

Sjukdom som uppsägningsgrund

En komparativ studie av sjuka arbetstagares
anställningsskydd i Skandinavien

Kandidatprogrammet i personal- och arbetslivsfrågor

Handelsrättsliga intuitionen

Kandidatuppsats 15 högskolepoäng

Klara Matsdotter

Handledare: Annamaria Westregård

HARH16 - HT 2018



LUNDS
UNIVERSITET

Innehållsförteckning

Förkortningar	1
Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1 <i>Bakgrund och ämne</i>	3
1.2 <i>Syfte och frågeställningar</i>	4
1.3 <i>Avgränsningar</i>	5
1.4 <i>Metod och material</i>	6
1.5 <i>Disposition</i>	8
2. Allmänna utgångspunkter	8
2.1 <i>Skandinavisk arbetsrätt</i>	8
2.2 <i>Internationella rättskällor</i>	9
3. Sverige	10
3.1 <i>Anställningsskydd vid uppsägning</i>	10
3.1.1 <i>Sanktioner</i>	10
3.2 <i>Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare</i>	10
3.2.1 <i>Arbetstagarens arbetsförmåga</i>	11
3.2.2 <i>Rehabiliteringsskyldighet</i>	12
3.2.3 <i>Den anställdas medverkan i rehabilitering</i>	12
3.2.4 <i>Arbetsanpassning</i>	13
3.2.5 <i>Verksamhetens beskaffenhet</i>	14
3.2.6 <i>Omorganisation</i>	14
3.2.7 <i>Omplacering</i>	15
4. Norge	16
4.1 <i>Anställningsskydd vid uppsägning</i>	16
4.1.1 <i>Sanktioner</i>	17
4.2 <i>Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare</i>	17
4.2.1 <i>12 månaders skyddsperiod genom AML §15–8</i>	17
4.2.2 <i>Efter skyddet från AML §15–8</i>	19
4.2.3 <i>Sjukdomsbilden</i>	20
4.2.4 <i>Tillretteleggingsplikt</i>	20
4.2.5 <i>Arbets tid och ålder</i>	21
4.2.6 <i>Omorganisation</i>	22
4.2.7 <i>Verksamhetens beskaffenhet</i>	22

4.2.8 Uppföljningsplan	22
4.2.9 Omplacering	23
5. Danmark	23
5.1 Anställningsskydd vid uppsägning	23
5.1.1 Anställningsskydd generellt	23
5.1.2 Anställningsskydd för funktionärer	24
5.1.3 Sanktioner	25
5.2 Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare	25
5.2.1 Arbetstagarens arbetsförmåga	25
5.2.2 Sjukdomsbilden	26
5.2.3 120-dagarsregeln	27
6. Analys	29
6.1 Vilka avvägande görs av domstol och arbetsgivare vid uppsägning av sjuka arbetstagare i Sverige, Norge och Danmark?	29
6.1.1 Allmänt anställningsskydd och saklighetskrav	29
6.1.2 Omplacering och anpassning	30
6.1.3 Ålder och arbetstid	30
6.1.4 Sjukdomsbilden	31
6.1.5 Sanktioner	31
6.1.6 Uttalande i offentligt tryck	31
6.2 Har sjuka arbetstagare i Skandinavien ett förstärkt anställningsskydd i förhållande till friska arbetstagare?	32
6.2.1 Sverige	32
6.2.2 Norge	32
6.2.3 Danmark	33
7. Avslutande kommentarer	33
7.1 Vilka slutsatser kan dras vid en jämförelse mellan svensk, dansk och norsk gällande rätt avseende uppsägningar på grund av sjukdom?	33
7.2 Förslag till fortsatt forskning	35
8. Abstract	36
9. Käll- och litteraturförteckning	37
10. Bilagor	42
10.1 Bilaga 1 - Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62	42

10.2 Bilaga 2 - Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1002 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer
(FUL) I kraft: 2017-04-01..... 45

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven) / Arbetsmiljölag (1977:1160)
AN	Afskedigelsesnævn
B	Byretsafgørelse
DA	Dansk arbejdsgiverforening
EEA	European Economic Area
EU	Europeiska unionen
FUL	Lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer
FV	Faglig voldgiftskendelser
H	Højesteret
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
ILO	International Labour Organization
LA	Agder lagmannsrett
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LB	Borgarting lagmannsrett
LBK	Lovbekendtgørelse
LO	Landsorganisationen i Danmark/Landsorganisationen i Sverige
NOU	Norges offentlige utredninger
RG	Rettens gang
RT	Norsk Retstidende
HR	Høyesterett
U	Ugeskrift for Retsvæsen
UfR	Ugeskrift for Retsvæsen
VL	Vestre Landsret

Sammanfattning

Denna komparativa uppsats undersöker och jämför anställningsskyddet för sjuka arbetstagare i Sverige, Norge och Danmark. Detta görs genom studier av rättskällor utifrån en rättsdogmatisk metodik. Grundprincipen i ett anställningsförhållande är att en arbetsgivare betalar den arbetstagare som utför av arbetsgivaren anbefallna arbetsuppgifter. Utförs inte arbetsuppgifter uppfylls inte kontraktet, och arbetsgivaren har goda skäl att inte behålla den anställda i arbetsstyrkan. Problemställningen utgår från ett undantag från denna regel, en situation där den anställda är så sjuk att arbetsförmågan och prestationsnivån försämras. I sådana situationer återfinns i svenska rättskällor ett s.k. förstärkt anställningsskydd för sjuka arbetstagare, där kraven för vad en arbetsgivare kan kräva för prestation från arbetstagaren är lägre än i normalfallet, i kombination med en större ansvarsplikt för arbetsgivaren. Norge liknar Sverige på många sätt. Även norska arbetsgivare har en utbredd plikt vad gäller arbetsanpassning för att behålla arbetstagaren i verksamheten, och dessutom ett lagstadgatskydd mot uppsägningar som grundar sig under sjukfrånvarons första år. Danmark har däremot en annan rättshållning, där de sjuka arbetstagarna inte erhåller något uttalat utökat anställningsskydd. Istället väger arbetsgivarens rätt att ha arbetsför personal i många fall tyngre, och det ställs inga större krav på anpassningsåtgärder. Min slutsats är således att Danmark saknar ett s.k. förstärkt anställningsskydd för sjuka arbetstagare, något som återfinns i både Norge och Sverige.

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

Premisserna för ett anställningsavtal avseende lönearbetare är förhållandevis enkla; en arbetstagare erbjuder sin arbetskraft i utbyte mot att arbetsgivaren betalar en skälig summa pengar i ersättning.¹ Ett avtalsförhållande uppstår, där arbetstagaren förpliktar sig att utföra de arbetsuppgifter hen avtalat med sin arbetsgivare. Om en arbetstagare misslyckas med att utföra det arbete hen åtagit sig innebär det att hen inte uppfyller det avtal som ingicks vid anställningstillfället. Genom arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt är det arbetsgivarens rätt att besluta om hur hens verksamhet skall bedrivas, och därigenom också vem som får och inte får arbeta i verksamheten. En arbetsgivare har därmed rätt att säga upp en anställd om denne inte kan utföra det arbete hen är anställd att göra.² Det finns många exempel på fall från svenska Arbetsdomstolen där en undermålig prestation ansetts vara saklig grund för uppsägning. Exempelvis en kock som inte lagade mat på efterfrågad nivå³, ett tidningsbud som inte kunde ansvara för två distrikt samtidigt⁴, eller en provningsingenjör som helt enkelt inte klarade av sina arbetsuppgifter⁵. Även om detta är huvudregel i Skandinavien lämnas principen inte fri från inskränkningar, främst genom överenskommelser i kollektivavtal men också genom lagstiftning.⁶ Denna uppsats väljer att fokusera på ett område där en av dessa inskränkningar *kan* förkomma; i fall med sjuka arbetstagare.

Att vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom är en allmänt erkänd rätt. I Sverige och Norge är detta en oskriven regel, det är den även i Danmark men återfinns dessutom i lagstiftningen.⁷ Så länge sjukfrånvaron är korrekt rapporterad till arbetsgivaren och arbetstagaren kan styrka sjukdomen med läkarintyg om sådant efterfrågas kan arbetsgivaren inte påstå att denne inte uppfyllt sin del av kontraktet, eftersom frånvaron inte kan räknas som olovlig.⁸ Men vad händer när ofta återkommande eller långvarig frånvaro börjar störa verksamheten? När det handlar om en proportionalitetsavvägning, där nyttan av det arbete arbetaren uträttar ställs mot den omkostnad och ansträngning hens anställning påför arbetsgivaren. I en proposition till svenska anställningsskyddslagen konstateras det att den arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom inte kan sägas upp förrän hen

¹ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s.77.

² Hasselbalch (2010) s.142.

³ AD 1996 nr 117.

⁴ AD 1978 nr 68.

⁵ AD 2007 nr 95.

⁶ Hasselbalch (2010) s.163.

⁷ § 5(1) i lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

⁸ Hasselbalch & Smith & van Ossten-Rosamn (2013) s.140.

inte längre kan utföra något arbete av värde hos arbetsgivaren, till följd av en sjukdom som dessutom skall innebära en bestående nedsättning.⁹ Detta brukar beskrivas som ett förstärkt anställningsskydd för de anställda som drabbats av sjukdom som påverkar deras möjlighet att arbeta, eftersom gränsen för vad arbetstagaren förväntas prestera sänks i förhållande till resterande löntagare på arbetsmarknaden.

Det finns många fördelar med att behålla sin anställning under den tid en anställd är sjukskriven, utöver det tillsynes självklara att det finns en anställning att återgå till när sjukdomen övervunnits. Även om den sjuke inte ser ut att kunna återvända till samma position, finns det chans att organisationen förändras på sätt som möjliggör en omplacering när arbetstagaren återkommer. En arbetstagare tar också del av en rad förmånliga avtal så länge anställningen kvarstår; semesterlön, avtalsförsäkring, sjukförsäkring med flera. Dessutom kvarstår anpassningsskyldigheten och rehabiliteringsansvar dittills anställningen fortgår.¹⁰ Det finns således mycket att vinna för den enskilda arbetstagaren av att kvarstå i anställningen under sjukdomsperioden. Samtidigt som arbetstagaren har mycket att vinna på att kvarstå i anställningen, är det i många fall kostsamt och krävande för en arbetsgivare att kontinuerligt tillhandahålla vikarier och hålla platsen ledig. Om nedsättningen av arbetsförmågan är av bestående karaktär kan anpassningsåtgärder också vara kostsamma, i kombination med risken att arbetstagaren inte längre presterar som tidigare.

1.2 Syfte och frågeställningar

Precis som återgett i bakgrunden finns det ett förstärkt anställningsskydd för sjuka arbetstagare i Sverige. I denna uppsats ämnar jag att fördjupa mig i det förstärka anställningsskyddet i Sverige, och se till hur det utövas i praktiken. Denna undersökning kommer sedan att följas upp med liknande undersökningar i två andra nordiska länder; Danmark och Norge, för att utreda om det finns ett förstärkt anställningsskydd där också. Uppsatsens övergripande syfte är således att verka komparativt mellan de tre länderna och jämföra hur anställningsskyddet är utformat i förhållande till uppsägningar av sjuka arbetstagare. Arbetet vilar på tre huvudsakliga frågeställningar för att uppnå sitt syfte. Inledningsvis undersöks hur uppsägning av sjuka arbetstagare ter sig i förhållande till en uppsägning av andra personliga skäl i respektive land, och därigenom identifiera om ett förstärkt anställningsskydd återfinns. Därefter studeras de tre länderna parallellt för att belysa ev. skillnader och likheter.

⁹ Prop. 1973:129 s. 126.

¹⁰ Westregård (2006) s.881.

- Vilka avvägande görs av domstol och arbetsgivare vid uppsägning av sjuka arbetstagare i Sverige, Norge och Danmark?
- Har sjuka arbetstagare i Skandinavien ett förstärkt anställningsskydd i förhållande till friska arbetstagare?
- Vilka slutsatser kan dras vid en jämförelse mellan svensk, dansk och norsk gällande rätt avseende uppsägningar på grund av sjukdom?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats syftar att undersöka anställningsskyddet för sjuka arbetstagare i Skandinavien. För att förtydliga är det en snäv tolkning av det geografiska området Skandinavien som skall appliceras då uppsatsen endast behandlar Norge, Danmark och Sverige. För att uppnå uppsatsens syfte ligger fokus på de arbetsrättsliga regleringar som berör uppsägning och uppsägningsgrunder, och bortses från socialförsäkringsrätt och motsvarande som reglerar exempelvis sjuklön, sjukskrivning och motsvarande compensation. Det kan absolut vara intressant att studera hur ersättningsnivån ser ut för sjuka arbetstagare, men det fyller ingen funktion i denna uppsats. Jag vill också klargöra för läsaren att användning av termen uppsägning i denna kontext alltid syftar på att anställningen avslutas på grund av personliga skäl, eftersom sjukdom varken är grund för uppsägning som grundar sig i verksamheten eller avsked. Jag har också valt att begränsa uppsatsens till att endast behandla skyddet för arbetstagare på privat marknad och utelämna offentlig sektor, för att inte omfattningen skall bli oproportionerlig. Utöver det har jag, med samma motivering, valt att bortse från de mindre speciallagar som reglerar anställningsskydd i Danmark¹¹ och Norge¹². Istället fokuseras studien av dansk rätt på kollektivavtalsanslutna och funktionärer som hör till merparten av arbetsmarknaden och norsk rätt på den allmängiltiga anställningsskyddslagstiftningen i AML.

