses normalt inte vara saklig grund för uppsägning.<sup>93</sup> En anställning kan endast upphöra på grund av sjukdomen i sig då arbetstagaren har beviljats hel sjukersättning på obegränsad tid och

---

<sup>86</sup> Prop. 1973:129 s.118 f.

<sup>87</sup> Sigeman, *Arbetsrätten en översikt*, 2010 s. 199

<sup>88</sup> Sigeman, *Arbetsrätten en översikt* 2010 s.204

<sup>89</sup> Ramberg (rev.), Malmström, *Malmströms Civilrätt*, 2016. s.296

<sup>90</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsansvar vid uppsägning och omplacering*. I Juridisk Tidskrift, 2006 s. 811

<sup>91</sup> LAS 7 § 2st

<sup>92</sup> Åhnberg *Rehab ansvar*, 2016 s. 30

<sup>93</sup> Glavå *Arbetsrätt* 2016 s. 445

arbetstagaren underrättar sin arbetsgivare om detta. Annamaria Westregård skriver om att flertalet sjukskrivningar med sjukersättning dock endast är partiella. Detta leder till att frågan om skyddet av anställningen i dessa fall inte kan regleras direkt i LAS. Det är inte arbetsrättsligt möjligt att säga upp endast en del av en arbetstagers tjänst (till exempel om någon är sjukskriven till 25 procent). I sådant fall måste hela anställningsavtalet sägas upp, samtidigt som en ny tjänst erbjuds, med en ny tjänstgöringsgrad.<sup>94</sup>

Det är endast i fall då alla möjligheter att åtgärda problemen, samt alla rehabiliteringsmöjligheter har uttömts en uppsägning kan bli aktuell.<sup>95</sup> Dock kan sjukdom i vissa fall indirekt resultera i att en arbetstagare missköter sina arbetsuppgifter. Misskötseln kan innebära att arbetstagaren inte klarar av att utföra sina arbetsuppgifter, är frånvarande utan lovlig orsak, eller att arbetstagaren presterar på en undermålig nivå. Således kan problem orsakade av sjukdom resultera i att en uppsägning kan anses vara sakligt grundad.<sup>96</sup>

Det finns flertalet AD-domar som behandlat frågan om arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet vid en uppsägning. Ett exempel där bedömning av rehabilitering av psykisk ohälsa har varit aktuellt vid en uppsägning är AD 2005 nr 123. Fallet handlar om en vårdare anställd vid en kriminalvårdsanstalt som blev uppsagd på grund av sin psykiska sjukdom. Vårdaren led av bland annat utbrändhet som enligt honom själv ska ha orsakats på grund av hög arbetsbelastning, samt att han känt sig mobbad på arbetsplatsen. Arbetsgivaren uppgav till tingsrätten att flera olika rehabiliteringsåtgärder vidtagits för att återfå den anställde till arbete, bland annat psykoterapi. Även en omplaceringsutredning hade gjorts. Vårdarens sjukdom hade pågått under lång tid, närmare tio år utan att han hade utfört något arbete. Detta talade för att han inte heller i framtiden skulle kunna utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. I detta fall ansågs saklig grund föreligga för uppsägningen. Arbetsdomstolen fastställde tingsrättens dom.<sup>97</sup>

Som tidigare nämnts är arbetsgivaren skyldig att genomföra omfattande rehabiliteringsåtgärder då en arbetstagare drabbats av sjukdom. Under 1990- talet utökades

---

<sup>94</sup> Westregård - *Partiell "sjuknärvaro" - Ett nytt problem på arbetsmarknaden*. I *Vänbok till Boel Flodgren*, 2011 s.455-456

