



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

John Lundberg

Alkoholism och anställningsskydd

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin: HT 2017

Innehåll

INNEHÅLL

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte	5
1.2 Frågeställningar	5
1.3 Avgränsningar	5
1.4 Metod och perspektiv	5
1.5 Material	6
1.6 Forskningsläge	7
1.7 Disposition	7
2 BAKGRUND	9
3 ALKOHOLISM SOM SJUKDOM	10
4 UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA SKÄL	12
4.1 Den rättsliga regleringen av uppsägningar	12
4.2 Alkoholsjukdom och misskötsamhet	14
4.3 Bevisbördan för alkoholsjukdom	16
4.4 När utför arbetstagaren inget arbete av betydelse?	17
5 PARTERNAS SKYLDIGHETER VID FALL AV ALKOHOLSJUKDOM	19
5.1 Arbetsgivaren	19
5.1.1 Arbetsmiljölagstiftning	19
5.1.2 Socialförsäkringsbalken	20
5.1.3 Illustrerande rättspraxis	21

5.2 Arbetstagaren	21
6 SÄRSKILT OM ALKOHOLISM I YRKEN MED KRAV PÅ SÄKERHET	23
7 ANALYS OCH DISKUSSION	25
7.1 Alkoholism som sjukdom inom arbetsrätten	25
7.2 Arbetets sociala funktion och betydelse för rehabiliteringen	27
7.3 Vid konstaterad alkoholsjukdom	28
7.4 Alkoholism i yrken med krav på säkerhet	30
7.5 Avslutande reflektioner	31
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	32
Digitala källor	32
Litteratur	32
Offentligt Tryck	32
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	34

Summary

This thesis examines employment protection in cases of alcohol abuse in Sweden. The goal is to highlight what questions are raised in cases of alcoholism at the workplace. I focus on workplaces where the security issues are of special importance. I will report on the employment protection enjoyed by employees under the current legislation, and how it takes the interests of the employee into account. I use the four accepted sources of law in Sweden: legislation, preparatory works, case law and works by legal scholars.

The study shows that the employment protection is generally taking the employees' interests into account to an acceptable degree. However, this varies between different employments. The work tasks and the size of the workplace are two major factors that affect the length of the employment protection. The results can largely be explained by the special problems alcohol abuse creates on certain kinds of workplaces.

Sammanfattning

Denna uppsats redogör för anställningsskyddet vid fall av alkoholmissbruk. Med uppsatsen vill jag uppmärksamma de rättsliga problem som uppstår när misshandling på arbetet har sin grund i alkoholism. Jag kommer att fokusera på arbetsplatser där säkerhetsfrågan är av särskild betydelse. Syftet med uppsatsen är att redogöra för hur långtgående anställningsskydd en anställd har av lagstiftningen och vilka slutsatser man kan dra av rättsläget ur ett arbetstagarperspektiv. Undersökningen utfördes med hjälp av en rättsdogmatisk metod. Jag har främst använt mig av de erkända rättskällorna lagtext, förarbeten, praxis och doktrin.

Slutsatsen av mitt arbete är att lagstiftningen generellt tar tillvara arbetstagarernas intressen i en rimlig utsträckning. Dock är skyddet olika beroende på anställning. Arbetsuppgifterna och arbetsplatsens storlek är två faktorer som har särskild inverkan. Detta kan till stor utsträckning förklaras av de speciella problem som alkoholmissbruk skapar på vissa typer av arbetsplatser.

Förord

Alkoholism och missbruk är frågor som intresserat mig länge. Att en substans får en sådan makt över en människa är såväl fascinerande som skrämmande. Under min tid på juristprogrammet i Lund har jag dessutom utvecklat en särskild entusiasm för arbetsrätt i stort och för anställningsskyddet i synnerhet. Att samtidigt få fördjupa mig inom båda dessa områden och kombinera dem i detta arbete har varit en stor förmån.

John Lundberg, Lund, 15 december.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen.
AFS	Arbetsmiljöverkets Författningssamling.
AML	Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160).
LAS	Lag om anställningsskydd (SFS 1982:80).
SFB	Socialförsäkringsbalk (SFS 2010:110).

1 Inledning

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att uppmärksamma den speciella problematik som alkoholmissbruk innebär inom anställningsskyddet. Anställningsskyddet är en central del av den arbetsrättsliga lagstiftningen och får stor betydelse när arbetstagare drabbas av sjukdom. Med detta som utgångspunkt kommer rättsläget vad gäller uppsägningar vid alkoholmissbruk och kringliggande frågeställningar klarläggas. Särskilt fokus läggs på yrken med en säkerhetsaspekt där alkoholmissbruk kan innebära en risk.

1.2 Frågeställningar

Denna uppsats utgår från två frågeställningar, varav den första är deskriptiv och den andra analytisk:

- När kan en arbetstagare sägas upp på grund av misskötsamhet som har sitt ursprung i bruk av alkohol?
- Hur väl tillgodoser lagstiftningen arbetstagarnas intressen?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen fokuserar endast på uppsägningar enligt 7 § lag om anställningsskydd (LAS) som har en grund i alkoholmissbruk och varken avsked eller uppsägningar på andra grunder berörs. Andra typer av sjukdomar eller andra sorters missbruk kommer inte behandlas. Arbetstagarorganisationers funktion vid uppsägningar lämnas därhän, då jag vill analysera hur lagstiftningen skyddar den enskilde arbetstagaren närmare. För att kunna gå mer på djupet med den svenska lagstiftningen kommer inte internationella regler beröras.

1.4 Metod och perspektiv

I arbetet med denna uppsats har en rättsdogmatisk metod använts. Detta innebär att svaren till frågeställningarna sökes i de allmänt accepterade rättskällorna. Dessa utgörs av lagtext, praxis, förarbeten och doktrin. Ut-

gångspunkten för metoden är att förklara vad som gäller i olika fall med hjälp av nämnda rättskällor.¹ Detta är en lämplig metod när rättsläget *de lege lata* ska utredas.

I analys- och diskussionsdelen kommer det redogjorda rättsläget att analyseras och diskuteras. Här anläggs ett arbetstagarperspektiv. Detta för att belysa problematiken ur den svagare partens synvinkel. Det är även intressant eftersom det är framförallt denna grupp lagstiftningen vill skydda.

1.5 Material

Vad gäller förarbeten ska främst propositionerna till LAS beröras. Den nu gällande versionen är från 1982 hade en föregångare som trädde i kraft 1974. I den nyare versionens proposition hänvisas det ofta till den föregående LAS:s förarbeten vad gäller det anställningsskydd som är relevant för denna uppsats.² Även propositionerna till Socialförsäkringsbalken (SFB) och Arbetsmiljölagen (AML) har använts i stor utsträckning.

Lunning-Tojiers och Öhmans kommentarer till LAS, publicerade på Zeteo respektive Lexino, har använts både som källa och inspiration. Dessa är omfattande och nyligen uppdaterade. Annan doktrin som använts är Kent Källströms bok från 1992. Även om boken är av äldre datum redogör den bra för problematiken som uppsatsen berör.