Det skall inte förglömmas att arbetsgivaren har möjlighet att köpa ut arbetstagaren vid avslutande av dennes anställning. Det innebär att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om en engångssumma, ofta motsvarande ett visst antal månadslöner, som arbetsgivaren betalar arbetstagaren för att sluta. Detta är lagligt, och är inte en ovanlig metod på dagens arbetsmarknad och därför nyttigt att ha i åtanke vid studier av anställningsskydd, eftersom det är ett sätt att kringgå exempelvis saklighetskravet. Denna uppsats behandlar således fall och

¹¹ Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.; Lov om visse arbejdsforhold i landbruget mv; Lov om erhvervsuddannelser.

¹² Lov 21 juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven).

situationer när utköp inte varit aktuella, eller inte godtagits av arbetstagaren och som gått vidare för att lösas i rätten.

1.4 Metod och material

För att uppnå syftet på ett vetenskapligt sätt krävs det att det finns en uttänkt metod bakom uppsatsskrivandet. Då denna uppsats syftar till vara en jämförande studie mellan tre länders anställningsskydd för sjuka arbetstagare ter det sig naturligt att använda en komparativ ansats. Genom att använda en komparativ metod ges möjligheten att undersöka studieobjektet genom jämförelse av jämbördiga element.¹³ Att studera andra länders rättssystem och belysa skillnader och likheter ger förhoppningsvis inte bara en bild av rättsvetenskapen i respektive land utan också en förståelse på ett samhällsligt plan. Dessa grundläggande antaganden om den komparativa metoden görs även av Michel Bogdan i *Komparativ rättskunskap*.¹⁴ Bogdan skriver också om vanliga fällor vid komparativa studier. Det kan bland annat vara problematiken i att ha det egna landet som utgångspunkt, och att försöka tolka de andra länderna i samma begrepp och ramar som är tillämpliga i Sverige. För att undvika detta är det givetvis viktigt att vara medveten och aktivt arbeta med att inte göra det misstaget, men också genom att använda tillförlitliga källor och i stor utsträckning vända sig till de primära rättskällorna. Med det sagt är inte sekundära rättskällor att bortse från, de kan vara mycket nyttiga för att kunna ta till sig primärkällornas information.¹⁵ De nordiska länderna lämpar sig att jämföra då det finns många likheter i grunden vad gäller kultur och samhällsbyggnad, faktum är att de nordiska länderna återkommande refereras till som samma rättsfamilj; den skandinaviska rättsfamiljen.¹⁶ Se avsnitt 2.1 för sammanfattning.

Vid juridiska studier är vanligt att utgå från en dogmatisk metod. Metoden syftar dels att beskriva gällande rätt, *de lege lata*, och dels att systematisera denna.¹⁷ Detta uppnås genom att studera ett urval av rättskällor, relevanta för att besvara valda frågeställningar. Då den rättsdogmatiska metoden kombineras med den komparativa är det av största vikt att förnimma sig om att rättskällor inte nödvändigtvis är desamma och inte heller har samma prioritetsordning olika länder emellan.¹⁸ Just därför ämnar sig de skandinaviska länderna bättre

¹³ Valguarnera (2013) s.142–144.

¹⁴ Bogdan (1993) s. 18 f.

¹⁵ Bogdan (1993) s.43–45.

¹⁶ Valguarnera (2013) s.149 f.

¹⁷ Sandgren (2018) s.48–50.

¹⁸ Bogdan (1993) s.47 f.

att jämföra med varandra än gentemot sydeuropeiska eller kanske asiatiska länder, där rättsväsendet är fundamentalt olikt, medan de skandinaviska ländernas rättskällelära är snarlik.

I denna uppsats innebär detta ett urval av lagrum med tillhörande propositioner, författningar och/eller förarbeten. I Sverige utgår jag därmed från LAS, i Norge från AML och i Danmark från FUL och en del av huvudavtalet mellan DA och LO. Kollektivavtal har inte varit aktuella att beakta i Sverige och Norge, eftersom de anställningsrättsliga reglerna som är aktuella är tvingande och därmed allmängiltiga. Det har inte varit möjligt att insamla och studera samtliga centrala kollektivavtal för att se om ytterligare skyddsregler för sjuka arbetstagare införts genom förhandling, och därmed har KA inte beaktats. Ett urval av internationella rättskällor i form av bl.a. EU-direktiv och ILO-konventioner behandlas i korthet i avsnitt 2.2. Någon fördjupning görs inte, men materialet beaktas då det går inte att bortse helt från primära rättskällor som dessa.¹⁹

Utöver primära rättskällor studeras också doktrin används i stor utsträckning. Detta har varit speciellt tacksamt inför studier av den danska och norska rätten, där doktrin varit behjälplig för att få en mer grundläggande bild och komma vidare från de begränsade förkunskaper som förelåg inledningsvis. Doktrin har också varit en viktig källa för att återfinna rättsfall som varit vägledande, och tydligt exemplifierar delar av hur sjukas anställningsrätt appliceras i rätten. Något som bör beaktas avseende studier av de utländska rättssystemen är att merparten av rättskällorna varit på endera danska eller norska. Då de ligger språkligt nära svenskan har detta fungerat, men risken för feltolkning eller missförstånd är nämnvärt större än vid studier på engelska eller svenska.

Vad gäller svenska avgöranden har jag varit restriktiv med att använda de fall som dateras tidigare än 1990, eftersom etableringen av rehabiliteringsreglerna gjorde att även utgångspunkten för uppsägning av sjuka arbetstagare förändrades. AD hade därefter mer att beakta, dessförinnan var huvudregeln om att sjukdom inte var saklig grund mycket starkare.²⁰

¹⁹ För en djuplodad analys av de internationella rättskällornas syn på sjukdom, se Eidsvaag & Inghammar (2014). Där studeras sjukdomsbegreppets definitionssvårigheter i internationella rättskällor, speciellt vad gäller gränsdragning för sjukdom och funktionsnedsättning.

²⁰ Westregård (2006) s.883.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med ett kortare avsnitt med allmänna utgångspunkter, med syfte att sådant som är relevant bakgrund men också är gemensamt för länderna avhandlas vid ett tillfälle istället för upprepade gånger. Därefter behandlas varje land var för sig. Först genom en kortare, yttlig återgivning av det generella anställningsskyddet för att därefter kunna sätta det i kontext till anställningsskyddet för sjuka arbetstagare. Det hade måhända underlättat för jämförelsen att strukturera uppsatsen med samma underrubriker för samtliga studerade länder, men då rekvisiten och det rättsliga utgångsläget inte är detsamma länderna sinsemellan skulle det inte fylla någon funktion. Istället ämnar jag att göra korshänvisningar genom texten, för att sedan ägna den avslutande delen åt en omfattande jämförelse och sammanfattning. Även om uppsatsen riktar sig till ämneskunniga, förutsätter jag inte djupgående arbetsrättsliga kunskapar över alla landsgränser. För att underlätta för läsaren är därför bilagor med de danska och norska paragrafer som berörs publicerade under punkt 8.1 och 8.2.

2. Allmänna utgångspunkter

2.1. Skandinavisk arbetsrätt

Det kan vara problematiskt att klumpa ihop tre länder och påstå att de är lika, för det stämmer sällan, och inte i samtliga aspekter. Men vad gäller de skandinaviska länderna finns vissa grundläggande drag som förenar dem gentemot resten av världen.²¹ För att undvika repetition kommer detta avsnitt kort att avhandla de gemensamma dragen i den grundläggande arbetsrätten i de tre länderna. De nordiska länderna hör till världstoppen vad gäller flest organiserade arbetstagare. Sverige hade 2016 en organisationsgrad på 69% av alla löntagare, följt Finland och därefter Danmark 53% och Norge 49%. Även om det är en minskning i förhållande till historien, är det fortfarande väldigt högt sett ur ett internationellt perspektiv.²² Detta härstammar i en tradition av en svagt reglerad arbetsmarknad, där arbetsgivarorganisationer och fackföreningar fritt fick komma överens om vilka regler som skulle gälla dem sinsemellan.²³ Denna typ av reglering har visat sig gynnsam för utvecklingen av arbetsmarknaden, där kollektivavtalsområden har möjlighet att influera varandra, och satt grunden för mycket av den arbetsrättsliga reglering som sedermera lagstadsades.²⁴

²¹ Enkegaard & Schwarz (2009) s.25.

²² Kjellberg (2017) s. 7 f.

²³ Storeng, Beck & Due Lund (2018) s.13; Fanebust (2015) s.18 f.; Enkegaard & Schwarz (2009) s.25 ff.

²⁴ Schwarz & Enkegaard (2009) s. 24.

I den moderna arbetsrätten handlar det numera om ett samspel mellan både de kollektiva bestämmelserna och tvingande lag. Nivån av reglering är inte identisk länderna emellan, det märks i jämförelse med den danska arbetsrätten som exempelvis inte har något generellt lagstadgat anställningsskydd²⁵ i förhållande till de relativt hårt reglerade svenska paragraferna om anställningsskydd. Nutidens arbetsrätt präglas också av ett EU-medlemskap som innebär tvingande lagstiftning för alla medlemsländer. Norge är inte en av EU:s medlemsstater, men genom sitt medlemskap i EEA blir de också skyldiga att implementera EU-rätten.²⁶ Till följd av den höga graden organisering är arbetsrätten i länderna inofficiellt uppdelad i kollektiva och individuella rättigheter, där anställningsskyddet för den enskilde arbetaren återfinns i det senare, om det finns något d.v.s. Länderna delar också liknande värdering vad gäller rättskällor, där kollektivavtal är en viktig del efter lag, föreskrifter, förarbeten, och praxis.²⁷ Det enskilda anställningsavtalet betraktas även det som en rättskälla, tillsammans med doktrin och sedvänja.²⁸ Även om Norge implementerar EU-rätten har den nationella lagstiftningen företräde enligt rättskällevärdet.²⁹ När EU-rätten implementeras genom direktiv blir den istället nationell rätt, vilket innebär att EU influerar Norge också.

2.2 Internationella rättskällor

Det finns ett antal internationella rättskällor som är tillämpliga vad gäller sjukdomsbegreppet, ofta i en diskrimineringskontext.³⁰ EU-domstolen har i ett antal fall tagit ställning till hur sjukdomsbegreppet skall definieras.³¹ Då EU-rätten implementeras i den nationella lagstiftningen är den indirekt behandlad i uppsatsen. Det bör dock noteras att det finns en diskrepans i ländernas förhållningssätt till implementation av internationella bestämmelser. Danmark särskiljer sig då de ofta håller sig till minimikraven av en implementation, och inte erkänner internationella överenskommelser i samma utsträckning som Norge och Sverige.³² Ett exempel är ILO Konventionen nr.158 Termination of Employment Convention, vilken bara ratificerats av Sverige av de tre länderna.³³ Däri fastställs att ”Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination”³⁴. Liknande

²⁵ Se avsnitt 5.1.1.

²⁶ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s.147.

²⁷ Adelcreutz (2007) s.16.

²⁸ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s. 147; Hasslebalch & Smith & van Ossten-Rosamn (2013) s.37.

²⁹ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s. 147.

³⁰ Exempelvis Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG; rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

³¹ Se vidare Eisvaag & Inghammar (2014) för analys av definitionen och återgivning av EU-domstolens rättsfall.

³² Eisvaag & Inghammar (2014) s. 251.

³³ International Labour Organization:

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303>, besökt 2018-12-10.

³⁴ C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158) Artikel 6 punkt 1.

formulering återfinns i den Europeiska sociala stadga, som ratificeras av både Norge och Sverige men inte Danmark.³⁵

3. Sverige

3.1 Anställningsskydd vid uppsägning

Svenska arbetstagares anställningsskydd regleras i Lagen om Anställningsskydd. Alla arbetstagare omfattas av LAS, förutom de arbetstagare som undantas enligt lagen första paragraf; ex. familjemedlemmar eller arbetstagare i företagsledande ställning.³⁶ Paragrafen är indispositiv, vilket betyder att det till skillnad från andra delar av LAS inte går träffa avtal som avviker eller bryter mot regeln.³⁷ En uppsägning från arbetsgivaren skall enligt 7§ vara sakligt grundad, medan en arbetstagare fritt har rätt att frånträda sin anställning utan motivering.³⁸ Vad som är saklig grund specificeras inte i lagen, utan lämnas att fastställas av andra rättskällor. Sjunde paragrafens andra stycke fastställer även att en uppsägning inte kan vara sakligt grundad ”om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.”,³⁹ d.v.s. en uttrycklig plikt att alltid i första hand söka att omplacera en arbetstagare istället för att låta hen lämna sitt arbete.

3.1.1 Sanktioner

Vid osakliga uppsägningar kom domstolen tilldöma arbetstagaren skadestånd.⁴⁰ Uppsägningen kan också ogiltigförklaras och ge arbetstagaren rätt att återgå till tjänsten. Rätten att återgå gäller inte om bristandet i uppsägningen ligger i åsidosättande av turordningsregler.⁴¹ Är förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare sådant att anställningen inte bör återgå, kan arbetstagaren yrka på att endast erhålla det skadestånd en osaklig uppsägning ger rätt till.⁴²

3.2 Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare

Något specifikt skydd för sjuka arbetstagare återfinns inte bokstavligen i anställningslagen. Däremot går skyddet att utläsa i lagens förarbeten från 1973, däri fastställs huvudregeln för uppsägning av sjuka arbetstagare. Utgångspunkten är att sjukdom inte är saklig grund för uppsägning, med motiveringen att det skulle kunna främja en tvådelad arbetsmarknad; en för

³⁵ European Social Charter (revised) 1996, Appendix, Article 24,§3; Eisvaag & Inghammar (2014) s.253.