<sup>95</sup> Prop. 1990/91:140 s.52

<sup>96</sup> Sigeman, *Arbetsrätten en översikt*, 2010 s. 204

<sup>97</sup> Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, 2013 s.194

arbetstagarens skydd vid sjukdom då regler om rehabilitering fick större genomslag och infördes i lagen. De vidsträckta reglerna innebar att arbetsgivaren helt och hållet måste ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet innan det kan föreligga saklig grund för uppsägning av en sjuk arbetstagare. I såväl AML som SFB har det genomförts ändringar, där rehabiliteringsansvar har givits ett större utrymme. De aktuella bestämmelserna är 3 kap 2 a § AML samt 30 kap 6 § SFB. I dessa beskrivs tydligt att *“arbetsgivaren är skyldig att kartlägga den sjuke arbetstagarens behov av stödjande åtgärder”*. Det primära målet med rehabiliteringen är att arbetstagaren ska bli frisk och kunna återgå till sitt arbete för att utföra sina vanliga arbetsuppgifter.<sup>98</sup>

Arbetsdomstolen har även behandlat fall där arbetsgivaren inte anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Exempel på detta är AD 2013 nr 65. Domen rör en tvist då en arbetstagare som led av alkoholsjukdom och psykisk ohälsa blivit uppsagd från sitt arbete med hänvisning till att han varit olovligt frånvarande, samt ej medverkat till sin rehabilitering. Tvistefrågan gällde huruvida uppsägningen varit sakligt grundad. Fackförbundet hävdade att den anställdes ogiltiga frånvaro berodde på den psykiska sjukdom han led av, och därför inte kunnat anses som olovlig. Arbetsgivaren skulle enligt förbundet inte heller fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Arbetsgivarsidan i sin tur hävdade att arbetstagaren hade varit ogiltigt frånvarande vid ett flertal tillfällen samt att han även brutit mot det rehabiliteringskontrakt som upprättats, och att detta skulle vara saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren hade som en del av vården varit inlagd på ett behandlingshem för sina problem. Under denna period deltog arbetsgivaren i arbetstagarens rehabilitering genom uppföljning med möten på behandlingshemmet. Det upprättades även ett fortsatt vårdprogram samt anpassning av arbetsuppgifter för arbetstagaren. Dock drabbades arbetstagaren av återfall efter att behandlingen på vårdhemmet var avslutad, vilket då resulterade i olovlig frånvaro. Arbetsgivaren utfärdade varningar för detta vid tre tillfällen. Arbetsdomstolen konstaterade i sin utredning att arbetsgivaren kort tid efter det att vården på behandlingshemmet avslutats, startade en process för att avsluta anställningen. Domstolen menade att arbetsgivaren borde varit medveten om, och insett att risken för återfall varit stor vid den typ av sjukdom (alkoholism) den anställda led av. Arbetsgivaren borde även insett att

---

<sup>98</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2016 s.621

det kunde vara svårt för en person i så pass dåligt psykiskt skick att rätta sig efter en rehabiliteringsplan samt föreskrifter om sjukintyg och sjukanmälan. Arbetsdomstolen menade därför att den anställde inte hade brutit eller motsatt sig behandlingsprocessen men att han inte hade klarat av att fullfölja den på grund av det dåliga hälsoskick han var i. Sammanfattningsvis bedömdes att arbetstagarens olovliga frånvaro hade sin grund i hans alkoholsjukdom och psykiska ohälsa. Rehabiliteringsansvaret ansågs inte heller vara fullbordat vid uppsägningstillfället och uppsägningen ogiltigförklarades då den inte ansågs vara sakligt grundad.