I uppsatsen behandlas ett större antal rättsfall. Detta eftersom praxis från AD har en viktig funktion inom arbetsrätten. De är utvalda efter de rättsliga aspekter som görs gällande i fallen. Fokus ligger på senare avgöranden men även äldre praxis är relevant inom ämnet. I sökandet efter lämpliga rättsfall har främst databaserna Karnov och Zeteo använts.

En annan källa som används är Nationalencyklopedin. Detta är en seriös och välkänd vetenskaplig publikation som jag hyser ett stort förtroende för.

¹ Kleineman, s.21–23.

² Ex. Prop. 1981/82:71, s.65.

1.6 Forskningsläge

Lunning och Tojiers kommentar till LAS är en av de viktigare publikationerna vad gäller anställningsskyddet generellt på senare år. En annan viktig publikation är Sören Ömans kommentar till samma lag. De två kommentarerna håller mestadels med varandra och båda behandlar alkoholsjukdom i ett separat avsnitt. Båda dessa verk har varit av stor vikt när jag försökt utvärdera rättsläget. Bland tidigare doktrin ska nämnas Kent Källströms bok ”Alkoholpolitik och arbetsrätt” från 1992 som fortfarande refereras till av AD.³ Detta verk ger en god översikt över problematiken. Boken gör en komparativ jämförelse mellan de nordiska länderna men för mig har endast den generella och den svenska delen varit av värde.

På området har det publicerats ett antal artiklar. I Ann Norrbys från 2004 ”Alkoholism på jobbet – fälla eller fria?”⁴ redogjordes för rättsläget genom att visa på ett antal rättsfall. Ett annat exempel är Annamaria Westregårds artikel från 2007 där hon analyserar samspelet mellan det arbetsrättsliga anställningsskyddet och de förvaltningsrättsliga rehabiliteringslagarna.⁵ Dessutom har arbetsgivarorganisationer och andra sammanslutningar publicerat rättsutredningar om frågan.⁶ Dessa artiklar och publikationer har fungerat som inspirationskälla och inte som ett direkt källmaterial för mitt arbete.

Till detta existerande forskningsläget vill jag tillföra ett mer normativt perspektiv. Det finns många som publicerat rättsutredningar men desto färre som kritiskt utvärderar hur rätten ser ut.

1.7 Disposition

Uppsatsen inleds med en bakgrund där det ges en kort introduktion till problematiken kring alkoholmissbruk och anställningsskydd. I kapitel tre besk-

³ Ex. AD 2014 nr 3.

⁴ Lag och Avtal 7/2004, ”Alkoholism på jobbet, fälla eller fria?”.

⁵ Juridisk Tidskrift vid Stockholms Universitet 2006-07 nr 4, ”En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering”.

⁶ Ex. Industrierbetsgivarnas ”Rehabilitering och uppsägning i samband med sjukdom”, 2013.

rivs alkoholism som sjukdom ur en medicinsk synvinkel och generellt från en icke-juridisk synvinkel. Därefter redogörs för anställningsskyddet vid såväl alkoholsjukdom och sådant alkoholbruk som inte anses vara av sjukdomsdignitet. Kapitel fem innehåller vilka skyldigheter som åligger både arbetsgivare och arbetstagare när det kommer till rehabiliteringsarbetet. I kapitel sex undersöks ett antal rättsfall som rör yrken där säkerhetsaspekten utgör en central del av problematiken med alkoholmissbruk och anställningsskyddet. I uppsatsens avslutande del analyseras sedan lagstiftning och praxis ur ett arbetstagarperspektiv. Där presenteras även vilka slutsatser som dras av analysen.

2 Bakgrund

I och med LAS från 1974 slopades till sist ”den fria uppsägningsrätten”. Denna rätt gick ut på att såväl arbetstagaren som arbetsgivaren fritt kunde säga upp anställningsavtalet som de behagade – även om denna möjlighet redan då var kringskuren av lagar och kollektivavtal. Med LAS tillkom ett skydd mot obehöriga uppsägningar.⁷ Detta är startpunkten för problematiken som denna uppsats behandlar.

I korthet rör det sig om samhällets och arbetstagarens intresse av att den alkoholsjuka kan fortsätta sin anställning. Som Källström skriver, har den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och yrkesidentiteten en positiv inverkan på rehabiliteringen. Den andra sidan av myntet är den stora ekonomiska och sociala belastning en alkoholsjuk kan innebära för arbetsgivaren.⁸

⁷ Prop. 1973:129, s.119.

⁸ Källström, s.11–12.

3 Alkoholism som sjukdom

Definitionen av alkoholism är omdiskuterad och olika organisationer definierar alkoholism på olika sätt.⁹ I AD 1982 nr 121 hade man begärt in ett yttrande från Socialstyrelsen angående frågan om alkoholism ansågs som en sjukdom eller ej och hur man i så fall bedömer detta. I domen citerar man följande ur yttrandet:

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

Uttalandet konstaterar att endast vissa former av alkoholism är att anse som sjukdom. Förutom att peka ut ett antal viktiga faktorer i bedömningen av vad som utgör sjukdomen överlämnar man det åt den medicinska vetenskapen att avgöra när så är fallet.

I AD 1992 nr 38 frågade domstolen Socialstyrelsen om det tidigare uttalandet fortfarande var gällande. Detta besvarades jakande men det tillades även bland annat:

Socialstyrelsen får därför konstatera att det inte är möjligt att ge ett entydigt svar. Allvarligt och långvarigt alkoholberoende är ett sjukdomstillstånd. Alkoholberoendet kan också ge upphov till såväl psykiska som kroppsliga följsjukdomar. Men å andra sidan är en hög alkoholkonsumtion utan något säker utvecklat beroende knappast av sjukdomskaraktär.

Varje fall måste således bedömas individuellt.

Detta senare yttrande nyanserade bedömningsfrågan jämfört med det tidigare uttalandet. Den individuella prövningen betonades särskilt.

⁹ Källström, s.33–35.

Det finns många behandlingsmetoder mot alkoholism. Allt från läkemedel till vistelser på behandlingshem. Prognosen vid behandling av en alkoholsjuk är nästan alltid osäker, möjligheten att lyckas beror mycket på personliga faktorer. Det är vanligt att alkoholister får återfall, därför är det viktigt att behandlingen inte avslutas vid en kortare period av nykterhet.¹⁰ En viktig aspekt av alkoholism är att den sjuke kan ha svårt att erkänna, både för sig själv och andra, att drickandet blivit till ett problem.¹¹

¹⁰ Nationalencyklopedin, ”Alkoholism”.

¹¹ Källström, s.104.