³⁶ §1 i lag (1982:80) om anställningsskydd.

³⁷ §2 i lag (1982:80) om anställningsskydd.

³⁸ Adelcruetz (2007) s.160.

³⁹ §7 i lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴⁰ §38 i lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴¹ §34 i lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴² Lunning & Toijer (2016) s.683.

de friska, starka och arbetsföra och en för de gamla, sjuka och handikappade.⁴³ För att motverka detta bör istället arbetsgivaren arbeta aktivt för att anpassa arbetet så att arbetstagaren får arbeta efter sin förmåga.⁴⁴ Även om premissen är att sjukdom inte är saklig grund, finns det situationer där arbetsgivaren lagligen kan säga upp en arbetstagarare. För att göra det krävs det att flera delar tas i beaktning. Domstolen tar hänsyn till arbetsgivarens ansvarstagande och agerande, organisationens möjligheter för arbetsanpassning såväl som sjukdomsbilden och arbetstagarens inställning.

3.2.1 Arbetstagarens arbetsförmåga

I ovan nämnda proposition för införandet av anställningsskyddslagen från 1973 görs även följande uttalande: ”Ålder eller sjukdom kan emellertid medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren i fråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. I så fall bör denna nedsättning av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning”.⁴⁵ En arbetstagarare som är sjuk skall alltså få fortsätta i arbete till det att hen inte kan utföra något betydelsefullt arbete, då kan hen lagligen sägas upp med sjukdomen som grund. Om arbetsgivaren anpassar arbetet så långtgående att det endast består av lättast tänkbara sysslor och arbetstagaren fortfarande inte klarar av att utföra arbetet, är det saklig grund att säga upp denne.⁴⁶ Detta exemplifieras i en dom från tidigare i år, där kärandet anklagade förbundet för att ha underlåtit att utreda både rehabiliteringsmöjligheter och anpassningsåtgärder innan de sa upp en anställd som varit sjukskriven periodvis under flera år. AD ser i första hand till om arbetstagarens arbetsförmåga ansågs nedsatt till att inte kunna utföra något arbete, samt var stadigvarande nedsatt. Eftersom flera läkare under årens lopp bedömt arbetstagarens arbetsförmåga som så nedsatt att hon inte skulle återvända i arbete, samtidigt som hon inte var i skick att genomgå rehabiliteringsinsatser, avslog AD förbundets yrkande. Det styrker alltså uttalandet i propositionen; är sjukdomen av den karaktären att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt och arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse så räcker det för att uppsägningen skall anses sakligt grundad.⁴⁷

Kraven på vad som är stadigvarande nedsatt är inte synonymt med helt nedsatt resten av livet, men i alla fall i överskådlig framtid. Förmågan bör enligt HFD omprövas vart tredje år.⁴⁸ I ett

⁴³ Prop. 1973:129 s. 126.

⁴⁴ Prop. 1973:129 s. 126.

⁴⁵ Prop. 1973:129 s. 126.

⁴⁶ Se AD 2005 nr 105.

⁴⁷ Se AD 2018 nr 56.

⁴⁸ Se HFD 2011 ref 63.

fall från 2014 blir en slöjdlärare uppsagd då skolan hon arbetade på ansåg att hon efter flera års sjukskrivningar, både på del och heltid, inte längre kunde fortsätta sitt arbete. AD bedömde att lärarens arbetsförmåga förvisso var nedsatt, men att det inte kan anses att tillståndet var stadigvarande. Detta grundat i att läkare intygat att sjukdomens karaktär, en skovbaserad fibromyalgi, gör att hon kan väntas bli bättre. Dessutom var hennes son svårt sjuk, vilket påförde en stor stress med förvärrat tillstånd som följd, något som också kunde förändras inom en skälig tidsperiod. Uppsägningen ansågs därför inte skälig.⁴⁹

Vidare uppges i samma proposition att en arbetstagare som regel inte kan bli uppsagd förrän hen är berättigad till sjukbidrag alternativt förtidspension, vilket indirekt innebär att sjukdomen anses vara permanent.⁵⁰ Liknande definition på sjukdom som i Norge, där någon är sjuk först när den har rätt att uppbära sjukpenning, se avsnitt 4.2.1.

3.2.2. Rehabiliteringsskyldighet

Rehabiliteringsplikten innebär att arbetsgivaren skall söka att underlätta och stötta en sjuk arbetstagares återgång till arbete hos arbetsgivaren. Den arbetsrättsliga definitionen av rehabilitering skall inte förväxlas med den bredare tolkning som görs i socialförsäkringsbalken som syftar till återkomst i vilket arbete som helst på arbetsmarknaden.⁵¹ Arbetsgivarens rehabiliteringsplikt regleras genom Arbetsmiljölagen och de arbetsmiljörättsliga föreskrifter som kompletterar Arbetsmiljölagen samt delvis i socialförsäkringsbalken. En uppsägning kan inte räknas som saklig om arbetsgivaren inte utrett rehabiliteringsmöjligheterna för arbetstagaren. En arbetstagare kan dock bli uppsagd trots pågående rehabiliteringsinsats, om det är så att fullgjord rehabilitering inte resulterar i att arbetstagaren kan återgå i arbete hos aktuella arbetsgivaren, även om hen kan återgå till arbete i annan kontext.⁵² En rehabiliteringsinsats är alltså inte nödvändig om det är helt klargjort att arbetstagaren inte kan återgå till arbete alls hos arbetsgivaren.⁵³

3.2.3 Den anställdas medverkan i rehabilitering

I vissa fall kan också arbetstagarens egen inställning till arbetsanpassning och rehabilitering bli avgörande. Om arbetstagaren är ovillig att delta i rehabiliteringsinsatserna och inte själv

⁴⁹ Se AD 2014 nr 41.

⁵⁰ Se prop. 1973:129 s. 126; Bylund & Viklund (2010) s. 225.

⁵¹ Westregård (2006) s.886–888.

⁵² Lunning & Toijer (2011) s.458.

⁵³ Westregård (2006) s.882 f.; Westregård (2010) s.627 f.

eftersträvar bättring ses rehabiliteringsplikten som fullgjord.⁵⁴ I ett fall där en professor sagts upp efter flera års psykisk sjukdom ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte haft någon annan utväg. Arbetstagaren själv hade varit väldigt förtegen om inte bara sjukdomen i sig utan även hur han behandlades för närvarande och hur utsikterna såg ut för framtiden. Det konstateras att ” Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering, kan dennes vägran få till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed också att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren”⁵⁵. Detta är dock viktigt att särskilja från fall där arbetstagarens sjukdom stått till grund för det bristande engagemanget. Exempelvis då alkoholsjuka arbetstagare uteblir från insatsmöten, eller har svårt att hålla sig till bestämda rehabiliteringsåtgärder. Den sortens beteende och misskötsel i förhållande till rehabiliteringsinsatser är att betrakta som en del av sjukdomen, och kan således inte vara uppsägningsgrundande. I en dom från 2013 bedöms uppsägningen av en alkoholsjuk arbetstagare som inte deltagit i de rehabiliteringsåtgärder som erbjudits. Arbetsdomstolen fastställer att ett sådant agerande kan vara saklig grund för uppsägning, men att i det i detta fall inte bedöms vara det med motiveringen att ” Det torde vara vanligt att den som har ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär har svårt med bl.a. just sådant som att rätta sig efter föreskrifter om sjukanmälan och sjukintyg.”⁵⁶.

3.2.4 Arbetsanpassning

Arbetsanpassning går hand i hand med rehabiliteringsplikten som båda är förpliktigande mot arbetsgivaren och syftar till att på bästa sätt anpassa arbetet efter en arbetstagares bästa förmåga. Skyldigheten gäller gentemot samtliga arbetstagare⁵⁷, men kommer i denna del handla om arbetsanpassning i förhållande till en sjuka arbetstagare. En arbetsgivare är skyldig att utreda möjligheten att göra, och ofta också utföra, en arbetsanpassning för att möjliggöra fortsatt arbete för den arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom.⁵⁸ Skyldigheten regleras i Arbetsmiljölagen, där det i 3:e kapitlet §3 2 st står att ”Arbetsgivaren ska genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.”⁵⁹ AFS:en 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering är också vägledande. Där bestäms bland annat att

⁵⁴ Lunning & Toijer (2011) s.456 f.

⁵⁵ AD 1999 nr 26.

⁵⁶ AD 2013 nr 65.

⁵⁷ Westregård (2012) s.214.

⁵⁸ §18 i (1977:1160) Arbetsmiljölagen.

⁵⁹ §3 kap 3 i (1977:1160) Arbetsmiljölagen.

arbetsgivaren skall arbeta aktivt med arbetsanpassning för att arbetet skall passa den enskilda arbetstagarens arbetsförmåga.⁶⁰ Det kan exempelvis vara förändrade arbetsuppgifter, andra arbetstider, tekniska hjälpmedel eller omplacering till helt ny tjänst.⁶¹ Trots att det finns ett krav på arbetsanpassning, så är inte omfattningen av arbetsanpassningen obegränsad.

3.2.5 Verksamhetens beskaffenhet

Det har genom rättspraxis fastställts ett antal principer vad gäller hur omfattande en åtgärd bör vara för att anses skälig. Anpassningsåtgärdernas storlek eller/och omfattning fastställs i förhållande till verksamhetens organisatoriska möjligheter. Här står anpassnings- och omplaceringsskyldigheten som motpol till arbetsgivarprerogativet att fritt leda och fördela arbetet. Det handlar bland annat om ett rent ekonomiskt övervägande, vad en anpassning rimligtvis får kosta arbetsgivaren bör ligga i proportion med verksamhetens resurser. Exakt vad som anses vara tillräckligt är alltid en bedömningsfråga för det enskilda fallet.⁶² Generellt tyder AD:s uttalanden på att större arbetsgivare också bör ta till mer långtgående åtgärder, se AD:s uttalande i en dom från 1978; ”Hade det varit fråga om ett utpräglat småföretag med endast ett fåtal anställda skulle de nu berörda svårigheterna måhända ha kunnat tillmätas sådan betydelse att saklig grund för uppsägning hade förelegat.”⁶³ Uttalanden i samma ton görs i AD 1998:20 där en alkoholsjuk man sagts upp, delvis till följd av att hans oförutsedda och relativt vanligt förekommande frånvaro. AD konstaterar att på ett företag med 300 anställda bör det finnas en ganska stark ”administrativ beredskap för att möta sjukdomsfall bland de anställda”, och tilldömer därmed att ett företag av den omfattningen bör vara mer tolerant och hantera frånvaro av arbetstagare bättre.⁶⁴

3.2.6 Omorganisation

Vid arbetsanpassning kan det vara aktuellt att omorganisera. Återigen är det en bedömningsfråga gällande vad som räknas som en skälig omorganisering, och hur långt en arbetsgivare bör gå. Det görs i AD 2001:01 ett avgörande vari ett företag anklagats för att inte nog anpassat arbetet åt sin elöverkänsliga arbetstagare, men där arbetsdomstolen ger arbetsgivarsidan rätt. AD anser att anpassningarna att helt el-isolera flera delar av verksamheten, tvinga kollegor att avlägsna sina mobiltelefoner med mera inte är skäligt, det

⁶⁰ AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering.

⁶¹ Westregård (2010) s.629.

⁶² Se från AD 2001 nr 92: ” Den närmare omfattningen av arbetsgivarens nu berörda skyldigheter blir dock beroende av omständigheterna i det enskilda fallet”.

⁶³ AD 1978 nr 139.

⁶⁴ AD 1998 nr 20.

gick därför inte heller att omplacera arbetstagaren till en position där el inte var närvarande, och således kunde han inte längre utföra arbete av värde för arbetsgivaren.

Åtgärden bör inte heller inkräkta på andra arbetstagares arbetsituation i för stor utsträckning, speciellt inte om det innebär sämre arbetsförhållanden för resterande arbetsstyrka. Exempel vad som godtagits som en rimlig omfördelning ges i AD 2001:92, där ett litet bolag med fastighetsskötare sagt upp en arbetstagare som till följd av allergi inte längre kan utföra alla arbetsuppgifter. De arbetsuppgifter de rörde sig om var städ i trappuppgångar, och bestod av ungefär 10% av den totala arbetstiden. Facket föreslog att omfördela arbetet på resterande 4 arbetstagare på det lilla företaget, men arbetsgivaren ville inte utföra omorganisationen. AD bedömde att en sådan liten ändring som föreslagits av facket i alla fall bör prövas av arbetsgivaren, och inte avskrivs direkt, trots att förändring kom att påverka de andra arbetstagarna. Därmed ansågs inte arbetsgivaren ha fullgjort sin plikt att söka en lösning för den sjuka arbetstagaren.⁶⁵ I ett annat fall berör omfördelningen mer allmänna arbetsuppgifter, så som arbete ”över ögonhöjd” och arbete i kyla eller med vibrerande verktyg. Att försöka omfördela och anpassa arbetet till den grad att så basala delar av arbetet skall undvikas ansåg AD däremot inte vara skäligt, och de två berörda arbetstagarna förblev uppsagda.⁶⁶ Att omorganisera på ett sätt att alla lätta arbetsuppgifter tillfaller en post är inte skäligt gentemot de andra arbetstagarna, speciellt i arbeten där arbetsuppgifterna bygger på rotation.⁶⁷

3.2.7 Omplacering

Omplacering till en tjänst med andra uppgifter ter sig vara en lösning för att underlätta för en sjuk arbetstagare att återgå i tjänst. Detta är en viktig princip för att förstärka att uppsägning skall betraktas som sista utväg, och är en lagstadgad rättighet för arbetstagaren.⁶⁸ Omplaceringen skall i första hand vara så nära arbetstagarens ursprungliga arbete och anställning som möjligt, men saknas sådan möjlighet kan hen omplaceras till en helt ny befattning inom verksamheten. En av de viktigaste begränsningarna vad gäller omplacering är att ingen annan arbetstagare skall behöva ge upp sin anställning för att möjliggöra omplaceringen.⁶⁹ En annan är att arbetsgivaren heller inte är skyldig att fabricera en anställning

⁶⁵ AD 2001 nr 92.