### 5.1.3 Omplacering

Arbetsgivaren har en vidsträckt skyldighet att se till att rehabiliteringsskyldigheten blivit uppfylld innan uppsägning av en sjuk arbetstagare kan bli aktuellt. Arbetsgivaren står som ansvarig för att hjälpa en sjuk arbetstagare med hjälpmedel eller på annat vis göra arbetet så smidigt som möjligt för att personen i fråga ska kunna återgå till sitt arbete. Ett exempel på en sådan åtgärd kan vara att genomföra en rehabiliteringsutredning vilken innefattar att stödja arbetstagaren med psykolog-kontakt. I vissa fall är det dock inte möjligt eller lämpligt att den sjuke återgår till sin tidigare tjänst. I de fall då en arbetstagare lider av sjukdom som anses vara stadigvarande och som försämrat arbetsförmågan permanent, kan arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet anses uppfylld.<sup>99</sup> I dessa fall kan omplacering vara ett aktuellt alternativ.<sup>100</sup> Arbetsgivaren är då skyldig att göra en noggrann utredning om det är möjligt att istället för uppsägning omplacera arbetstagaren till en annan tjänst. Detta då det enligt 7 § 2st LAS inte föreligger saklig grund för uppsägning om arbetsgivaren skäligen kan bereda arbetstagaren ett annat arbete hos sig. Omplaceringsskyldigheten måste alltså i första hand vara uppfylld och fullgjord innan en uppsägning är möjlig.<sup>101</sup>

I AD 2010 nr 62 belyses arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Trots flertalet rehabiliteringsinsatser och omplaceringar för en sjuk arbetstagare förelåg det enligt domstolen i detta fall saklig grund för uppsägning. Målet handlar om en distriktssköterska som sagts upp från sin tjänst, bland annat på grund av samarbetssvårigheter som påstods ha

---

<sup>99</sup> Åhnberg *Rehab ansvar* 2016 s.30

<sup>100</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010 s.466

<sup>101</sup> Prop. 1973:129 s.63



orsakats av att arbetstagaren mådde psykiskt dåligt. Fackförbundet hävdade att sköterskans problem orsakades av en sjukdomsbild beskriven med utmattningsdepression, stressreaktion och koncentrationssvårigheter. Arbetsgivaren hade utfört en rad rehabiliteringsinsatser, med bland annat närmare femtio psykologbesök och ett stort antal läkarkontakter. Även ett flertal försök till omplaceringar hade gjorts. Den anställde hade dock vid flera tillfällen visat på ovilja att delta i rehabiliteringsarbetet. Arbetsdomstolen ansåg även att i de fall sköterskans samarbetssvårigheter berott på besvär bundna till hans sjukdom, hade arbetsgivaren med god marginal gjort vad som skäligen kunnat krävas för att rehabilitera honom för att han skulle kunnat återgå till arbetet. Dessutom anförde domstolen i detta fall att ytterligare insatser sannolikt inte skulle ha någon verkan. Arbetsgivaren ansågs därför ha saklig grund för uppsägningen.

För att bestämmelsen om omplacering skall bli tillämplig gäller att det finns ett ledigt arbete tillgängligt inom verksamheten. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att skapa nya arbeten för att den sjuke ska få behålla sin anställning. Det krävs också att arbetstagaren anses ha tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst vid en eventuell omplacering.<sup>102</sup>

## 6. Analys och diskussion

Arbetsgivarens ansvar för utredningsarbete av arbetstagare som drabbats av psykisk ohälsa kan ofta vara komplicerat. Om en arbetstagare blir sjuk, ska rehabiliteringsskyldigheten enligt AML sträcka sig så långt att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som är rimligt möjliga, samt utföra den arbetsanpassning som behövs, med mål att den sjuke arbetstagaren ska kunna återgå till sitt arbete hos arbetsgivaren. *Kraven* på vilka åtgärder som anses vara tillräckliga kan variera från fall till fall och flera faktorer spelar in. Vad rimliga åtgärder innebär finns inte definierat i lagtexten, men i praktiken har större arbetsgivare mer resurser, vilket i regel leder till ett mer vidsträckt ansvar. Exempel på rehabiliteringsåtgärder från arbetsgivarens sida kan vara att anpassa arbetsuppgifterna eller arbetsbelastningen samt bistå med hjälpmedel för att den sjuke arbetstagaren ska klara av sitt arbete. En del av rehabiliteringen kan också vara att till exempel förmedla psykolog- eller läkarkontakt. Att omplacera den

---

<sup>102</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2016 s. 403

drabbade arbetstagaren till en annan tjänst kan också vara en del av rehabiliteringsarbetet. För att rehabiliteringsansvaret ska anses som fullgjort är en omplaceringsutredning ett krav.