4 Uppsägning på grund av personliga skäl

4.1 Den rättsliga regleringen av uppsägningar

Uppsägningar regleras i 7 § LAS. Paragrafen anger att en uppsägning ska vara sakligt grundad. Den sakliga grunden kan finnas hos företaget, det kallas arbetsbrist och behandlas inte närmare i denna uppsats. Föreligger den sakliga grunden hos arbetstagaren kallas detta för uppsägning av personliga skäl. Vad som utgör saklig grund kan variera. I propositionen till den första LAS säger man att begreppet inte bör specificeras ytterligare i lagtext eftersom antalet tänkbara situationer är så många.¹² I förarbeten till den senare versionen av LAS säger man att tanken var att begreppet saklig grund skulle utmejslas i rättspraxis med förarbetsuttalanden som grund. Det konstateras även att så har skett.¹³

Misskötsamhet i anställningen kan utgöra saklig grund. Misskötsamheten kan utgöras av exempelvis sen ankomst, olovlig frånvaro och samarbetssvårigheter med såväl arbetskamrater som arbetsgivare. Tonvikten i bedömningen ska inte ligga på vad som förekommit i det enskilda fallet. Istället ska arbetstagarens lämplighet att kvarstanna i anställningen avgöras. I denna bedömning är dock vad som förekommit viktiga indikatorer. En slutsats man drar i förarbetena är att enstaka fall av dokumenterad misskötsamhet inte bör föranleda uppsägning. Onykterhet i tjänsten anges som sådan misskötsel som kan föranleda uppsägning.¹⁴ Man säger även att grav onykterhet vid vissa tjänster, exempelvis bevakningsuppdrag, som ett sådant grovt åsidosättande av förpliktelserna som kan föranleda uppsägning efter endast enstaka händelser.¹⁵

¹² Prop. 1973:129, s.120.

¹³ Prop. 1981/82:71, s.66.

¹⁴ Prop. 1973:129, s.124–126.

¹⁵ Prop. 1973:129, s.150.

För att en uppsägning ska vara giltig gäller enligt 7 § 2 st. LAS att arbetsgivaren beaktar möjligheten att omplacera arbetstagaren. Omplaceringskyldigheten gäller inom hela arbetsgivarens verksamhet men främst inom ramen för den aktuella anställningen. Man behöver inte erbjuda en arbetstagararbete denne inte har tillräckliga kvalifikationer för, men en viss upplärningsperiod måste accepteras. Arbetsgivaren behöver inte säga upp annan personal för att bereda plats för arbetstagaren eller skapa nya tjänster enbart för omplaceringsändamål. Möjligheterna avgörs vid tidpunkten för uppsägningen. Det behöver inte göras en prognos om eventuella framtida lediga tjänster.¹⁶

I sin bedömning ska domstolen göra en avvägning mellan arbetsgivarens intresse att avsluta anställningsförhållandet och arbetstagarens intresse av att behålla den.¹⁷ Departementschefen i förarbetena till den tidigare LAS uttalade ett antal faktorer som ska tas i beaktning när avvägningen görs. Arbetsplatsens storlek är en sådan. En större arbetsplats kan hantera problem bättre. De har ofta större ekonomiska resurser att tillgå och bättre omplaceringmöjligheter. På små arbetsplatser blir dessutom de sociala konflikterna mellan arbetstagar och arbetsgivare ofta svårare eftersom det är vanligt att man jobbar nära varandra. En annan faktor i bedömningen är vilken position arbetstagaren har – vid en högre position är tröskeln lägre för sämre arbetsprestationer. Anställningstidens längd har stor betydelse. Den sista faktorn som tas upp här är hur framtidsprognosen ser ut. Det är av stor vikt att man beaktar arbetstagarens potentiella framtida beteende.¹⁸ AD 1982 nr 121 är ett bra exempel på hur denna framtidsbedömning görs. I fallet uttalade man att den alkoholsjuka arbetstagarens behandling gick bra och att det fanns goda framtidsutsikter för en lyckad rehabilitering. Denne hade kommit till sjukdomsinsikt och medverkade aktivt i behandlingsåtgärderna.

¹⁶ Öhman, 7 § LAS under "2.2 Omplaceringskyldigheten".

¹⁷ Prop. 1981/82:71, s.67.

¹⁸ Prop. 1973:129, s.124–126.

I 7 § 4 st. LAS finns två månaders-regeln. Denna säger att en uppsägning av personliga skäl inte får baseras endast på omständigheter som arbetsgivaren känt till i mer än två månader innan underrättelse om uppsägning har lämnats. Regeln preskriberar inte alla tidigare incidenter, utan förbjuder endast att ensamt grunda uppsägningen på äldre händelser.¹⁹

4.2 Alkoholsjukdom och misskötsamhet

Alkoholrelaterad misskötsamhet delas in i tre typfall av domstolen i AD 1979 nr 87. Det ska noteras att målet i sig inte rör en uppsägning utan ett disciplinärende. AD:s uttalande är trots det viktigt för vilken misskötsel som arbetstagaren kan läggas till last för. Uppdelningen är mellan ”sjukdom bestående av kronisk alkoholism”, kronisk alkoholism utan sjukdomskaraktär och då arbetstagaren ”vid enstaka tillfällen av okynne missbrukar alkohol i anställningen”. I AD 1992 nr 38 uttalade domstolen att i den gråzon som finns när alkoholism av sjukdomskaraktär inte är konstaterad kan principerna som gäller sjukdom ändå få effekt. Detta om omständigheterna i målet ändå talade för det.

I propositionen till den första LAS sade man att sjukdom i sig inte kan utgöra saklig grund för uppsägning. Att sjuka presterar sämre än friska är något arbetsgivaren måste tåla. Istället kräver man att arbetsgivaren i viss mån anpassar arbetsplatsen så att den sjuka kan kvarstanna i arbete. Skälen till dessa är sociala; man vill inte att sjuka kastas ut från arbetsmarknaden. Dock lämnar man i propositionen en öppning för att säga upp personer ur denna grupp. Om sjukdomen får till effekt en så stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse, kan en uppsägning vara sakligt grundad. Mer om detta nedan.²⁰

I AD 1978 nr 22 slogs flera viktiga principer fast. I fallet hade arbetstagaren en medicinskt fastställd alkoholsjukdom men ändå avskedats när denne onykter hade hotat arbetskamrater och överordnade med våld under ett gräl

¹⁹ Prop. 1993/94:67, s.38–40.

²⁰ Prop. 1973:129, s.126.

med personalchefen. AD uttalade här att arbetstagarens misskötsel inte kunde läggas denne till last, eftersom alkoholsjukdom förelåg. Skälen för avskedet hade inte ens räckt till en uppsägning. Vidare fastslog man principen om att avtal om total avhållsamhet från alkohol var ett krav för att få behålla anställningen inte var giltiga. Dessa lägger alldeles för stor press på arbetstagaren.²¹

Enligt Socialstyrelsens uttalanden, som redovisades i avsnitt 3, läggs tonvikt på den medicinska bedömningen. Ett läkarintyg är ett övertygande bevis på att alkoholismen är av sjukdomskaraktär. Det kan även konstateras att alkoholismen är av sjukdomskaraktär genom att titta på arbetstagarens handlingsmönster. Så skedde i AD 1986 nr 51. I domen sade domstolen att den anställde hade ett handlingsmönster som var typiskt för en kronisk alkoholist. Detta var exempelvis ett förnekande av alkoholproblemen, en omfattande frånvaro från arbetet och en hög alkoholkonsumtion.