⁶⁶ AD 1993 nr 42.

⁶⁷ Se från AD 2006 nr 57: ” Slutligen tillkommer den aspekten att en omfördelning av nu nämnt slag rimligen medför ökad risk för förslitnings- och belastningsskador för de arbetstagare som genom att fräntas mindre ansträngande arbetsuppgifter får ett mer monotont och fysiskt påfrestande arbete”

⁶⁸ §7 2 stk i lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁶⁹ Prop 1990/91:141 s.52.

där sådan inte finns.⁷⁰ I fallet 2003:44 behandlar AD ett fall där en busschaufför kommit tillbaka till jobbet från två års sjukskrivning efter svåra hjärtproblem. Busschaufförens läkare har varit tydlig med att han inte kommer kunna återgå i en tjänst där han kör buss. AD beslutar, med avstamp i bolagets storlek, att det borde finnas möjlighet att omplacera arbetstagaren till en tjänst i verkstaden och att bolaget inte tillräckligt noga utrett omplaceringsmöjligheterna, och därmed inte heller fullgjort sin rehabiliteringsplikt. De förpliktar därför bolaget att utbetala lön till arbetstagaren, eftersom han stått till arbetsgivarens förfogande.⁷¹

4. Norge

4.1 Anställningsskydd vid uppsägning

Bestämmelser kring det individuella anställningsavtalet återfinns i Arbeidsmiljøloven. Ett urval av dem är tvingande, däribland reglerna om anställningsskydd.⁷² Arbeidsmiljøloven är en ramlag som kompletteras genom mer detaljerade föreskrifter för att främja arbetsgivarens arbete med miljö och hälsa. Lagen får bara inskränkas om överenskommelsen är till fördel för arbetstagaren.

Huvudregel för att en arbetsgivare skall säga upp en anställning är att saklig grund föreligger, med utgångspunkt i verksamhetens, arbetsgivarens eller arbetstagarens förhållanden enligt lydelsen i AML 15-7 §.⁷³ Denna bestämmelse appliceras på arbetstagare inom både privat och offentlig sektor, oavsett kollektivavtalsbehörighet och kan inte avtalas bort genom individuella avtal, med undantag av företags ”överste ledare”.⁷⁴ Saklighetskravet innebär att rätten gör en grundlig utredning av det enskilda fallet och granskar de skäl arbetsgivaren ställt upp⁷⁵, liknande skälighetsbedömning som görs i Sverige enligt LAS §7.⁷⁶ AML §15-7 (2) uttalar tydligt att om uppsägningen grundas i verksamheten skall det i skälighetsbedömningen göras en avvägning mellan verksamhetens behov och vilken skada arbetstagaren kommer lida av att mista jobbet.⁷⁷ Någon motsvarande formulering för uppsägning av personliga skäl återfinns inte i lagtexten. Dock har rättspraxis visat att domstolen gjort en bred tolkning och kräver intresseavvägningar även vid uppsägningar som grundas i personliga skäl⁷⁸, även om det tas

⁷⁰ Se från AD 1977 nr 151 “Det kan mot den bakgrunden inte gärna antagas att reglerna om omplaceringsskyldighet i 7 § andra stycket skulle innebära en skyldighet för arbetsgivaren att inrätta permanenta nya befattningar för att undvika uppsägningar”

⁷¹ AD 2003 nr 44.

⁷² Storeng, Beck & Due Lund (2018) s.12–14.

⁷³ §15-7 i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷⁴ Storeng, Beck & Due Lund (2018) s.95.

⁷⁵ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s.281.

⁷⁶ Se avsnitt 3.1.

⁷⁷ §15-7 (2) i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁷⁸ Hirst Holte & Lønneid (2016) s. 242 f.

större hänsyn till arbetstagarens personliga förlust vid uppsägningar på grund av verksamhetsfallet.⁷⁹

Liknande Sveriges 7 § 2 stk. LAS har Norge en lagstadgad omplaceringsplikt i 15-7 § 2 stk. AML, som innebär att en uppsägning inte är sakligt grundad om det finns annat arbete att erbjuda arbetstagaren. I Norge gäller dock omplaceringsskyldigheten endast vid uppsägningar som grundar sig i verksamheten.⁸⁰

4.1.1 Sanktioner

Vad gäller påföljder vid osakliga uppsägningar bestäms enligt AML § 15–12 att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd. Det finns även möjlighet att ogiltigförklara uppsägningen om den skett på regelvidriga grunder.⁸¹ Är det uppenbart att anställningsförhållandet inte kan fortsätta med parternas främsta intresse som grund, kan rätten dock välja att arbetsförhållandet skall upphöra trots det olovliga förfarandet.⁸²

4.2 Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare

Precis som i Danmark och Sverige räknas sjukdom som godkänd grund att frånvara från arbetet. Uppsägning på grund av sjukdom är inte olovligt, utan kan vara rättsligt korrekt. Utgångspunkten är att en sjuk arbetstagare är skyddad mot uppsägningar som grundar sig i sjukdomens första 12 månader. Därefter görs prövning gentemot tre huvudområden; tillretteleggelseplikten, sjukdomsbilden och en värdering mellan arbetstagarens förlust gentemot verksamhetens ansträngningar.⁸³ Praxis lägger ett uttalat stort ansvar på arbetsgivarens vad gäller att stötta arbetstagarens återgång i arbetet.⁸⁴

4.2.1 12 månaders skyddsperiod genom AML §15–8

I AML § 15–8 står det att den arbetstagare som är borta från arbete till följd av sjukdom eller olycka inte kan bli uppsagd med sjukdomen som grund inom det första 12 månaderna, från och med oförmågan att arbetas start⁸⁵. Denna bestämmelse motiveras av att vilja värna om den sjuka arbetstagaren, och att denna inte skall behöva driva en process för att behålla arbetet under den

⁷⁹ Jakhelln & Fremstad Moen & Brandsnes Faret (2014) s.283.

⁸⁰ §15-7 (2) i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁸¹ §15-12 i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

⁸² §15-7 (1) i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

⁸³ Jakhelln m.fl. (2017) s.1137; Kokkvold (2005) s.3

⁸⁴ Se från LB-2013-210912 ”Hovedansvaret for å bringe en sykmeldt tilbake til arbeidslivet, ligger imidlertid i utgangspunktet hos arbeidsgiver”

⁸⁵ §15-8 i Lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

tiden hen är sjukskriven.⁸⁶ Det uttrycks också tydligt i förarbeten att det är viktigt att skydda sjuka arbetstagare extra, och att anställningsskyddet bör hjälpa till att skapa ett inkluderande arbetsmarknad⁸⁷, liksom formuleringen om en tvådelad arbetsmarknad i förarbetena till LAS.⁸⁸

Vem som innefattas av sjukdomsbegreppet är inte specificerat i lagen, men definitionen från lagen om allmänförsäkring kan användas för att fastställa det.⁸⁹ Detta exemplifieras i ett fall från 2014, där en pilot kom tillbaka till sin arbetsplats efter en sjukskrivning, förvisso friskförklarad men inte längre i stånd att utföra arbetet som pilot. Eftersom han inte längre räknades som sjuk, då han inte kunde ta del av sjukpenning, omfattades han inte heller enligt Tingsretten av AML §15-8.⁹⁰ D.v.s. att den som har rätt att uppbära sjukpenning definieras som sjuk.⁹¹

Det är viktigt att notera att skyddet bara gäller uppsägningar som grundar sig i frånvaron.⁹² Vill arbetsgivaren säga upp arbetstagaren till följd av exempelvis nedskärningar hindrar inte bestämmelsen i AML 15–8 (1) det. Genom AML 15–8 (2) ges arbetsgivaren bevisbördan att kunna påvisa att uppsägningen hänförs till annat än sjukdomen.⁹³ Det fungerar presummande, d.v.s. uppsägningen antas bero på sjukdomen tills det att arbetsgivaren lyckats bevisa annan grund.⁹⁴ I LA-2014-15802 sades en säljchef upp under vederbörandes sjukskrivning, och hävdade osaklighet då arbetsgivaren gjort det på grund av hennes sjukdom. I rätten försökte arbetsgivaren hävda motsatsen, men lyckades inte bevisa annan uppsägningsgrund trots framläggande av bevis som tyder på att hon varit ett dåligt inflytande i sin position och gjort övertramp som att exempelvis gå in i de interna systemen och ändra i kundkontakt under sin sjukskrivning.⁹⁵ Arbetstagaren fick rätt till skadestånd. Att påstå att frånvaron i sig är problematisk för företaget är inte saklig grund för uppsägning.⁹⁶ Efter att denna lagstadgade skyddsperiod utgått *kan* det däremot finnas grund att säga upp arbetstagaren till följd av sjukdomen, men det blir inte automatiskt lovligt att göra så. Arbetstagarens möjligheter att

⁸⁶ Ot.prp.nr.49 (2004–2005) punkt 18.3.1.

⁸⁷ NOU 2004:5 punkt 15.6.1.

⁸⁸ Se avsnitt 3.2.

⁸⁹ Jakhelln m.fl. (2017) s.1165.

⁹⁰ TAHER-2014-162748.

⁹¹ Jakhelln m.fl. (2017) s.1165.

⁹² Ot.prp.nr.41 (1975-1976) ”For det første gjelder oppsigelsesforbudet bare oppsigelse som er begrunnet med sykefraværet” s.76.

⁹³ Storeng, Beck & Due Lund (2016) s.539.

⁹⁴ Allstrin, Brandhaug Dale & Østensvig (2012) s.186.

⁹⁵ LA-2014-15802

⁹⁶ Rt.1986 s.224.

tillfriskna kan exempelvis tas i beaktning.⁹⁷ För att uppsägningen skall vara saklig krävs också att arbetsgivaren uppfyllt åtgärderna förpliktade hen genom AML § 4–6, se punkt 3.2.4.

Enligt formuleringen i AML § 15–8 är arbetstagaren extra skyddad under det första året, räknat från oförmågans start. Exakta när oförmågan att arbeta startar är som regel när arbetstagaren anmäler sig sjuk, alternativt från första dagen av en reguljär sjukskrivning.⁹⁸ Om en arbetstagare kommer tillbaka från sjukfrånvaron, för att sedan bli sjuk igen blir formuleringen mer svårtolkad; räknas skyddsperioden om från den senaste sjukfrånvaron eller utgår man från det första tillfället av utevaro? Med utgångspunkt i rättspraxis kan konstateras att det bör göras en avvägning baserat på frånvarotidens längd och om det är samma eller liknande sjukdomstillstånd som ligger bakom den.⁹⁹ Exempelvis börjar perioden på nytt när arbetstagaren varit i arbete i nästan 7 månaders tid enligt praxis.¹⁰⁰ Även så kort som en veckas arbete emellan två sjukdomsperioder kan anses räcka för att en ny skyddsperiod skall börja, iallafall i ett fall där sjukdomsorsaken var vitt åtskilda för de två gångerna.¹⁰¹ Detta styrker också de uttalanden som gjordes i lagens förarbeten, där konstateras att utgångspunkten skall vara att det räknas som en ny sjukperiod, så länge inte återgången är väldigt kort.¹⁰²

4.2.2 Efter skyddet från AML §15–8

Det speciella skyddet för den sjuka arbetstagaren slutar gälla från det att hen är tillbaka på arbetet, alternativt när 12 månadsperioden nått sitt slut.¹⁰³ Då skall en uppsägning grundas i saklighet, precis som i resterande uppsägningsfall.¹⁰⁴ Det finns mycket att ta hänsyn till för att utröna om situationen inte kan lösas på ett bättre sätt än att arbetstagaren sägs upp. Exempelvis om det är enkelt och kostnadseffektivt att ta in en vikarie, om tillretteleggningsplikten är uppfylld, hur stora problem sjukskrivningen påför resten av företaget, hur påverkade kollegor blir, o.s.v. Att säga upp en person med hänvisning till verksamhetsförhållande, exempelvis nedskärningar eller omorganisation, är precis som under skyddstiden, fullt lovligt förutsatt att arbetsgivaren kan styrka det.¹⁰⁵

⁹⁷ Hirst Holte & Lønneid (2016) s.15.

⁹⁸ Fanebust (2015) s.243 f.

⁹⁹ Fanebust (2015) s.244 f.; Kokkvold (2005) s.2.

¹⁰⁰ RT-2011-596.

¹⁰¹ RG-1988-735.

¹⁰² Ot. Prp. Nr 49 (2004–2005) Punkt 18.3.1.

¹⁰³ Jakhelln m.fl. (2017) s.1137.

¹⁰⁴ Storeng, Beck & Due Lund (2016) s.540.