Det kan vara svårt att definiera *när* en arbetsgivare har möjlighet att säga upp en sjuk arbetstagare på grund av psykisk ohälsa. En uppsägning av personliga skäl måste vara sakligt grundad enligt LAS 7 §. Sjukdomen i sig kan som huvudregel inte vara saklig grund för uppsägning då en sjuk arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd. Anställningen kan upphöra först när den sjuke erhåller full sjukersättning från Försäkringskassan på obegränsad tid, eller om alla rehabiliteringsmöjligheter anses som helt uttömda och att tillståndet är permanent. I vissa fall kan rehabiliteringsansvaret aldrig anses som uppfyllt, exempel på detta kan vara AD 2013 nr 65 då arbetstagaren var alkoholist och hans psykiska besvär grundades i detta. Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ansågs inte vara helt uttömd, och det är inte heller säkert om den kan bli det, eftersom det är omöjligt att avgöra när en alkoholist är färdigrehabiliterad.

Det kan även tilläggas att många arbetstagare är sjukskrivna endast till en viss procent. Att säga upp endast en del av en tjänst är ej möjligt. Detta kan leda till att en arbetsgivare aldrig har möjlighet att säga upp någon som är partiellt sjukskriven eftersom personen kanske aldrig blir tillräckligt frisk för att kunna arbeta heltid, men inte heller går att säga upp eftersom de fortfarande kan utföra arbete av viss betydelse.

I AD 2005 nr 123 ansågs arbetsgivaren ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet vid uppsägning av en sjuk vårdare på en kriminalvårdsanstalt. Flera rehabiliteringsåtgärder samt omplaceringsutredningar hade vidtagits, detta under många år utan att någon förbättring hade skett. Den sjuke ansågs inte vara möjlig att rehabilitera vidare.

Enligt SFB har arbetsgivaren också skyldighet att föra en god dialog med den sjuke arbetstagaren under rehabiliteringsprocessen samt göra uppföljning på detta. Dels för att kunna lämna uppgifter om vederbörande till Försäkringskassan, men även för att kunna uppfylla rehabiliteringsinsatserna med lyckat resultat.

Det enda tillfälle då brister i rehabiliteringsansvaret kan bli fall för en rättslig bedömning, är om det går så långt som till en uppsägningssituation på grund av personliga skäl. Domstolen bedömer om arbetsgivaren anses har uttömt alla möjligheter till rehabilitering och arbetsanpassning, samt utrett möjligheter till omplacering av den sjuke arbetstagaren. Arbetstagaren ska då inte heller kunna utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Fysiska och psykiska besvär ska i teorin (se AFS 2001:1) vara likställda. Dock blir det uppenbart att en rent fysisk arbetsskada är betydligt lättare att utreda och bevisa eftersom den är konkret, jämfört med besvär av psykisk karaktär. Att rehabiliteringsansvar vid psykisk ohälsa är komplicerat blir även tydligt sett till avsaknaden av praxis inom detta område. I de få domar som berör rehabilitering av psykisk ohälsa, är sjukdomsbilden endast indirekt kopplad till rättstvisten, då främst i fråga om misskötsel av arbetet som till exempel i AD 2010 nr 62.