Principerna som gäller för sjukdom får genomslagskraft även om det inte är helt klarlagt att sjukdom föreligger, precis så som domstolen anförde i AD 1992 nr 38 som ovan nämnts. I ett annat fall, AD 1982 nr 24, hade en arbetstagare misskött sig grovt vilket hade sin grund i dennes alkoholmissbruk. Arbetetstagaren sades upp. I rättegången presenterade inte bevis nog för att bevisa alkoholsjukdom. Dock ansåg man att det var visat att arbetstagaren hade sådana svårigheter att anpassa sig efter arbetslivet att ett särskilt ansvar skulle åligga arbetsgivaren. I AD 1995 nr 104 fanns det däremot inte någon medicinsk bevisning och domstolen sade att sjukdomstillståndet i arbetstagarens alkoholism var något tveksam. Dock ansåg AD att det fanns anledning att ändå låta de principer som gäller för sjukdomsfallen att få effekt, trots att alkoholsjukdom inte helt kunde klarläggas.

²¹ Källström, s.115.

4.3 Bevisbördan för alkoholsjukdom

Bevisbördan för de faktiska omständigheter som utgör den sakliga grunden för uppsägningen ligger på arbetsgivaren. Detta gäller även om det är svårt för arbetsgivaren att ordna bevismedlen.²² Det är däremot arbetstagaren som bär bevisbördan för att alkoholmissbruket som orsakat misskötsamheten är av sjukdomsdignitet, liksom är fallet vid andra sjukdomar.²³ I AD 1982 nr 24, som redogjorts för ovan, blir detta tydligt. Arbetstagaren hade presenterat ett läkarintyg som syftade till att bevisa alkoholsjukdom. Intyget gav dock inte klart svar i frågan och därmed ansågs det inte visat att arbetstagaren led av alkoholsjukdom. I fallet lät domstolen ändå det förstärkta anställningsskyddet få effekt på grund av andra omständigheter.

AD 1986 nr 85 är intressant som illustration när det gäller bevisbördeproblematiken. I fallet hade arbetstagaren först i Arbetsdomstolen framfört bevis på alkoholism av sjukdomskaraktär, varken i tingsrätten eller i förhandlingarna utanför domstol hade något sådant presenterats. Arbetsgivaren hade vitsordat att uppsägningen inte var sakligt grundad om alkoholmissbruket ansågs som sjukdom. Däremot bestred denne ansvar för rättegångskostnaderna och skyldighet att utge allmänt skadestånd om man grundade sin bedömning på detta intyg, eftersom tidigare intyg inte gett för handen att sjukdom förelåg och arbetstagare på så vis skapat tvisten. Arbetsgivaren var dock medveten om att en alkoholproblematik fanns redan innan men inte att den var att anse som sjukdom. AD ansåg inte arbetsgivarens resonemang vara riktigt. Domstolen sade att ”Det åligger arbetsgivaren att visa att en uppsägning varit sakligt grundad – inte arbetstagaren att visa att så inte är fallet”. Det allmänna skadeståndet jämkades dock med hänsyn till omständigheterna. Lunning och Toijer beskriver detta uttalande som ”mycket principfast”.²⁴

²² Lunning och Toijer, 7 § LAS under rubriken ”Bevisbördan”.

²³ Öhman, 7 § LAS under rubriken ”2.1.5.2 Särskilt om alkoholism och onykterhet”.

²⁴ Lunning och Toijer, 7 § LAS under rubriken ”Bevisbördan”.

I AD 2009 nr 70 hade en arbetstagare varit olovligt frånvarande från arbetet på grund av sitt alkoholmissbruk. Företaget försökte ta reda på orsakerna till frånvaron men anade inte anledningen. Detta framkom först i efterhand under rättsprocessen. Därför ansåg AD att uppsägningen var sakligt grundad. Företaget hade gjort efterforskningar men eftersom det inte framkommit att alkoholsjukdom förelåg lät man inte det förstärkta anställningsskyddet få effekt. Frågan om allmänt skadestånd utreddes inte eftersom den anställde avlidit, men dödsboet fick bära båda parter rättegångskostnader.

4.4 När utför arbetstagaren inget arbete av betydelse?

Som nämnt ovan ger förarbetena en möjlighet att säga upp någon trots att agerandet som utgör den sakliga grunden har sitt ursprung i sjukdom. Det är om sjukdomen leder till en väsentlig och stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan, till en sådan grad att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Detta gäller även vid alkoholsjukdom.²⁵ Detta upprepas sedan i 1982 års LAS förarbeten. Tanken var att betydelsen närmre skulle preciseras i praxis.²⁶ I AD 1982 nr 133 kommenterade domstolen det nämnda förarbetsuttalandet med att det anförda inte innebar att man kunde sätta ett likhetstecken mellan sjukdom i övrigt och misskötsamhet med grund i alkoholsjukdom. Det skulle tas i beaktning att just alkoholmissbruket gjorde det extra svårt för en arbetsgivare att tillgodogöra sig arbetstagarens arbetsförmåga jämfört med andra åkommor. I fallet hade en arbetstagare som led av alkoholsjukdom tilldelats speciellt enkla uppgifter istället för sina vanliga, någon tjänst med de enklare sysslorna fanns ej på arbetsplatsen. Dessa sköttes dåligt och andra uppgifter denne blev tilldelad blev inte utförda. De uppgifter som normalt ingick i anställningen hade inte arbetstagaren inte klarat av. Bedömningen gjordes utifrån den normala anställningen och man kom fram till att inget arbete av värde kunde utföras.

²⁵ Prop. 1973:129, s.126.

²⁶ Prop. 1981/82:71, s.66.

I AD 2005 nr 105 hade en arbetstagare som led av alkoholsjukdom omplacerats till en för honom särskilt anpassad tjänst. Den anställdes uppgifter var av enkelt slag även om de ej var helt betydelselösa. Dock höll denne låg arbetstakt, lämnade sina uppgifter ej slutförda och kvalitén på arbetet var lågt. Arbetstagaren krävde omfattande arbetsledning eftersom denne saknade initiativförmåga. Därtill kom omfattande frånvaro. AD ansåg att arbetstagaren inte kunde utföra något arbete av betydelse. I AD 2000 nr 111 kom man fram till att arbete av värde utfördes. Arbetstagaren hade haft en låg arbetsprestation men efter rehabiliteringsåtgärder hade det bättrat sig. Trots detta sades arbetstagaren upp. Efter detta besked ”gick denne ner sig” och arbetsprestationen sjönk. AD uttalade att bedömningen för arbetsprestationen skulle göras vid tidpunkten för uppsägningen. Även om den inte var fullgod utförde arbetstagaren arbete av betydelse.