¹⁰⁵ Allstrin, Brandhaug Dale & Østensbvig (2012) s.188

4.2.3 Sjukdomsbilden

En bedömningsgrund för saklighet är sjukdomens beskaffenhet, dels i hur frånvaron från arbetet yttrar sig, men också hur prognosen för framtiden ser ut. Sjukdomen behöver inte vara av långvarig karaktär, den kan också vara grund att säga upp någon på grund av återkommande sjukdomsperioder. Vad som räknas som så återkommande att det är saklig grund står i förhållande till resterande arbetsstyrka. Det krävs att arbetsgivaren dokumenterar frånvaron och kan påvisa att den skiljer sig markant från normalfallet på arbetsplatsen.¹⁰⁶

Något som också tas hänsyn till i om en uppsägning är lovlig är hur sjukdomsbilden ser ut på längre sikt. Om arbetstagaren förväntas tillfriskna och bli bättre under överskådlig tid eller om läkarutlåtandet snarare är det motsatta gör skillnad. Om det är uppenbart att arbetstagaren inte kommer att kunna återvända till arbete, är det i normalfallet saklig grund för uppsägning.¹⁰⁷ Att en arbetstagare inte alls kan utföra sitt arbete till följd av sin sjukdom, i detta fall eksem, togs med i bedömningen i ett fall från Høyesteretten, där utfallet blev att uppsägningen gillades.¹⁰⁸ I ett annat fall från Lagmannsretten erkändes ytterligare en uppsägning där en del av bevisningen bestod i läkaruttalanden som hävdade att arbetstagaren aldrig skulle kunna fortsätta i sin anställning.¹⁰⁹ I båda fallen kompletterades bedömningen som brukligt med om arbetsgivaren uppfyllt sina skyldigheter enligt AML §4-6.

4.2.4 Tillretteleggingsplikt

Det är också lagstadgat i AML att arbetsgivaren är skyldig att anpassa arbetet för den arbetstagare som har reducerad arbetsförmåga till följd av olycka, sjukdom eller slitage.¹¹⁰ I första hand skall anpassningen ske i förhållande till arbetstagarens ursprungliga anställning, men om det framkommer ogenomförbart vidgas också omfattning till att handla om en ren omplacering.¹¹¹ Arbetsanpassningen kan vara genom förändring i arbetsutrustningen eller arbetstid, men kan också innebära en omplacering. Finns det fortfarande möjlighet att anpassa arbete enligt AML:s bestämmelser, finns det inte saklig grund att säga upp arbetstagaren.¹¹² Lagen förpliktar arbetsgivaren att göra anpassningar ”så langt det er muligt”¹¹³, vilket trots ett utbredd ansvar inte skall tolkas bokstavligen. Det blir en bedömningsfråga där domstolen

¹⁰⁶ Hirst Holte & Lønneid,(2016) s. 259.

¹⁰⁷ Kokkvold (2005) s.3.

¹⁰⁸ Rt-1995-227.

¹⁰⁹ LB-2005-182268.

¹¹⁰ §4-6 i lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

¹¹¹ Kokkvold (2005) s.4.

¹¹² Storeng, Beck & Due Lund (2018) s.90.

¹¹³ §4-6 (1) i lov 17. Juni 2005 nr. 63 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

vanligstvis väger in hur stora förändringar som krävs och företagets kapacitet var gäller storlek och ekonomi i beslutsfattandet.¹¹⁴ I propositionen till lagen konstateras det att det är lämpligt att göra en helhetsbedömning där ovan nämnda kriterier tillsammans vägs mot arbetstagarens förhållande. Stycket avslutas dock med att påminna om att arbetsgivarens plikt i ett fall av tillrettelegging alltid är långtgående.¹¹⁵

Arbetstagaren har en skyldighet att själv medverka i tillretteleggingen, og bistå arbeidsgiveren med informasjon rörande sjukdomsbilden.¹¹⁶ Se følgende uttale i en proposition for lagändring i lagen om allmän försäkring: ” På den annen side må det stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt. [...]”¹¹⁷. Gör underlaget det svært arbeidsgiveren att bedöma vilka anpassningsåtgärder som lämpar sig og hur sjukdomsprognosen ser ut på längre sikt, kan inte heller lika stora krav ställas.¹¹⁸ Detta påminner om överväganden som görs i svensk rätt, men verkar inte stödjas av en lika utbredd praxis.

4.2.5 Arbetstid og alder

Vad gäller arbeidstagaren kan sakförhållande som hur länge hen har arbeitat på arbeidsplassen spela in.¹¹⁹ I förarbeten görs uttalandet att en längre tjenstgöringstid innebär en mer långtgående tilretteleggingsplikt. Detta motiveras med att en längre anställningstid också innebär en fördjupning av anställningsförhållandet og lojalitetsplikten. Också arbeidstagarens alder kan ha betydelse, i förhållande til om det kan vara en faktor for arbeidstagarens möjlighet att hitta nytt arbete.¹²⁰ I en dom från 2004, som förvisso slutade i att oppsägningen ansågs saklig, gjorde Lagmannsretten følgende uttalade, som understryker att arbeidstagers alder bör tas i beaktning: ” Selvsagt vil en oppsigelse for A få negative konsekvenser for henne. I den alder hun nå er, og etter lang tids sykdom, kan det bli vanskelig å få nytt arbeid. Hvis så er tilfelle vil også den økonomiske situasjonen bli vanskeligjort. Disse hensyn må vike mot arbeidsgivers behov for avklaring etter så lang tid med fravær på grunn av sykdom”¹²¹.

¹¹⁴ Hirst Holte & Lønneid (2016) s. 82.

¹¹⁵ Ot.Prp. nr 49 (2004–05) s.105.

¹¹⁶ Kokkvold (2005) s.5.

¹¹⁷ Ot prp nr 29 (2001-2002) s 10.

¹¹⁸ Kokkvold (2005) s.5.

¹¹⁹ Kokkvold (2005) s.4.

¹²⁰ Prop. 89 L (2010–2011) punkt 3.2.2.4.

¹²¹ LF-2004-27911.

4.2.6 Omorganisation

En tillretteleggelse skall också göras med hänsyn till kollegor och andra arbetstagare. Att behöva omorganisera verksamheten så långtgående att övriga arbetstagare påverkas i alltför stor utsträckning är att inskränka på arbetsgivarens arbetsledningsrätt.¹²² I ett fall från 1995 kan en arbetstagare inte alls utföra sina nuvarande sysslor till följd av sin sjukdom, men arbetsgivaren fick rätt i att det inte var skäligt att bereda honom annat arbete eftersom det skulle betyda att hans kollegor skulle behöva göra hans jobb, alltså byta arbetsuppgifter. Detta är speciellt starkt om de nya arbetsuppgifterna ligger utanför arbetstagarens arbetsplikt.¹²³

4.2.7 Verksamhetens beskaffenhet

Vad gäller betydelsen av just verksamhetens storlek och ekonomiska situation görs en längre utläggning i en proposition för ändring i Arbeidsmiljøloven från 2011. Det konstateras att även om det kan krävas mer av en ekonomiskt resursstark verksamhet än av en med mer begränsade tillgångar, så betyder inte det att ett företag av den senare typen går fri från den vidsträckt plikten att tillrettelegga arbetsnedsatt arbetstagare. Tyngdpunkten läggs i att alla möjligheter måste utredas, och har en möjlig lösning inte provats kan den inte heller bortses från till följd av en påstådd ekonomisk ansträngdhet. Vad gäller storleken ställs ett högre krav på större verksamheter, då det naturligt finns fler arbetsuppgifter att prova den anställdas arbetsförmåga mot. Det skall mycket till för att en verksamhets på flera hundra anställda ska kunna hävda att det omöjligt går att omplacera en arbetstagare.¹²⁴

4.2.8 Uppföljningsplan

En del av tillretteleggingsplikten innebär också att arbetsgivaren skall ta fram en uppföljningsplan för att stötta arbetstagarens tillbakagång i arbetet. Detta skall göras för alla de arbetstagare som varit borta från arbetet till följd av sjukdom i mer än fyra veckor. Undantas från detta görs bara de arbetstagare där det är ”åpenbart unødvendig” att göra en plan, alltså när arbetstagaren antingen förväntas kunna börja arbeta som vanligt ganska direkt alternativt när tillståndet är så allvarligt att en återgång i arbete kanske inte blir aktuell överhuvudtaget.¹²⁵ I fall där arbetstagarens tillstånd gör att hen inte är kapabel att arbeta med uppföljningsplanen kan det vara lovligt att skjuta på tidsfristen och istället sätta igång arbete med

¹²² Prop. 89 L (2010-2011) punkt 3.2.2.6.

¹²³ HR-1995-11-A; Rt-1995-227.

¹²⁴ Prop. 89 L (2010-2011) punkt 3.2.2.2.

¹²⁵ Hirst Holte & Lønneid,(2016) s. 83.

uppföljningsplanen först när hen är mottaglig igen. Detta är exempelvis om arbetstagare är sjukskriven till följd av en utmattning eller depression.¹²⁶

4.2.9 Omplacering

Omplacering är en naturlig del av tillretteleggelseplikten, precis som den är vid anpassningsåtgärder i Sverige.¹²⁷ I ett fall från 2013 kommer långtidssjukskriven arbetstagare tillbaka till arbetet efter 1 års sjukskrivning, följt av 2 års permission. Arbetstagaren uppger att hen behöver reducerad arbetstid för kunna fortsätta arbeta. Arbetsgivaren omplacerade hen till en tjänst i en grannkommun för att kunna tillgodose kravet på den nya arbetstiden. Arbetstagaren var inte nöjd med beslutet och hävdade att restiden var för lång, varpå arbetsgivaren sa upp arbetstagare då hen tyckte sig ha uppfyllt sin tillretteleggningsplikt i och med att hen erbjudit arbete efter de villkor som ställts till följd av sjukdomen. Lagmannsretten som dömde i fallet ansåg däremot inte att tillretteleggningsplikten var uppfylld. Arbetsgivaren anses inte ha försökt hitta andra lösningar, och anklagas också för att inte tillräckligt utrett hur pendlingen påverkade arbetstagaren.¹²⁸

5. Danmark

5.1 Anställningsskydd vid uppsägning

5.1.1 Anställningsskydd generellt

Vad gäller anställningsskydd skiljer sig Danmark i stora drag från både Norge och Sverige. Istället för lagrum som omfattar samtliga arbetstagare är anställningsskyddet inte lika allmängiltigt eller omfattande i dansk lag.¹²⁹ Anställningsskydd och villkor är istället delvis lagstadgat där olika sorters arbetstagare särskiljs, varpå grupperna erhåller arbetsvillkor i flera mindre speciallagar. Den största av dessa är Funktionersloven, som kan appliceras direkt på 53% av löntagarna på arbetsmarknaden.¹³⁰ Återstående arbetstagares anställningsskydd står oreglerat i lag, men arbetstagarna erhåller i många fall istället skydd genom kollektivavtal. Organisationsgraden i Danmark är hög vilket gör att det trots avsaknad av ett allmängiltigt saklighetskrav motsvarande 7§ LAS i Sverige och § 15–7 (1) AML i Norge är täckningsgraden för saklighetskravet fortfarande högt i Danmark. Valet att inte ha lagstiftning som skyddar arbetsmarknadens samtliga arbetstagare, utan anställningsskyddet återfinns i avtal mellan

¹²⁶ Allstrin, Brandhaug Dale & Østensbvig (2012) s. 170.

¹²⁷ Se avsnitt 3.2.4.3.

¹²⁸ LA-2013-192125.

¹²⁹ Hasselbalch (2010) s.35, Hasselbalch (2016) s.285 f.

¹³⁰ Scheuer (2009) s. 29 f.

arbetsmarknadens parter eller i olika speciallagar är något av ett särdrag i dansk arbetsrätt.¹³¹ Detta är en del av den arbetsmarknadsmodell som är karaktäristiskt för Danmark; ”flexicurity”-systemet. Ett system som ämnar att gynna en mer rörlig arbetsmarknad genom svagt anställningsskydd i kombination med generös arbetslöshetsersättning.¹³²

De anställda som inte omfattas av anställningsskydd i speciallag har inget lagstadgat skydd, utan får istället förlita sig på det skydd som förhandlats fram på kollektivavtalsnivå, alternativt i det privata anställningsavtalet. De enskilda lagarna och kollektivavtal som finns gäller inte allmängiltigt utan endast på de angivna områdena.¹³³ Exempelvis kan de anställda som omfattas av huvudavtalet mellan DA och LO kräva att en uppsägning måste ha saklig grund med bakgrund i antingen den anställdes personligen eller verksamheten, enligt paragraf §4 (3) i avtalet.¹³⁴ För att ta del av det kollektivavtalsförhandlade skyddet fordras det att den anställda arbetat för arbetsgivaren under minst 9 månader.¹³⁵ Kollektivavtal på lokal nivå brukar använda samma formulering som utgångspunkt.¹³⁶ Vid osämja kring en uppsägning eller avsked, skall tvisten i första hand lösas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Som sista instans kommer ärendet till en speciell nämnd som hanterar just oskäliga uppsägningar; Afskedigelsesnævnets (översättning, avskednämnden).¹³⁷ För övriga arbetstagare som inte omfattas av huvudavtalet eller kollektivavtal med formulering som motsvarar den i § 4(3) har inte rättslig grund att kräva sin anställning åter.¹³⁸

5.1.2 Anställningsskydd för funktionærer

Funktionærerna åtnjuter anställningsskydd genom en speciallag; Funktionærloven (FUL). En definition av vilka arbetstagare som innefattas av begreppet återfinns i lagens första paragraf; en arbetstagare som arbetar minst 8 timmar i veckan i handelssektorn, på kontor, i butik men inte i en hanterverks eller fabriks-kontext¹³⁹. Begreppets gränsdragning är såklart mer komplext än så i praktiken, men det tjänar inte uppsatsens syfte att utreda det ytterligare.