Arbetsmiljön anses vara nära kopplad till rehabiliteringsområdet. Regleringen inom arbetsmiljö har visserligen främst ett förebyggande syfte, men detta kan komma att spela roll i en bedömning. Enligt AML 3 kap 2 § första stycket ska en arbetsgivare "*vidta alla åtgärder som behövs*" för att skapa en god arbetsmiljö i både fysiskt, socialt samt organisatoriskt avseende. Intressant i sammanhanget för rehabilitering av psykisk ohälsa och arbetsmiljö, samt svårigheten att bevisa brister i ansvar för något som inte är konkret, är det uppmärksammade Krokoms-målet. En anställd socialsekreterare vid Krokoms kommun mådde så pass psykiskt dåligt på sin arbetsplats att det resulterade i att han tog sitt liv. Även om fallet visserligen är ett brottmål, handlar en betydande del om huruvida arbetstagarens chefer brustit i sitt ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering. Cheferna fälldes i tingsrätten för vållande till annans död, men domen överklagades till hovrätten där de friades. En del av motiveringen var att det fanns svårigheter kring utredningsarbetet om varför arbetstagaren drabbats av psykisk ohälsa. Då orsaken till att han tog sitt liv var omöjlig att bevisa konkret, ansågs de heller ej kunna dömas som ansvariga för hans död.

Den psykosociala arbetsmiljön anges redan i förarbeten till AML genom prop. 1976/77:149 som svårdefinierad. Det beskrivs dock att psykisk ohälsa kan uppkomma då det finns brister i arbetsmiljön. Här kan AFS 2015:4 komma att innebära att arbetsgivaren ges ökad möjlighet i ett tidigt förebyggande stadium upptäcka brister i den psykosociala arbetsmiljön och åtgärda

dessa. Då psykisk ohälsa är svårare att både upptäcka och rehabilitera än fysisk ohälsa, väcks tankar för om arbetsmarknaden skulle behöva en reglering gällande just rehabilitering av psykisk ohälsa. Den psykiska ohälsan är som nämnt i kapitel 2.1 ett omfattande och växande problem på den svenska arbetsmarknaden. Därför bör det vara av yttersta vikt att det finns en tydlig reglering. Diskussionen huruvida fysisk och psykisk ohälsa ska ha samma typ av reglering har pågått i flera år. AFS 2015:4 är enligt arbetsmiljöverket ett försök att konkretisera förebyggandet gällande båda formerna av ohälsa, såväl fysisk och psykisk. Vilken verkan föreskriften faktiskt kommer få i framtiden går dock endast att spekulera i, då det ännu inte finns någon praxis där den tillämpats.

En intressant aspekt kan även vara att diskutera förhållandet kring den drabbade arbetstagarens egen insats i rehabiliteringen. Om arbetstagaren ej deltar i rehabiliteringen efter bästa förmåga kan denne förlora sin rätt till förstärkt anställningsskydd. I sådana fall kan detta leda till att arbetsgivaren har saklig grund för att säga upp arbetstagaren enligt LAS 7 §. I AD 2010 nr 62 visade arbetstagaren på bristande delaktighet i rehabiliteringsarbetet, trots att arbetsgivaren vidtagit omfattande rehabiliteringsåtgärder. Uppsägningen ansågs vara sakligt grundad, då arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar med god marginal. Arbetstagarens sjukdomsbild ansågs vara permanent, och därmed var en återgång i arbete inte möjligt.

## **7. Slutkommentar och reflektion**

Sammanfattningsvis kan sägas att vid en situation då en arbetstagare drabbats av psykisk ohälsa, kan det i vissa fall föreligga saklig grund för att arbetstagaren blir uppsagd på grund av personliga skäl. Praxis visar dock att det är svårt att säga upp en sjuk arbetstagare. Frågan huruvida en arbetsgivare har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar blir endast möjlig i en uppsägningssituation. Psykisk ohälsa kan vara svår att bevisa eller konkretisera. Arbetsgivaren bär huvudansvaret för rehabilitering av sjuka arbetstagare, dock har arbetstagaren själv en skyldighet att medverka i den rehabilitering som erbjuds. En intressant reflektion rörande detta kan vara att det kanske finns arbetstagare som inte *vill* återgå till arbete, och därför medvetet inte medverkar i rehabiliteringen tillräckligt för att bli friska. Följden av detta kan bli att arbetsgivaren tvingas fortsätta rehabiliteringsarbetet av en

arbetstagare som inte har för avsikt att bli frisk och återgå till arbete. Detta kan dock vara svårt att bevisa.