5 Parternas skyldigheter vid fall av alkoholsjukdom

5.1 Arbetsgivaren

Enligt förarbetena till AML är det grundläggande arbetsgivaransvaret att förebygga ohälsa och olycksfall genom arbetsmiljöarbete och rehabilitering i de fall där det är nödvändigt. Dessutom ska man underlätta återgång i arbete för de som redan drabbats av sjukdom eller skada.²⁷

5.1.1 Arbetsmiljölagstiftning

2 kap. 1 § 2 st. AML säger att arbetsförhållandena ska vara anpassade efter människors olika förutsättningar – både psykiska och fysiska. I paragrafens femte stycke anges att arbetet ska ge möjlighet till social kontakt och samarbete. Här visas återigen arbetsplatsens viktiga funktion som social arena. Arbetskamrater utgör ofta ett viktigt stöd vid jobbiga situationer. Detta utgör en viktig del i att förebygga ohälsa.²⁸

I 3 kap. 2 a § 3 st. AML anges att arbetsgivaren ska organisera sin verksamhet på ett sådant sätt att skyldigheterna med rehabilitering enligt 30 kap. SFB och andra regler i AML kan genomföras. Regeln gäller alla arbetsgivare. Detta innebär bland annat att ekonomiska resurser ska avdelas för att rehabiliteringsansvaret ska kunna uppfyllas. Hur verksamheten lämpligen ska utformas beror på de särskilda förutsättningarna i de enskilda fallen. Olika företag har olika förutsättningar att organisera sin verksamhet vilket tas hänsyn till.²⁹

AML:s regler är allmänt hållna. De preciseras och utvecklas i Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS). I AFS 1994:1 § 10 anges arbetsgivarens skyldighet att ha rutiner för rehabilitering och arbetsanpassning. I § 13

²⁷ Prop. 1990/91:140, s.26.

²⁸ Gullberg och Rundqvist, 2 kap. 1 § AML.

²⁹ Gullberg och Rundqvist, 3 kap. 2a § AML.

anges att detta även ska gälla vid missbruk av alkohol. Det ska även finns en tydlig policy för vad som gäller om någon uppträder berusad på arbetsplatsen. Exempel på saker som faller under 10 § är rehabiliteringsplaner, kamratstöd och omplaceringar.³⁰ För att bearbeta missbruksproblem föreslår Arbetsmiljöverket i sin kommentar att saker som bör tas i beaktning när man hanterar ett alkoholmissbruk på arbetsplatsen är sådant som stress, arbetsuppgifternas krav och även tillgång till alkohol i arbetet. Man understryker den arbetsmiljörisk en alkoholpåverkad utgör både för sig själv och för andra. Exempelvis är reaktionsförmåga och handlingsförmåga ofta ned-satt.³¹

5.1.2 Socialförsäkringsbalken

Arbetsgivarens skyldigheter för den sjukes rehabilitering finns i 30 kap. 6 § SFB. Här anges det att arbetsgivaren, efter samråd med arbetstagaren, ska lämna de upplysningar som är av betydelse för rehabiliteringen till Försäkringskassan och även i övrigt vidta nödvändiga åtgärder. Fram till 2007 hade arbetsgivaren en skyldighet att göra en omfattande rehabiliteringsutredning. Dessa hade ofta låg kvalitet eller avslutades för sent. Efter en lagändring mildrades detta ansvar till enbart att samla ihop och lämna uppgifter till Försäkringskassan så att denna istället kan klarlägga behovet av rehabilitering.³²

Kraven på att vidta nödvändiga åtgärder för att underlätta rehabilitering kvarstår dock. De åtgärder arbetsgivaren ansvarar för är de som kan göras i eller i anslutning till den egna verksamheten. Sådana åtgärder kan vara exempelvis utbildning, arbetsträning eller omplacering. Inriktningen ska vara att arbetstagaren kan fortsätta vara i tjänst hos arbetsgivaren. Förarbetena poängterar även att arbetskamraterna ofta är ett bra stöd i rehabiliteringen och arbetsplatsen fyller en viktig social funktion.³³

³⁰ Kommentar till AFS 1994:1, 10 §.

³¹ Kommentar till FAS 1994:1, 13 §.

³² Prop. 2006/07:59, s.21.

³³ Prop. 1990/91:141, s.42.

5.1.3 Illustrerande rättspraxis

I avgörandet AD 2005 nr 105 hade en arbetstagare under många år lidit av alkoholism av sjukdomskaraktär. Denne hade på grund av detta misskött sitt arbete. Företaget hade gett arbetstagaren rehabilitering via en specialgrupp på företagshälsovården. Även andra åtgärder såsom motivationssamtal, antabusbehandling³⁴ och andra avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare slöts. När detta inte hjälpte sades arbetstagaren upp. Rehabiliteringsskyldigheten var uppfylld.

Utgången blev en annan i AD 2013 nr 65. Här hade arbetsgivaren inte uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet utan relativt omgående försökt avsluta anställningen istället. Arbetstagaren hade varit på behandlingshem i kommunal regi. Arbetsgivaren hade ställt upp en vårdplan med hårda villkor för arbetstagaren som inte tog hänsyn till alkoholsjukdomens problematik, som i fallet var kombinerad med psykisk sjukdom. De behandlingsåtgärder som hade inletts på arbetsgivarens initiativ passade inte arbetstagarens sjukdomsbild. Det hade inte heller tagits några initiativ att samordna insatser med den offentliga vården.

5.2 Arbetstagaren

Det finns inga lagbestämmelser som rör arbetstagarnas skyldigheter mot arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet. Istället har det framkommit ur praxis att denna grupp måste agera på ett visst sätt för att få behålla det förstärkta anställningsskyddet som tillfaller en sjuk. I princip innebär denna skyldighet att medverka i rehabiliteringsåtgärderna som arbetsgivaren tillhandahåller. Dock måste kravet på det här ses i ljuset av den sjukdom som arbetstagaren lider av.³⁵ Nedan tas ett antal fall upp för att illustrera skyldigheten att medverka i rehabiliteringsåtgärderna.

³⁴ Läkemedel som används vid behandling av alkoholism.

³⁵ Lunning och Toijer, 7 § LAS under rubriken ”Alkoholmissbruk, alkoholsjukdom m.m.”.

I AD 2001 nr 59 poängteras vikten av att den anställda deltar i rehabiliteringsåtgärderna. I målet hade en anställd med såväl psykiska som alkoholproblem avvisat ett flertal behandlingsförslag från arbetsgivaren och endast sporadiskt deltagit i andra behandlingar. Arbetsgivaren ansågs ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. I anslutning till detta ska AD 2014 nr 3 uppmärksammas. Här hade en arbetstagare konsekvent tackat nej till erbjuden behandling för sitt alkoholmissbruk. På grund av detta hade denne sedan sagts upp. AD uttalade att endast att tacka nej till erbjuden behandling i sig inte utgjorde ett brott mot anställningsavtalet – arbetstagaren var i sin fulla rätt att inte delta. Vid eventuella framtida problem kunde dock arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. I detta fall hade misskötsamheten upphört. I AD 2013 nr 65, som delvis refererats ovan i avsnitt 5.1.3, hade en arbetstagare som inte fullt ut deltagit i rehabiliteringsåtgärderna sagts upp. AD fann dock att denne inte motsatt sig behandlingsåtgärderna, denne hade helt enkelt inte klarat av dem. Man poängterade också att en behållen anställning var en viktig del av en lyckosam rehabilitering. Arbetsgivaren var ett större företag så den skada som situationen medförde ansåg man vara liten.