Skyddet mot oskäliga uppsägningar i FUL består av ett saklighetskrav. Formuleringen i 2b§ lyder: ”Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den

¹³¹ Nielsen, R. (2005) s.21.

¹³² Hasselbalch (2016) s. 42; Nielsen, R. (2005) s.26.

¹³³ Nielsen, K-H. (2013) s.240 f.

¹³⁴ Hasselbach (2010) s.163; §4, stk 3 i huvudavtalet mellan DA och LO

¹³⁵ Hasselbalch (2010) s.163; Nielsen, R. (2005) s. 411.

¹³⁶ Bruun (1996) s.13.

¹³⁷ Nielsen (2005) s.413.

¹³⁸ Hasselbalch (2010) s.166.

¹³⁹ §1 i lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse...” og har varit lagstadgad sedan 1964.¹⁴⁰ Det innebär alltså att om en arbetande funktionær som har arbetat i ett års tid hos arbetsgivaren blir uppsagd utan motivering, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig. Det är alltså stor skillnad från motsvarande saklighetskrav i LAS i Sverige, där en oskäligen uppsägning anses ogiltig och arbetstagare kan bli återanställd.

5.1.3 Sanktioner

Vilken påföljd som drabbar den arbetsgivaren som brutit mot anställningsskyddet beror på vilken typ av arbetstagare det gäller, och följaktligen vilken rättskälla som blir tillämplig. Blir en uppsägning eller ett avsked av en funktionær rättsligt prövat är den största påföljden skadestånd för arbetsgivaren. Anställningen återgår alltså aldrig till följd av ett domstolsbeslut.¹⁴¹ Om domstolen däremot prövar en uppsägning som omfattas av huvudavtalet och inte kan fastslå att uppsägningen har sin grund i arbetstagaren personligen alternativt i verksamheten kan krävas att anställningen skall återgå. Det är inte en vanlig påföljd, oftast resulterar det istället i skadestånd. Om en arbetsgivare ändå vägrar att återanställa arbetstagaren kan hen erhålla dryga skadestånd för kollektivavtalsbrott.¹⁴²

5.2 Anställningsskydd vid uppsägning av sjuka arbetstagare

Ett specifikt skydd mot uppsägningar för sjuka arbetstagare återfinns inte lagtext eller förarbeten på det sätt som det gör i svensk eller norsk rätt.¹⁴³ Det är ändå en rättslig princip att tillfällig frånvaro till följd av sjukdom inte är att räknas som skäligen grund för arbetsgivaren att avsluta en anställning.¹⁴⁴ En arbetstagare som till följd av sjukdom inte är arbetsför, och informerar sin arbetsgivare om detta, anses då ha godtagliga skäl att utebli från arbetet. Denna rättighet är allmänt vedertagen, men i Danmark också uttryckt i lag för funktionærer.¹⁴⁵ I ett Voldgiftsavgörande från 1979 statueras att sjukdom kan utgöra saklig grund för uppsägning.¹⁴⁶

5.2.1 Arbetstagarens arbetsförmåga

Om sjukdomsprognosen är sådan att arbetstagaren aldrig antas kunna tillfriskna, kan det vara skäligen att säga upp hen även om frånvaron bara är kortsiktigt. Detta är förutsatt att sjukdomen

¹⁴⁰ Nielsen (2013) s.244.

¹⁴¹ Hasselbalch (2010) s. 93.

¹⁴² Hasselbalch (2010) s. 164.

¹⁴³ Se avsnitt 3.2.1 respektive 4.2.1.

¹⁴⁴ Bruun (1996) s.143.

¹⁴⁵ §5 4 stk i lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

¹⁴⁶ FV 5. juli 1979.

påverkar arbetsförmågan, arbetsgivaren kan inte säga upp en arbetstagare på grund av att hen har en kronisk sjukdom om den inte ännu inverkat på arbetstagarens prestation.¹⁴⁷ Framtidsutsikterna spelar också roll i fall som VL.28/2.2006, där rätten tyckt att arbetsgivaren fokuserat i för stor utsträckning på hur sjukdomen tett sig hittills istället för att undersöka tillfriskningsmöjligheterna och prognosen framåt.¹⁴⁸ I ett fall där en anställd varit sjukfrånvarande i en månad och därefter blivit uppsagd, bedömde rätten att hon blivit osakligt uppsagd då det fanns intyg på att hon skulle kunna arbeta igen om tre veckors tid som arbetsgivaren bortsåg från.¹⁴⁹ Det finns även fall som handlar om framtidsutsikten, där det istället är tal om godkända uppsägningar till följd av en sjukfrånvaro som inte uppvisar någon utsikt till bättring. Kan arbetet inte upptas inom överskådlig framtid verkar det som regel vara saklig grund för uppsägning.¹⁵⁰

5.2.2 Sjukdomsbilden

Långvarig alternativt *återkommande* sjukdom kan vara saklig grund för uppsägning enligt ett uttalande från Faglige voldgiftsretten¹⁵¹ 1979.¹⁵² Vidare uppger FV att om sjukdom skall användas som uppsägningsgrund, skall det vara i relation till om arbetstagarens ”stillning eller arbejde i virksomheden i saerlig grad til ulempe for denne.”¹⁵³ Det anses vara svårt att sätta några exakta gränser för hur omfattande sjukfrånvaron måste vara för att vara giltig uppsägningsgrund.¹⁵⁴ Exempelvis i ett fall från 2002 där en anställd blivit uppsagd efter 2 månaders sjukdom ansåg rätten att det inte räckte för säga upp honom. Som motivering angavs att det var lågsäsong på arbetet, och att det inte krävdes större ansträngning för att täcka upp för arbetstagaren under hans frånvaro. Det faktum att arbetstagarens utsikter för att tillfriskna var ljusa spelade också in. Han erhöll en månadslön i skadestånd.¹⁵⁵

Vad gäller just *hyppige* (översättning: återkommande) sjukdomsperioder gör Afskedigelsesnævnden ett avvägande i en dom som behandlar en arbetstagare som anses sig oskäligen uppsagd. Arbetstagaren har en sjukdomshistorik av flera kortare sjukdomsperioder, som står som grund för uppsägningen. AN anser att även om arbetstagaren inte varit sjuk fler dagar än genomsnittet på arbetsplatsen, så är frekvensen av sjukskrivningar över genomsnittet.

¹⁴⁷ Svenning Andersen m.fl. (2011) s.746.

¹⁴⁸ VL.28/2.2006,

¹⁴⁹ 10.03.95 (Tønder)

¹⁵⁰ 30.11.89 (Glostrup)

¹⁵¹ Faglige Voldgiftretter är en del av arbetsdomstolen i Danmark som tolkar kollektiva överenskommelser.

¹⁵² Hasselbalch (2010) s.165; Bruun (1996) s.143

¹⁵³ FV:s uttalande; af juli 5 juli 1979 generellt om sjukdom som uppsägningsgrund

¹⁵⁴ Nielsen (2013) s.279.

¹⁵⁵ B-2495-02

Sjukskrivning av denna karaktär uppskattas kunna utgöra större bekymmer för arbetsgivaren än en längre periods sammanhängande sjukdom, och att det därför bör anses som en giltig uppsägningsgrund – således erkände inte AN arbetstagarens yrkande.¹⁵⁶ Däremot dömer Landsretten till arbetsgivarens fördel i ett fall där en arbetstagare varit sjuk 68 dagar, fördelat på 17 perioder under sitt senaste anställningsår. Rätten bedömde att de många avbrotten gjorde för stor inverkan på livsmedelsbutiken där han arbetade.¹⁵⁷ Att vara frånvarande på grund av sjukdom i snitt 57 dagar om året i elva år är också det att räkna som sådan återkommande sjukdom som utgör saklig grund för uppsägning.¹⁵⁸

För samtliga arbetstagare får sjukdom eller skada inte vara självåsamkad, dold vid anställningstillfället eller till följd av grov vårdslöshet. Med att dölja sjukdom menas att undanhålla information om närvarande sjukdomstillstånd, alternativt sjukdom som drabbat arbetstagaren tidigare som riskerar att återkomma, som kan tänkas påverka arbetsprestationen.¹⁵⁹ Att undanhålla sådan information kan vara tillräckligt för att avskeda arbetstagaren, då de grundvalar på vilket anställningskontraktet vilat på förändrats. Detsamma gäller för självåsamkad skada eller skada till följd av grov vårdslöshet.¹⁶⁰ Arbetsgivaren står inte helt pliktfri inför information om arbetstagarens sjukdomsförhållande. Har hen inte undersökt vad som orsakat sjukdomen och hur prognosen framåt ser ut, kan hen inte heller säga upp arbetstagaren.¹⁶¹ Detta styrks av praxis, exempelvis där en arbetstagare sagts upp efter tre veckors sjukdom, men arbetsgivarens motivering att hen antog att frånvaron skulle vara långvarig stod svag emot det faktum att hen inte ens bett om sjukintyg från arbetstagaren.¹⁶²

5.2.3 120-dagarsregeln

I Funktionärsloven¹⁶³ finns det ett lagrum som specifikt rör sjuka arbetstagare, som brukar hänvisas till som 120-dagars regeln.¹⁶⁴ För att lagrummet skall vara tillämpningsbar krävs, som följer av paragrafens andra stycke, att den är inkorporerad i anställningsavtalet. Regeln i sig modifierar egentligen bara rätten att efter 120 dagars sjukfrånvaro förkorta uppsägningstiden från den lagstadgade som återfinns i 2§ FUL till en månad. Det är inte ofta som lagar som reglerar anställningsskydd innehåller paragrafer som vid första anblick ser ut att vara

¹⁵⁶ AN 171/84

¹⁵⁷ B-2270-05

¹⁵⁸ FV.26.5.1989

¹⁵⁹ Hasselbalch (2016) s.581 f.

¹⁶⁰ §5 i lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

¹⁶¹ Svenning Andersen m.fl. (2011) s.749.

¹⁶² B-1208-96.

¹⁶³ Se punkt 5.1.1 för vilka som omfattas av lagrummet.

¹⁶⁴ §5 2 stk i lov nr 106 af 26/2/2008 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer.

missgynnande för den part som i normalfallet gynnas av lagen. Motiven bakom regeln är dock att skydda arbetstagaren från att arbetsgivaren inte ska avsluta ett anställningskontrakt i ”för god tid”, och inte påskynda en uppsägning av en sjuk anställd.¹⁶⁵ Lagrummet missförstås ibland som ett skydd för sjuka arbetstagare under de första 120 dagarna som frånvarande, men så skall den inte tolkas. De kan fortfarande bli uppsagda på grund av sjukfrånvaron men istället med den sedvanliga uppsägningstiden.¹⁶⁶ Inte heller ger det automatiskt rätt att säga upp arbetstagare när 120 dagars sjukfrånvaro förflutit.¹⁶⁷ Den har däremot blivit normalfallet att en arbetstagare kan sägas upp efter att de 120 dagarna passerat, och att §2b bara åberopas i speciella fall.¹⁶⁸

De 120 dagarna skall ligga inom samma 12 månaders-period men måste inte nödvändigtvis vara sammanhängande.¹⁶⁹ Däremot räknas inte sjukdom under semesterdagar in. I ett fall från 1998 har en kvinna blivit uppsagd på grund av en sjukfrånvaro på över 120 dagar. Efter att kvinnan påpekat att några av dagarna varit semesterdagarna, och påvisat att det faktiska antal dagar var 119 försökte hon få arbetsgivaren att häva sitt beslut. Rätten beslutar att uppsägningen inte var sakligt grundad.¹⁷⁰ Detta ter sig ganska rimligt, med tanke på att en arbetstagare inte står till arbetsgivarens förfogande vid en semesterperiod, och bör inte heller anses göra det även om arbetstagaren är sjuk under sin semester.¹⁷¹ Vid beräkningen av dagar skall den faktiska frånvarotiden räknas, alltså är arbetstagaren borta en halv dag skall inte hela dagen räknas som frånvarodag.¹⁷²

För att arbetsgivaren skall kunna nyttja rätten till att förkorta anställningstiden krävs det att hen meddelar arbetstagaren kort tid efter att de 120 dagarna förflutit.¹⁷³ Højesteret har i tidigare fall uttalat att arbetstagaren inte kan vänta 2 ½ månad efter att 120 förflutit med att åberopa bestämmelsen.¹⁷⁴ Gränsen blir något tydligare i domen UfR 1973/555 där ett dröjsmål med 8 dagar godkänns.¹⁷⁵ Motivet är att domstolen tar viss hänsyn till att beslutet kanske inte tas i direkt anslutning med överträdelsen av dagar. Arbetsgivaren måste få tid att överblicka situationen i verksamheten för att göra ett välgrundat beslut om att nyttja lagrummet eller inte,

¹⁶⁵ Hasslebalch & Smith & van Ossten-Rosamn (2013) s.143; Weidekamp (1977) s.1; ”...tilsigtet at begrænse arbejdsgiverens risiko ved at undlade at opsigte den syge funktionær i tilfælde af, at sygdomsperioden bliver langvarig eller gentager sig, således at arbejdsgiveren ikke tilskyndestilstraks ved indtrædende sygdom at opsigte funktionæren.” Betænkning om revision af funktionærloven. Schultz Forlag 1947

¹⁶⁶ Paulsen, Ramskov & Neilsen, (2011) s.122.

¹⁶⁷ Nielsen (2013) s.279.

¹⁶⁸ Svenning Andersen (2011) s. 749 f.

¹⁶⁹ Weidekamp (1977) s.2.

¹⁷⁰ UjR 1998.737 V.

¹⁷¹ Weidekamp (1977) s.2.

¹⁷² Nielsen (2013) s.356 f.