För att förebygga att arbetstagare blir sjuka har arbetsgivaren en omfattande skyldighet att vidta alla möjliga åtgärder som behövs för att skapa en god arbetsmiljö. Regleringen kring arbetsmiljö, anställningsskydd och socialförsäkring är tvärgående. Då lagstiftningen är både civilrättslig och förvaltningsrättslig, kan de både komplettera och motverka varandra. Därför bör man se en situation gällande rehabilitering i sin kontext och helhet.

Tillkomsten av AFS 2015:4 kan innebära större möjligheter att förebygga psykisk ohälsa vid ett tidigt stadium. Den bindande föreskriften har som syfte att bli en tydligare vägledning för arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor. Den kommer troligen innebära ett förstärkt krav i det proaktiva arbetet mot psykisk ohälsa på arbetsplatser. Mer specifika krav än tidigare på arbetsgivaren, kan även resultera i att den tillsammans med lagstiftning kan vidga möjligheterna för arbetsdomstolen att döma fall om psykisk ohälsa.

## 8. Källförteckning

### Litteratur

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs - En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. Jure förlag AB, Stockholm 2013.

Broman, Jakob, Ericson, Bo, Öhrn, Carolina, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, Norstedts Juridik, Stockholm 2014

Flodgren Boel, Hydén Håkan & Sandström Torsten, *Arbetsrätt - om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet*, Liber Läromedel, Lund 1981.

Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur AB, Lund 2016.

Günzel, Mats, Zanderin, Lars *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, tredje upplagan Liber AB, 2012

Lehrberg, Bert, *Praktiskt Juridisk Metod*, åttonde upplagan, Iusté Aktiebolag, Tallin 2015.

Lunning, Lars, Toijer Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, Wolters Kluwer, Stockholm 2016

Ramberg, Christina (reviderad), Malmström, Åke, *Malmströms Civilrätt* Liber AB, Stockholm 2016.

Sigeman, Tore *Arbetsrätten en översikt*, femte upplagan, Nordstedts Juridik AB, Stockholm 2010.

Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, Fjärde upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm 2013.

Åhberg, Lars, *Rehab ansvar*, sjunde upplagan, Lars Åhnberg AB, Stockholm 2016

## **Artiklar**

Westregård, Annamaria *“En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsansvar vid uppsägning och omplacering”*. I: Juridisk Tidskrift 2006:07 nr 4

Westregård, Annamaria, *“Partiell “sjuknärvaro” - Ett nytt problem på arbetsmarknaden”*. I *Vänbok till Boel Flodgren*, Juristförlaget i Lund 2011.

## **Offentligt tryck**

### **Statens offentliga utredningar**

SOU 1972:86 *Bättre arbetsmiljö*.

SOU 1976:3 *Rapport om psykosociala frågor*

SOU 2006:100 *Ambition och ansvar. Nationell strategi för utveckling av samhällets insatser till personer med psykiska sjukdomar och funktionshinder*.

SOU 2011:15 *Rehabiliteringsrådets slutbetänkande*.

### **Propositioner:**

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

Prop. 1973:130 *angående ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö*.

Prop. 1976/77:149 *om arbetsmiljölag m.m.*

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

### **Departementsserien**

Ds. 2001:28 *om ett långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv. En handlingsplan för att förnya arbetet*.

### **Arbetsmiljöverkets författningssamlingar**

AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*

AFS 1994:1 *Arbetsanpassning och rehabilitering*

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

## **Rättsfallsförteckning**

Hovrätten för Nedre Norrland mål nr B 399-14

AD 2005 nr 123

AD 2010 nr 62

AD 2013 nr 65

## **Internet**

Arbetsmiljöverkets rapport - *Statistik över arbetsskador 2014*. pdf från:

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetsskador-2014-rapport-2015-01.pdf>

Hämtad 2016-11-10

## **Övrigt Material**

Arbetsmiljöverkets remisshandlingar, 2014-09-17