I AD 2009 nr 70, som diskuterats ovan i avsnitt 4.3, uttalade AD att det är arbetsgivarens ansvar att ta reda på varför arbetstagaren inte finner sig på arbetet men arbetstagaren måste medverka till att problemen synliggörs. I fallet hade företaget efterforskat anledningen till misskötsamheten men inte funnit något och då arbetstagaren själv inte påtalat sina alkoholproblem gav AD inte det förstärkta anställningsskyddet någon effekt.

6 Särskilt om alkoholism i yrken med krav på säkerhet

Som nämnt under avsnitt 5.1.2 poängterar Arbetsmiljöverket i sina föreskrifter att en onykter arbetstagare kan utgöra en arbetsmiljörisk både för sig själv och för andra. Detta gör sig mer gällande i vissa yrken än andra och aktualiserar även omplaceringsskyldigheten särskilt.

AD 1986 nr 51 rörde en anställd vid en säkerhetsanstalt som led av alkoholism av sjukdomskaraktär. Arbetstagaren hade dömts till fängelse för brott, hade nedsatt arbetsförmåga och säkerhetsproblemen bedömdes vara orsakade bara av att missbruk förelåg. Omplaceringsmöjligheter där säkerhetsriskerna inte gjorde sig gällande hade prövats men inte fungerat. Uppsägningen ansågs sakligt grundad. I AD 1998 nr 20 var det en häktesvakt som led av alkoholsjukdom och även dömts för misshandel, vilken ej var relaterad till arbetet. Domstolen ansåg att arbetstagaren inte utgjorde en säkerhetsrisk eftersom denne inte var berusad på arbetet och hade god sjukdomsinsikt. Misshandeln hade skett utanför arbetstid och det fanns inget som tydde på att den anställde var våldsam i sin tjänsteutövning.

I AD 1982 nr 121 hade en tryckeriarbetare omplacerats på grund av sitt alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär och sedan avskedats. Grunderna för avskedet var omfattande frånvaro och att den anställde utgjorde en säkerhetsrisk. På den tidigare placeringen hade onykterhet utgjort en säkerhetsrisk och den olovliga frånvaron hade påverkat företaget negativt. Eftersom arbetstagarens arbetsinsats i nyktert tillstånd var fullgod på den nya placeringen och de organisatoriska problemen inte var svåra att bemästra för arbetsgivaren kunde man inte säga upp den anställde. AD menade att omfattande frånvaro var ett problem men att det i förevarande fall inte hade någon markant negativ effekt för arbetsgivaren. På sin nya placering utgjorde arbetstagaren ingen säkerhetsrisk. AD påpekade att skälen inte ens hade räckt till en uppsägning.

Ett annat fall som berör yrken med säkerhetsaspekter var AD 1979 nr 67. En sotare led av alkoholism av sjukdomskaraktär och vid uppsägningen uppgav man främst säkerhetsaspekterna som grund. AD uttalade att ännu hade ingen olycka skett och att arbetstagaren generellt avhöll sig från att arbeta onykter. Arbetstagaren hade en sådan sjukdomsinsikt att säkerhetsproblemen inte utgjorde grund nog för uppsägning trots att omplaceringsmöjlighet inte fanns. Problemen med frånvaro kunde bemästras.

7 Analys och diskussion

I denna uppsats har jag redogjort för rättsläget gällande uppsägningar för misskötsamhet som har sin grund i alkoholbruk. Nedan diskuteras och analyseras det genomgångna rättsläget ur ett arbetstagarperspektiv.

7.1 Alkoholism som sjukdom inom arbetsrätten

Tanken är att det förstärkta anställningsskyddet ska tillfalla sjuka, men som visat av praxis låter Arbetsdomstolen det även få effekt utanför den medicinskt konstaterade gruppen sjuka. Att utsträcka skyddet på detta vis blir en viktig säkerhetsventil för att få domar som inte skär sig med lagstiftningens målsättning. En strikt tillämpning av tredelningen vid misskötsamhet relaterad till alkohol presenterad i AD 1979 nr 87 och Socialstyrelsens första yttrande om att endast medicinskt konstaterad alkoholsjukdom är av sjukdomsvalör skulle inte ge ett lyckat resultat. Det hade medfört att endast de som kunde uppvisa medicinsk bevisning skulle ges ett förstärkt anställningsskydd. Alkoholism är en komplex sjukdom med stora bedömningssvårigheter, precis som Socialstyrelsen sagt i sitt senare uttalande. För de fall där man utsträckt det förstärkta anställningsskyddet förbi den medicinskt konstaterade gruppen har man i praxis inte specificerat vilka faktorer som varit avgörande för bedömningen. Detta kan ha sin grund i att AD vill behålla en viss frihet i bedömningarna.

Det är inte bara fall då en läkare konstaterat sjukdom, exempelvis med ett intyg eller att läkaren vittnar, som bedöms som sjukdomsfall. AD konstaterar detta även själv i vissa fall. Ett exempel på detta ses i AD 1986 nr 51 där AD utgår ifrån arbetstagarens handlingsmönster för att konstatera att alkoholsjukdom föreligger. Liksom möjligheten att utsträcka anställningsskyddet även till dem som inte konstateras sjuka gör detta AD mer flexibel i sina bedömningar. Är det möjligt bör dock AD konstatera att sjukdom föreligger, precis som skedde i fallet. Detta eftersom lagstiftningen i stort är uppbyggt

kring begreppet ”sjukdom”. Att AD låter det förstärkta anställningsskyddet ibland få effekt i en gråzon skapar en oförutsebarhet för både arbetsgivare och arbetstagare. Dock stämmer detta väl med Socialstyrelsens andra yttrande och kan vara av stor vikt för den enskilda arbetstagaren när denne inte medicinskt lyckats bevisa alkoholsjukdom.

AD 2009 nr 70 är intressant i diskussionen kring den för arbetstagare generösa praxis som redovisats ovan. Här godkändes uppsägningen med motivering att arbetsgivaren inte kände till att arbetstagaren led av alkoholsjukdom. Som tidigare nämnt har AD själv uttalat att förnekelse av sjukdom är en del av sjukdomsbilden. I fallet begränsas anställningsskyddet för alkoholsjuka starkt. Det kan tolkas som ett krav att tala öppet med sin arbetsgivare om sina problem för att få tillgång till det förstärkta anställningsskyddet som man ska vara berättigad till. Detta är inte i linje med ett flertal av de redovisade rättsfallen från AD. Frågan är om AD med 2009 års fall skärper tonen mot alkoholsjuka. Detta vore negativt för anställningsskyddet för sjuka med en sådan komplex sjukdom som alkoholism.