¹⁷³ Hasslebalch & Smith & van Ossten-Rosamn (2013) s.143.

¹⁷⁴ U 1959/47 H.

¹⁷⁵ UfR 1973/555.

men detta bör inte ta mycket längre tid än 8 dagar. Om detta överstigs påbörjas istället en ny 120-dagarsperiod.¹⁷⁶

6. Analys

Syftet med denna uppsats har varit att i en komparativ studie jämföra skandinaviska länders anställningsskydd, specifikt i förhållande till sjuka arbetstagare. Detta genom att undersöka vilka överväganden rätten går i sådana fall och på så vis utröna om dessa personers anställningsskydd är starkare än andra arbetstagares. Föregående delar av uppsatsen har presenterat rättsläget i respektive land, i följande kapitel ämnas detta material att jämföras.

6.1 Vilka avvägande görs av domstol och arbetsgivare vid uppsägning av sjuka arbetstagare i Sverige, Norge och Danmark?

6.1.1 Allmänt anställningsskydd och saklighetskrav

Inledningsvis är det tydligt att Norge och Sverige särskiljer sig från Danmark vad gäller generellt anställningsskydd mot oskäligen uppsägningar. Alla tre länderna uppvisar saklighetskrav. Kravet i sig är utformat liknande i de tre länderna; de skall antingen föreligga arbetsbrist eller personliga omständigheter som är tillräckligt svåra för att en uppsägning skall vara sakligt grundad och därmed laglig. Både Norge och Sverige har ett lagstadgat, allmänt saklighetskrav som tillkommer alla arbetstagare.¹⁷⁷ I Danmark erhåller vissa arbetstagare skydd genom speciallagar, exempelvis FUL. De som inte omfattas av FUL tar som regel del av saklighetskravet genom kollektivavtal. Detta gör att det i Danmark kan uppstå situationer där arbetstagare saknar skydd mot sådana uppsägningar som i annat fall hade räknats som oskäligen, om denne arbetar utanför FUL:s upptagningsområde på en arbetsplats som saknar kollektivavtal. Det är också värt att nämna att skyddet i FUL också är begränsat till att endast tillämpas på arbetstagare som arbetat 1 år eller längre hos arbetsgivaren. Motsvarande tid i huvudavtalet är 9 månader. Detta är synnerligen en tydlig skillnad länderna emellan, och skapar en mycket osäkrare arbetsmarknad för alla danska anställda, i synnerhet det första året alternativt 9 månaderna för kollektivavtalsanslutna eller funktionärer. Detta är ju förvisso en del av Danmarks arbetsmarknadspolitik, där det svaga anställningsskyddet kompenseras av en högre arbetslöshetsersättning än i Sverige och Norge. Faktum kvarstår dock att det just i uppsägningssituationen föreligger en större osäkerhet för danska arbetstagare.

¹⁷⁶ Weidekamp (1977) s.2.

¹⁷⁷ Utöver de undantagna, se LAS §1 och fotnot nr. 72.

De tre länderna har också olika sätt att reglera det anställningsavtal som finns. Kollektivavtal är ju en rättskälla för samtliga, men blir ännu viktigare i Danmark där reguljärt anställningsskydd saknas. I Sverige återfinns det i LAS, en lag som är delvis dispositiv, däremot inte vad gäller saklighetskravet. I Norge är det däremot en del av Arbetsmiljölagen, som också den är dispositiv men är dessutom en ramlag. Vad jag tycker är nämnvärt med detta är att rättskällans beskaffenhet kan göra skillnad för lagens flexibilitet. Arbetsmiljölagen kan kompletteras med föreskrifter, och kollektivavtal omförhandlas kontinuerligt. LAS är däremot mer beständig, och förändras snarare i förhållande till andra lagar och AD:s tolkningar.

Det är saklighetskravet som står som utgångspunkt vid uppsägningar, bortsett från de danska undantagen redovisade ovan. Alla tre länderna erkänner rätten att vara frånvarande från arbetsplatsen till följd av sjukdom. Inget av länderna uppvisar något absolut förbud att säga upp en sjuk arbetstagare. I mina studier tycker jag att Sverige uppvisar det starkast uttalade kravet, som också måste anses vara ett förstärkt anställningsskydd. En sjuk arbetstagare inte kan sägas upp förrän hen inte kan uppbära något arbete av värde för arbetsgivaren, till följd av en sjukdom som medför bestående nedsatt arbetsförmåga. Precis som redogjorts för i inledningen ger detta sjuka arbetstagare ett ännu starkare anställningsskydd än det som gäller för arbetstagare i stort. Även om en sjuk arbetstagare missköter sig och inte kan utföra sina arbetsuppgifter är arbetsgivarens ansvar större än i normalfallet. Denna huvudregel gjorde att nästintill samtliga fall bifölls arbetstagersidan i tvister om uppsagda arbetstagare fram till det att rehabiliteringsreglerna ändrades 1990. Numera läggs en mycket stor vikt i omplaceringsmöjlighet och anpassningsåtgärder, så som återgivet i kapitel 3.

6.1.2 Omplacering och anpassning

Sverige och Norge har liknande tvingade lagstiftning för arbetsgivare och gör liknande avväganden vad gäller omplacering och anpassning. Ländernas praxis visar båda på att en omplacering aldrig skall behöva påverka en kollega, varken vad gäller att denne behöver flytta på sig eller anta nya arbetsuppgifter. Praxis från båda länder visar också på att anpassningsåtgärder kan vara omfattande, men också att det finns en borta gräns för vad som är anses rimligt. Liknande regelverk återfinns inte i dansk rätt.

6.1.3 Ålder och arbetstid

Något som däremot omnämns i Norge som jag inte återfunnit varken Danmark eller Sverige är att arbetstid och ålder spelar in på hur långgående anpassningsåtgärderna skall vara. Min uppfattning är dock att detta spelar störst roll för den arbetstagare som är äldre och varit anställd

länge och att hen därmed kan kräva mer, snarare än att gränsen sänks så mycket för de unga arbetstagare som varit anställd kortare tid.

6.1.4 Sjukdomsbilden

Vad jag tycker mig utläsa som en gemensam tydlig lägsta gräns hos samtliga länder är att sjukdomsbilden är det rekvisit som ensamt kan avgöra när uppsägning av en sjuk arbetstagare är laglig. Ingen arbetsgivare är skyldig att hitta på arbetsuppgifter till en arbetstagare som är uppenbart oförmögen att arbeta och inte kommer att tillfriskna inom överskådlig framtid. Både Norge och Danmark är noga med att uttala att även återkommande sjukdom kan räknas som giltig uppsägningsgrund, vilket förvisso också gäller i praktiken i Sverige, men omnämns inte lika tydligt som rekvisit. Vad som räknas som tillräckligt länge eller återkommande verkar stå i förhållande till dels verksamhetens möjligheter att ersätta den frånvarande, men också vad som är normalfallet på arbetsplatsen. Något som också tas hänsyn till är verksamhetens resursstyrka och storlek. I Norge och Sverige handlar det främst i förhållande till hur stora rehabiliterings och anpassningsåtgärder som kan krävas, medan det i Danmark mer lutar åt vad verksamheten "bör och inte bör tåla", exempelvis där en liten verksamhet har svårare att vara utan en arbetstagare, eller om arbetstagaren i sig har en nyckelposition på arbetsplatsen.

6.1.5 Sanktioner

Vilken sanktion som tilldöms till följd av ett olagligt uppsägningsförfarande skiljer länderna åt. I både Norge och Sverige finns möjligheten att genom domstolsbeslut återfå sin anställning, något som bara är möjligt för kollektivavtalsanslutna i Danmark. Även om det i realiteten är ett ovanligt förfarande betyder ändå avsaknaden av den möjligheten att det i slutändan verkställs ett beslut trots att det gjorts olagligt. I slutändan kan arbetsgivaren bli av med en arbetstagare genom att bryta mot lagens saklighetskrav, förutsatt att resurserna finns. I sådana fall är det nog mer effektivt att söka att förhandla för att köpa ut arbetstagaren. Det är dock förståeligt att en arbetstagare som mött sin arbetsgivare i rättslig tvist inte är intresserad att återgå till arbetsplatsen.

6.1.6 Uttalande i offentligt tryck

I förarbete till LAS respektive AML har liknande uttalanden gjorts om sjuka arbetstagare och hur dessa skall hanteras i arbetssituation. Det betonas att rättsväsendet vill arbeta aktivt för att sjuka arbetstagare ska vara en del av den vanliga arbetsmarknaden, och ansvaret för detta läggs på arbetsgivaren. Detta skiljer sig åt från Danmark där jag inte återfunnit någon formulering med samma syfte. Att det inte återfinns i förarbete är inte anmärkningsvärt i sig, då det inte

finns någon generell anställningsskyddslag. Å andra sidan nämns det specifikt i förarbetet till FUL. Istället finns konstaterandet från FV från 1979, där det konstateras att sjukdomen i sig inte är skälig uppsägningsgrund. Men ingen vidare beskrivning görs av arbetsgivarens skyldigheter motsvarande det i svensk och norsk rätt.

6.2 Har sjuka arbetstagare i Skandinavien ett förstärkt anställningsskydd i förhållande till friska arbetstagare?

6.2.1 Sverige

Att det finns ett förstärkt anställningsskydd för svenska arbetstagare är konstaterat sedan tidigare, och är också uppsatsens utgångspunkt. Detta tycker jag framkommit tydligt vid studier av praxis, som ger många exempel på just hur långtgående arbetsanpassning och rehabiliteringsinsatser arbetsgivaren förväntas att utföra. Det svenska, förstärkta skyddet är dessutom mer allmänt och inte tidsbegränsat i sin formulering. Att inte kunna utföra något arbete av värde alls är en väldigt lågt satt gräns i förhållande till normen på arbetsmarknaden.

6.2.2 Norge

I Norge finns istället 12-månadersregeln från AML. Likt skyddet i Sverige tolkar jag detta som ett förstärkt anställningsskydd, däremot är det begränsat till 1 år. Jag tror generellt sett att det är problematiskt att sätta specifik tidsgräns, då jag tycker det signalerar att det finns en viss tid som arbetsgivaren måste tolerera sjukdomsrelaterad problematik, men att det efter tidsfristen inte behöver det. Att detta appliceras som ett allmänt formulerat skydd på samtliga arbetstagare skiljer sig också, och bortser då från hur individuell bedömningen av sjukdom och arbetsförmåga är från fall till fall utöver det. Därför anser jag att det är viktigt att det parallellt med ett extra skydd som är tidsbestämt också arbetas proaktivt med den sjukskrivna, precis som utförandet i Norge med utredningsplikt och långtgående anpassningsplikt.

Både Sverige och Norge har som tidigare nämnts en vidsträckt plikt för arbetsgivaren att söka att anpassa arbete efter den sjuka arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetsanpassning i Sverige är tillämplig på alla arbetstagare, men blir speciellt påtaglig i förhållande till sjuka arbetstagare. I Norges motsvarande ”tillretteleggelseplikt” är i lagtexten specificerad att omfatta just sjuka arbetstagare, och ger således också ytterligare uttryck för ett extraskydd för sjuka arbetstagare.

6.2.3 Danmark

I Danmark finns 120-dagarskyddet för funktionärer. Trots namnet skall det inte likställas med 1-års skyddet i Norge, tvärt om. Gränsen syftar bara till att möjliggöra att förkorta uppsägningstiden för den anställda efter 120 dagar som sjukfrånvarande, och innebär utöver det inget särskilt skydd för de sjuka arbetstagarna. Motiven är dock, som återgivits tidigare, att skydda arbetstagaren från att bli uppsagda ”för tidigt” av en stressad arbetsgivare som vill bli av med arbetstagaren, även om det blir motsägelsefullt att därefter förkorta uppsägningstiden. Jag tror att risken med detta är att det kan bli kontraproduktivt, eftersom arbetsgivaren måste agera snabbt för att kunna utnyttja det förkortade uppsägningstiden innan rätten anser att för lång tid förflutit. Risken är då att arbetsgivaren istället för att fokusera på att arbetstagaren kan tillfriskna ”passar på” att utnyttja rätten till att säga upp denne, förutsatt att hen kan motivera att frånvaron stör verksamheten i sådan utsträckning att det kan vara lagligt. En funktionär som arbetat i 7 år har rätt till 7 månaders uppsägningstid, plötsligt finns det en chans att säga upp denne till priset av en månad istället. Här har arbetstagaren dock en chans att inte ingå ett avtal där 120-dagarsregeln är implementerad, då ett av rekvisiten för att det ska gälla är att bestämmelsen återfinns i anställningsavtalet. I studier av 120-dagars regeln har flera författare påpekat att regeln behöver utredas ytterligare, då tillämpningen inte är helt klar och dessutom att den misstolkas som en absolut rätt att säga upp någon p.g.a. sjukdom efter 120 dagar, och inte endast en förkortad uppsägningstid. Min tolkning av skyddet är att det i praktiken blir arbetsgivarvänligt, och har banat väg för en generell inställning till att tre månaders sjukfrånvaro är vad en arbetsgivare på sin höjd behöver tolerera.

7. Avslutande kommentarer

7.1 Vilka slutsatser kan dras vid en jämförelse mellan svensk, dansk och norsk gällande rätt avseende uppsägningar på grund av sjukdom?