Vad gäller bevisbördans placering för alkoholsjukdom faller den sig relativt naturlig. Det är endast arbetstagaren som förlorar på att detta inte blir bevisat och det är i princip endast denna som kan anskaffa bevisningen. AD 1986 nr 85 utgör en viktig markering. Föreligger alkoholsjukdom utgör inte misskötsamheten saklig grund, vilket redan konstaterats, men det påverkar inte rätten till ideellt skadestånd även när bevisningen förs in i processen förhållandevis sent. Fallet bör tolkas som att även arbetsgivaren förlorar på att frågan om sjukdom inte blir utredd. AD 2009 nr 70 som behandlats ovan blir intressant även i den här diskussionen. I fallet hade bevis på alkoholsjukdom presenterats sent men utgången blev en annan än i det 1986 års fall. Även om man i det äldre fallet hade vitsordat att saklig grund inte förelåg om alkoholsjukdom ansågs bevisat måste det anses som att AD med 2009 års fall har förändrat sitt synsätt på arbetsgivarens utredningsansvar. En viktig skillnad mellan fallen är att i det tidigare var arbetsgivaren medveten om alkoholproblemen men inte insåg dess storlek. I det senare ansågs

arbetsgivaren helt omedveten om detta, denne hade dessutom gjort efterforskningar. Detta kan ha varit en anledning till att utgången av avgörandena blev olika. Om det så är fallet, är det en olycklig utveckling som kan bidra till att arbetsgivaren gör sig ovetande om anställdas eventuella alkoholsjukdomar för att undslippa ansvar. Detta vore ett steg i fel riktning.

7.2 Arbetets sociala funktion och betydelse för rehabiliteringen

AD har i ett flertal avgöranden påpekat att arbetet ger arbetstagarna en social samvaro och en viktig anknytning till samhället för individen. Samma åsikt återfinns i förarbetena. Detta är en av anledningarna till det starka anställningsskydd en alkoholsjuk är berättigad till. Genom att förbli i arbete upprätthålls kopplingen till samhället och de sociala banden till arbetskamraterna. Dessa uttalanden har en klar arbetstagarvänlig prägel. Med tanke på att den anställde är den svagare parten faller det sig naturligt att lagstiftningen skyddar dem.

Som tidigare nämnt ska uppsägning vara den sista åtgärd som vidtas, och när det gäller fall av sjukdom endast om arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Detta efter man beaktat möjligheterna att anpassa arbetsmiljön och rehabiliteringsåtgärder. Det är ett långtgående skydd för arbetstagarens del. Att inte sjuka ska kastas ut från arbetsmarknaden är ett uttalat mål från lagstiftaren och det är arbetsgivaren som till stor del har möjlighet att uppfylla detta mål. Denna risk för uppsägning gagnar inte arbetets funktion som social arena med en positiv effekt på rehabiliteringen. För dessa personer, som hamnat djupt i sitt alkoholmissbruk, skulle en möjlighet att återgå i arbete i en hemtam miljö efter en rehabiliteringsperiod vara positiv. Å andra sidan kan samarbetsvårigheterna vara så stora och relationerna på arbetsplatsen så ansträngda att det är bättre för den sjuke att börja på nytt. Det finns dock inget hinder för den anställde att då säga upp sig. Oavsett får den ekonomiska verkligheten trumfa sociala behov i vissa fall. Har man uppsägningens möjligheter i åtanke, samt gränserna för

omplaceringsskyldigheten, måste även arbetsgivarens intresse att leda sin verksamhet på ett effektivt sätt anses tillgodosett.

7.3 Vid konstaterad alkoholsjukdom

Arbetsgivaren måste tolerera en del misskötsamhet om den har sin grund i alkoholism av sjukdomskaraktär. I exempelvis AD 1978 nr 22 hade arbetstagaren hotat om våld både mot överordnade och arbetskamrater i onyktert tillstånd på arbetsplatsen. Detta ansågs inte kunna läggas arbetstagaren till last då denne led av alkoholsjukdom. Karakteristiskt för många anställnings tvister gällande alkoholsjukdom är den omfattande olovliga frånvaron, som kan orsaka organisatoriska problem på arbetsplatsen. Det kan tyckas att det är ett för stort ansvar för arbetsgivaren att tolerera detta. Viktigt är då att inse att det rör sig om personer med en sjukdom. Misskötsamheten är symptom på just detta tillstånd. Dessa sjuka måste det tas ett ansvar för, såväl av arbetsgivaren som av samhälle. Förarbetsuttalandena är tydliga på den punkten, sjukdom ska inte vara en uppsägningsgrund förutom som sista utväg.

Motivuttalandena att sjukdom i sig som huvudregel inte ska föranleda uppsägning kan återigen skönjas av AD 2014 nr 3 – det är misskötsamheten som grundar en möjlighet att säga upp arbetstagaren, inte en ovilja att bli av med sjukdomen. Det är viktigt att arbetstagaren får behålla kontrollen över sitt liv så långt som möjligt. Eftersom rehabiliteringen ska syfta till att arbetstagaren återgår i tjänst kan inte heller arbetstagaren sägas upp om denne sedan utför sitt arbete klanderfritt. Om arbetet sköts föreligger inte heller något brott mot anställningsavtalet. Att kunna säga upp någon endast på grund av ett missbruk av lagliga substanser som inte påverkar arbetet vore absurt enligt min mening.

En av faktorerna vid intresseavvägningen som görs i domstol är arbetsplatsens storlek. En mindre arbetsgivare har generellt sett svårare att hantera de problem en alkoholsjuk utgör. Effekten av detta är att en sjuk arbetstagar som är anställd hos en mindre arbetsgivare med mindre ekonomiska resurser har ett sämre anställningsskydd än den som är anställd i en större rörelse. En

liten arbetsgivare har inte per definition mindre resurser men så är ofta fallet. Ur jämlikhetssynvinkel är detta beklagligt. Problematiken måste också ses i ljuset av att de har sämre omplaceringsmöjligheter. Här måste då samhället träda in och stötta för att dessa arbetstagare ska få ett fullgott anställningsskydd med olika åtgärder.³⁶

Återfall utgör en vanlig del av sjukdomsbilden för dem med kronisk alkoholism av sjukdomskaraktär. I redovisad praxis kan man se att återfall i sig inte kan utgöra saklig grund. Detta är viktigt eftersom återfall utgör en vanlig del av sjukdomsbilden. I sin praxis har AD poängterat att det är viljan att genomgå behandling som viktig och inte hur den faktiskt går, som exempelvis AD 2013 nr 65.

Från redovisad praxis kan det utläsas att i princip det enda krav man ställer på arbetstagaren är att denne ska delta aktivt i rehabiliteringen. Detta är ett rimligt, men inte alltid oproblemiskt, krav. Det kan uppstå en konflikt då arbetstagaren har svårt att tala om sin sjukdom. Å ena sidan kan en ovilja att delta vara en del av sjukdomsbilden. Å andra sidan är det svårt för arbetsgivaren att hjälpa den anställda om denne inte samarbetar. De saknar de tvångsmöjligheter som det offentliga har. Även avtal som skrivits om behandling, där uppsägning var konsekvensen om behandlingen inte genomgicks, dömdes som ogiltiga i AD 1978 nr 22. Detta med motiveringen att arbetstagaren utsätts för en oerhörd press och stress av detta. Att denna typ av avtal är ogiltiga får ses som en positiv utveckling. Ett avtal som genererar stress är inte positivt för rehabiliteringen av arbetstagaren och är inte ett bra sätt att få denne till att medverka i behandlingen.

Som visat är möjligheten att säga upp arbetstagare med konstaterad sjukdom begränsad. Kravet på ”stadigvarande” nedsättning innebär att det inte är något tillfälligt tillstånd som åsyftas. Kravet anknyter även till framtidsprognosen angående arbetstagarens lämplighet att kvarstanna i anställningen.

³⁶ Det bör noteras att AML:s regler om att verksamheten ska organiseras på ett sådant sätt att rehabiliteringsåtgärder är möjliga även gäller för mindre arbetsgivare. De möjliga åtgärderna bedöms dock efter förutsättningarna i den enskilda rörelsen.

Kombinerat med det övriga anställningsskyddet – rehabilitering, arbetsmiljöförändringar, omplaceringar – får det nog anses vara en rimlig säkerhetsventil för arbetsgivarnas intresse att driva sin verksamhet effektivt. Det är dock viktigt att AD inte börjar ge denna möjlighet ett för stort spelrum. Skulle kraven sänkas innebär det att anställningsskyddet snabbt kan urlakas.

7.4 Alkoholism i yrken med krav på säkerhet

Alkoholmissbruk är ett speciellt allvarligt problem på arbeten med förhöjda säkerhetskrav. Dessa säkerhetskrav är inte bara till för att skydda arbetsgivarens möjlighet att driva en vinstgivande verksamhet utan här ställs även medarbetarens och den anställdes intresse att inte råka ut för olyckor mot arbetstagarintresset av att bibehålla sin anställning. Ämnet blir därför särskilt intressant att diskutera ur arbetstagarintresset. Det ska poängteras att samma avvägningar, skyldigheter och bedömningar gör sig gällande när det tvistas om en anställning i ett säkerhetsyrke som annars. Ett exempel på detta är fallen med kriminalvårdaren på säkerhetsanstalten, AD 1986 nr 51, och den på häktet, AD 1998 nr 20. De högre säkerhetskraven på säkerhetsanstalten gjorde att missbruket var ett problem i sig vilket var av stor vikt vid bedömningen, medan för den häktesanställda utgjorde det inte samma säkerhetsrisk. Det spelar alltså stor roll vilken arbetsplats man är anställd på.

AD 1979 nr 67 är intressant vad gäller hur säkerhetsproblemen i vissa fall kan klaras av utan att arbetstagarintresset sägs upp. Här sade domstolen att eftersom arbetstagarintresset hade självinsikt nog att endast arbeta när denne var nykter, utom på uttrycklig order, så ansågs inte säkerhetsproblemen så pass tunga att saklig grund förelåg. Att arbetsgivaren inte ska kräva att den anställda arbetar onyktert borde vara självklart i ett arbete som sotare. Samtidigt anser jag det problematiskt att domstolen litar på den sjukes självinsikt. Att fallet skulle få en annan utgång borde i det närmaste ligga i arbetstagarintresset. Faran för allvarliga arbetsplatsolyckor får anses vara överhängande.

Sammantaget visar det ovan anförda på principen att uppsägning verkligen ska vara den sista åtgärd som arbetsgivaren vidtar för att åtgärda ett problem som har sin grund i alkoholsjukdom. Detta gäller alltså även när de problem som uppstår är på grund av rena säkerhetsaspekter. Trots att säkerheten för de anställda och annars i verksamheten ansvaras för av arbetsgivaren enligt AML ska det vara speciella omständigheter för att en uppsägning ska ses som en legitim säkerhetsåtgärd. Denna utgångspunkt är rimlig. I grund och botten är det arbetsgivaren som måste se till att säkerheten är fullgod på arbetsplatsen. Det är endast denne som har möjlighet att genomföra de förändringar av arbetsmiljön som behövs. Om uppsägning vore en accepterad säkerhetsåtgärd vore det orättvist eftersom ansvaret då går ut över den anställde.

7.5 Avslutande reflektioner

Det kan inte understrykas nog hur viktigt det förstärkta anställningsskyddet är för den individuella arbetstagaren. För att inte kastas ut från arbetsmarknaden får AD inte börja tumma på det skydd som tillfaller dem. Arbetsgivarens intresse av att driva sin rörelse på ett effektivt sätt är viktigt ur ett ekonomiskt perspektiv, men i ett välfärdssamhälle behövs det även att det privata näringslivet tar ett visst socialt ansvar.

Käll- och litteraturförteckning

Digitala källor

Nationalencyklopedin ”Alkoholism”.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/alkoholism> Hämtad: 2017-11-06.

Litteratur

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar ”Arbetsmiljölagen” (2014-07-01) zeteo.wolterskluwer.se, Hämtad: 2017-11-20.

Kleineman, Jan ”Rättsdogmatisk Metod” i Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.) ”Juridisk metodlära” 2:a upplagan, Studentlitteratur AB, Lund, 2013.

Källström, Kent ”Alkoholpolitik och arbetsrätt” 1:a upplagan, Iustus Förlag AB, Uppsala 1993.

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund ”Anställningsskydd” (2016-10-05) zeteo.wolterskluwer.se. Hämtad: 2017-11-03.

Öhman, Sören ”Lag om anställningsskydd” (2017-08-19) Lexino. Hämtad: 2017-11-23.

Offentligt Tryck

Proposition 1973:129 ”Förslag till lag om anställningsskydd”.

Proposition 1981/82:71 ”Om ny anställningsskyddslag m.m.”.

Proposition 1990/91:141 ”Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.”.

Proposition 1993/94:67 ”Ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet”.

Proposition 2006/07:59 ”Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.”.

AFS 1994:1 ”Arbetsanpassning och rehabilitering” Arbetsmiljöverket, föreskrifter och kommentarer.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsanpassning-och-rehabilitering-foreskrifter-afs1994-1.pdf> Hämtad: 6 november 2017.

Rättsfallsförteckning

AD 1978 nr 22

AD 1979 nr 67

AD 1979 nr 87

AD 1982 nr 24

AD 1982 nr 121

AD 1986 nr 51

AD 1986 nr 85

AD 2001 nr 59

AD 2005 nr 105

AD 2009 nr 70

AD 2013 nr 65

AD 2014 nr 3