Baserat på min studie anser jag mig finna ett förstärkt anställningsskydd för sjuka arbetstagare i både Sverige och Norge. Skyddet är starkare i Sverige eftersom det inte är tidsbegränsat, och att rekvisiten ”inget arbete av värde” samt ”bestående nedsättning” är dels väldigt starka och svåra att uppnå, men framför allt för att det innebär ett väsentligt mycket lägre krav på prestation gentemot normen. Skyddet i Norge är mer generellt uttalat i förarbetet, men samtidigt väldigt specifikt då det genom AML lagstadgas att sjuka arbetstagare inte kan sägas upp på grunder hänförliga till sjukdomen, medan skyddet i Sverige istället bygger på ett rekvisit uppställt i ett förarbete till LAS. Den stora skillnaden är att Norges skydd är tidsbegränsat till ett år efter

påbörjad sjukdomsperiod. Tillretteleggelseplikten/kravet på anpassningsåtgärder och rehabiliteringsinsatser visar också på hur stort ansvar som läggs på arbetsgivaren. Genom ett förstärkt anställningsskydd får arbetsgivaren en viktig funktion, inte bara som en källa till försörjning utan också en ansvarstagande del i samhällskroppen. Något som kan vara både på gott och ont. Är det ”för svårt” att säga upp en sjuk arbetstagare kan det bli kostsamt för arbetsgivaren att hantera ”sjuknärvarande” arbetstagare, i exempelvis produktiviteten i sig eller i att hantera och administrera anpassningsåtgärder och rehabilitering.¹⁷⁸ Å andra sidan uppnår med det som både norska och svenska förarbeten uttryckt; en arbetsmarknad som rymmer alla variationer av människor och inte bara de helt starka och friska.

I Danmark återfinns ingen formulering såsom i norska och svenska förarbeten utöver en generell, ganska svag, hållning att sjukdomen i sig inte är saklig grund för uppsägning. Den lagstiftning som finns som rör sjuka arbetstagare i sig syftar förvisso att skydda arbetstagaren, men verkar i praktiken snarare få motsatt effekt. Detta i kombination med att inte alla arbetstagare heller omfattas av saklighetskravet. Några till följd av inte uppnådd kvalifikationstid, men det finns även arbetstagare som inte alls omfattas och därmed kan sägas upp utan vidare skrupler. Jag uppfattar det därför inte som att sjuka arbetstagare i Danmark har ett starkare anställningsskydd än resterande arbetskraft.

Något som blivit tydligt vid studier av sjuka arbetstagares anställningsskydd är att även om vissa rekvisit går att utläsa, är det fortfarande svårt att avgöra vad som kommer räcka i det enskilda fallet. Detta konstateras flera gånger i doktrinen, och utläses även tydligt vid rättsfallsstudier. Något som exempelvis bedömts varit tillräckliga rehabiliteringsinsatser i ett fall, har inte varit det i ett annat. Det sker ett sådant samspel mellan arbetstagarens förhållanden, (sjukdomsbild, inställning) verksamhetens möjligheter (storlek, omfattning, resurser) och arbetsgivarens ansträngningar (omplacering, anpassningsåtgärder, rehabilitering) vilket gör att varje enskilt fall har många aspekter att väga gentemot varandra. Det starkaste rekvisitet, som de tre länderna alla lägger stor vikt vid, är sjukdomsbilden. Det är den som är avgörande, och är en person så sjuk att hen inte kan arbeta finns det ingen absolut skyldighet för en arbetsgivare att behålla anställningen. Ju mer generell arbetsförmåga som arbetstagaren antas ha, desto mer spelar de andra rekvisiten in.

¹⁷⁸ Se vidare Westregård (2010) s.628.

7.2 Förslag till fortsatt forskning

För fortsatt forskning anser jag att det hade varit intresserat att jämföra sjukas anställningsskydd vidare, och om möjligt i relation till andra länder. I en större undersökning hade det också varit intressant att även applicera reglerna om ersättning vid sjukdom, både tillfällig men också vid en bestående nedsättning. Ett tillsynes svagt anställningsskydd uppfattas möjligen annorlunda om det kompenseras med en hög ersättning med lägre krav och vice versa. Att analysera statistik av hur sjukdomsfrånvaron ter sig nationellt skulle ge en mer rättvis bild av vilket system som fungerar bäst. Även om Danmark inte uppvisar ett förstärkt anställningsskydd, betyder inte det att det nödvändigtvis är ett mindre bra system än i Sverige eller Norge. Allt beror på hur de som blir uppsagda till följd av sjukdom tar sig vidare på arbetsmarknaden, är andelen långtidssjukskrivna stor eller om den uppsagda hittar annan sysselsättning. Att studera arbetslöshet och långtidsskrivning statistiskt skulle addera ytterligare ett perspektiv på hur inkluderande arbetsmarknaden faktiskt är, och hur anställningsskyddet för sjuka arbetstagare fungerar.

8. Abstract

This comparative essay aims to research and compare the protection of employment for sick employees in Sweden, Norway and Denmark. The study is conducted by studying various sources of law according to the law dogmatic method. The basic principles of the terms of employment is that an employer pays an employee to perform stipulated assignments. If the assignments are not performed, the employment contract is not fulfilled, hence the employer should not be obliged to keep the employee within his/her business. The essay expires from an exception from this particular rule, a situation where the employee is ill to the extent that both the ability to work and the level of achievement is deteriorating. In these particular situations, Swedish sources of law show an enhanced employment protection for sick employees, that lowers the demands on the employee's achievement, as well as compelling the employer to take more responsibility for the employee's progress. The study shows that Norway is similar to Sweden. Norway too has a very extensive duty for the employer towards the wellbeing of the employee and adjustment of his/her work load, as well as having a statutory protection against termination in relation to the employee's sick leave during the first year of absence. Denmark differs, with a legal framework that does not protect the sick employees in a corresponding manner. Rather, the employer's privileges are prioritized and no duty to adapt the work towards the sick employee can be found. My conclusion is that there is no enhanced employment protection in Denmark, however such protection can be found in both Norway and Sweden.

9. Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Prop. 1973:129 Kungl. Mj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering.

Norge

Ot.prp.nr.41 (1975–1976) Om arbetstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 29 (2001-2002) Om lov om endringer i folketrygdloven (tiltak for å redusere sykefravær mv.)

Ot.prp.nr.49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prop. 89 L (2010–2011) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget — Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Svensk arbetsrätt*, trettonde upplagan., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Allstrin, Tor, Dale, Gry Brandshaug & Østensvig, Jon, *Endring og opphør av arbeidsforhold*, andra utgåvan, Kommunelforlaget AS, Oslo, 2012

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, första upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1993.

Bruun, Jørgen Rønnow, *Usaglig afskedigelse*, första utgåvan, GadJura, Köpenhamn, 1996.

Bylund, Bo & Viklund, Lars, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, femtonde upplagan, Norstedt, Stockholm, 2010

Eidsvaag, Tine & Inghammar, Andreas, *The definition of disability under EU law and its impact on the protection of persons with disabilities in Denmark, Norway and Sweden*. European Journal of Social Law, vol. 4, nr. 2014, s. 241-258.

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*, fjerde utgåvan, Universitetsforlaget, Oslo, 2015.

Hasselbalch, Ole & Smith, Monica & van Oosten-Rosamn, Sylvia, *Denmark National Report 2013*, Kluwer Law International, 2013, tillgänglig: https://liveatlund.lu.se/departments/BusinessLaw/HARG16/HARG16_2018VT_99_/CourseDocuments/Denmark%20national%20report%202013.pdf

Hasselbalch, Ole, *Labour Law in Denmark*, andra upplagan, Kluwer Law international BV, Alphen aan den Rijn, 2010.

Hasselbalch, Ole, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, femte utgåvan, Jurist- og Økonomforbundet, Köpenhamn, 2016.

Hirst, Marion Holthe & Lønneid, Sven Ivar, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, första utgåvan, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo, 2015.

Jakhelln, Henning & Fremstad Moen, Kristine & Brandsnes Faret, Maarten, *Norway National Report 2014*, Wolters Kluwer Law & Business, 2014, tillgänglig: https://liveatlund.lu.se/departments/BusinessLaw/HARG16/HARG16_2018VT_99_/CourseDocuments/Norway%20National%20Report%202014.pdf

Jakhelln, Henning, Aune, Helga, Kroken, Nina & Lenth, Claude A. (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer § Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.)*, fjerde utgåvan, Fagbokforlaget, Bergen, 2017.

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens tækningsgrad samt organisationsgraden hos arbeidsgivarførbund och fackførbund* [Elektronisk resurs], Ny oppdaterad upplaga av rapport med samma titel som ursprungligen publicerades 2010 och i ny version 2017, Department of Sociology, Lund University, Lund, 2018, tillgänglig: [http://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(ac892d07-5fbe-4e0e-a441-aa342da66c6a\).html](http://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(ac892d07-5fbe-4e0e-a441-aa342da66c6a).html)

Kokkvold, Lars, *Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt*, publicerad 2005-04-11 i Arbeidsrett 01/2005 (Volum 2)

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, elfte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2016.

Nielsen, Henrik Karl, *Funktionaerloven*, sjätte utgåvan, Karnov Group Denmark A/S, Köpenhamn, 2013.

Nielsen, Ruth, *Lærebog i arbejdsret*, nionde utgåvan, Jurist- og Økonomforbundet, Köpenhamn, 2005.

Paulsen, Jens, Ramskov, Bent & Nielsen, Søren Ole, *Personalejura: praktisk arbejdsret*, tredje utgåvan, Academica, Århus, 2011.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2018.

Scheuer, Steen, *Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel*, Syddansk Universitet, 2009. Tillgänglig: http://findresearcher.sdu.dk/portal/files/106002581/Steen_Scheuer_Funktion_r_eller_ej.pdf.

Schwarz, Finn & Enkegaard, Jonas, *Scandinavian Employment Law – a general overview on Danish, Norwegian and Swedish employment law*, andra utgåvan, Thomson Reuters Professionals A/S, Köpenhamn, 2009.

Storeng, Nils Helmer & Beck, Tom Henrik & Lund, Arve Due, *Arbejdsrett*, elfte utgåvan, Cappelen Damm akademisk, Oslo, 2018.

Storeng, Nils Helmer & Beck, Tom Henrik & Lund, Arve Due, *Arbeidslivets spilleregler*, fjärde utgåvan, Universitetsforlaget, Oslo, 2016

Svenning Andersen, Lars, Klingsten Mette, Krarup Mads, Lindencrone Petersen Lars, Vejby Bjarke, *Funktionærret*, fjärde utgåvan, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn, 2011.

Valguarnera, Filippo, *Den komparativa metoden*, i: Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, första upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2013.

Westregård, Annamaria J, *Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering*, i: Förvaltningsrättslig tidskrift, utgåva 75; nummer 2, 2012.

Westregård, Annamaria J, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, 2006, i: särtryck ur Juridisk Tidskrift 2006-07 nr 4 [s. 876-888]. Stockholm.

Westregård, Annamaria J, *Sjukpenningregler i ett arbetsrättsligt perspektiv*, i: Kerstin Ahlberg (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus Förlag AB, Uppsala, 2010.

Wiedekamp, Jan, *Afskedigelse på grund af sygdom, funktionaerslovens § 5, stk2*, i: Ugeskrift for Retsvæsen, 1977.

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 2018 nr 56
AD 2014 nr 41
AD 2013 nr 65
AD 2007 nr 95
AD 2006 nr 57
AD 2005 nr 105
AD 2003 nr 44
AD 2001 nr 92
AD 2001 nr 1
AD 1999 nr 26
AD 1998 nr 20
AD 1996 nr 117
AD 1993 nr 42
AD 1978 nr 68
AD 1978 nr 139
AD 1977 nr 151

HFD 2011 ref 63.

Norge

LA-2014-15802
LA-2013-192125
LB-2005-182268
LB-2013-210912
LF-2004-27911
HR-1995-11-A
TAHER-2014-162748
RT-2011-596
Rt-1995-227
RG-1988-735

Danmark

AN 171/84

B-2495-02

B-2270-05

B-1208-96

FV 5.6.1979

FV.26.5.1989

VL.28/2.2006

10.03.95 (Tønder)

30.11.89 (Glostrup)

UjR 1998.737 V

U 1959/47 H.

UfR 1973/555.

Internetkällor

International Labour Organization, *Ratifications of C158 - Termination of Employment Convention*, 1982 (No. 158), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303>, besökt 2018-12-10.

10. Bilagor

10.1 Bilaga 1 - Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62

§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.”

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, jf. Folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. For arbeidstaker som av samme årsaker er delvis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det, skal sykmelder innkalles til dialogmøtet. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det. Det samme gjelder andre relevante aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det.

(5) Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

§ 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom

(1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

§ 15-12. Virkninger av usaklig oppsigelse mv.

(1) Dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-10, skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, kjenne oppsigelsen ugyldig. I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig

§ 18-1. Arbeidstilsynet

(1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsyn etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll og foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Departementet kan fastsette bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.

(2) Departementet kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Departementet kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

10.2 Bilaga 2 - Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1002 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (FUL) I kraft: 2017-04-01

§ 1

Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

1. Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
2. Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
3. Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
4. Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art.

Stk. 2. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Stk. 3. Denne lovs bestemmelser kommer ikke til anvendelse på tjenestemænd - eller aspiranter til tjenestemandstillinger - under staten, folkeskolen, folkekirken eller kommunerne, på de af sømandsloven af 7. juni 1952 omfattede funktionærer eller på de af lov om lærlingeforhold omfattede lærlinge. Bestemmelserne i §§ 10-14 gælder dog for de af sømandsloven omfattede funktionærer.

Stk. 4. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

§ 2

Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1. 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,

2. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned, eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Stk. 7. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 8. Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 9. Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

Stk. 10. Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

§ 2 a

Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 og 3 måneders løn.

Stk. 2. Stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 2 b

Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 5

Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 3. Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.

Stk. 4. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.