

# Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid sjukdom.



**LUNDS**  
UNIVERSITET

---

Institutionen för handelsrätt, Ekonomihögskolan.

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt

**Författare:** Sandra Popović

**Handledare:** Annamaria Westregård

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund och ämne.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	6
1.3 Avgränsningar .....	6
1.4 Metod och material.....	7
1.5 Disposition .....	9
<b>2. Sjukdom och ohälsa .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Rehabiliteringsskyldigheten.....</b>	<b>11</b>
3.1 Arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsprocessen .....	11
3.2 Arbetstagarens ansvar i rehabiliteringsprocessen .....	13
<b>4. Arbetsanpassningsskyldigheten enligt AML.....</b>	<b>15</b>
4.1. Allmänt om arbetsanpassningsskyldigheten .....	15
4.2. Begränsningar av arbetsanpassningsskyldigheten .....	16
<b>5. Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS.....</b>	<b>18</b>
5.1 Allmänt om omplaceringar.....	18
5.2 Omplaceringar på grund av sjukdom .....	19
5.3 Begränsningar av omplaceringsskyldigheten.....	21
<b>6. Arbete av betydelse .....</b>	<b>22</b>
<b>7. Analys.....</b>	<b>24</b>
7.1 Arbetsgivarens skyldighet att vidta anpassnings- och omplaceringsåtgärder i rehabiliteringsprocessen .....	24
7.2 Hur långt sträcker sig skyldigheten till arbetsanpassning och omplacering innan en arbetstagare kan bli uppsagd på grund av sjukdom?.....	27
<b>8. Sammanfattning och slutsatser.....</b>	<b>30</b>
<b>9. Källförteckning .....</b>	<b>34</b>

## Förkortningar

AD- Arbetsdomstolen

AFS- Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML- Arbetsmiljölagen (1977:1160)

LAS- Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Prop.- Proposition

PM-Promemoria

SFB- Socialförsäkringsbalken (2010:110)

SOU- Statens offentliga utredningar

## Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är följaktligen att analysera arbetsgivarens skyldighet till arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder innan en uppsägning kan tillgripas. Uppsatsen kommer i första hand analysera arbetsgivarens skyldighet att vidta anpassnings- och omplaceringsåtgärder i rehabiliteringsprocessen av en sjuk arbetstagare. I andra hand analyseras hur långt dessa skyldigheter sträcker sig innan en uppsägning inte längre kan undvikas. Ohälsa och sjukdom anses inte vara legitima skäl för att avsluta en anställning men sjukdomsrelaterade uppsägningar förekommer ändå på arbetsmarknaden. För att en uppsägning på grund av sjukdom ska vara möjlig torde anpassnings- och omplaceringsskyldigheten först uppfyllas. Dock svarar arbetsgivaren endast för de åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återvända till hens verksamhet. Beroende på verksamhetens storlek och ekonomiska förutsättningar har arbetsgivare olika möjligheter till omplacering och arbetsanpassning. Utöver arbetsgivarens åtgärder är också arbetstagarens egen delaktighet i rehabiliteringen ett viktigt moment, precis som arbetstagarens sjukdomstillstånd och förutsättningarna för arbete därefter. En sjukdomsrelaterad uppsägning är först tillämplig när arbetsgivaren har uttömt arbetsanpassnings- och omplaceringsskyldigheten, när sjukpenning eller rehabiliteringsersättning inte utgår till arbetstagaren och om arbetstagaren inte längre utför betydelsefullt arbete. Är detta fallet och anställningens bestående betraktas vara omöjligt, befrias arbetsgivaren från ansvar och en uppsägning blir tillämplig. Ansvaret läggs då istället på samhället att försöka fortsätta rehabilitera arbetstagaren och hjälpa hen hitta ett annat arbete.

**Nyckelord:** Arbetsrätt, uppsägning, sjukdom, rehabiliteringsskyldighet, arbetsanpassning, omplacering.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Fram till 1930-talet hade arbetsgivaren i princip en fri uppsägningsrätt, vilket grundade sig i arbetsledningsrätten.<sup>1</sup> I AD 1932:100 fastställdes det av Arbetsdomstolen att en uppsägning inte får ske till följd av ohälsa. Förutsättningen för att denna princip skulle kunna tillämpas var att gällande kollektivavtal behövde innehålla en bestämmelse om att uppsägning krävde sakliga skäl.<sup>2</sup> När den första lagen om anställningsskydd kom 1974 var huvudmotivet bakom lagen att skapa anställningstrygghet för arbetstagarna. Därför lagfördes principen från AD 1932:100 om att en anställning inte får upphöra på grund av sjukdom.<sup>3</sup> Principen finns fortfarande med i den nuvarande anställningsskyddslagen från 1982 och innebär att en sjuk arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd.<sup>4</sup> Arbetstagaren får således inte sägas upp på grund av ohälsa, oavsett om sjukdomen skulle vara kort- eller långvarig samt om den orsakats på fritiden eller arbetstid.<sup>5</sup>

Rehabilitering började först uppmärksammas 1971 då anpassningsgrupper inrättades inom ramen för den dåvarande främjandelagen. Denna lag hade till syfte att främja sysselsättning hos äldre arbetstagare, men med hjälp av anpassningsgrupperna skulle även möjligheterna till sysselsättning förbättras för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Detta skulle ske genom bland annat tekniska hjälpmedel, omplacering och anpassningsåtgärder.<sup>6</sup> Anpassningsgrupperna fungerade bra till en början men kom sedan att kritiserats då de ansågs erbjuda sjuka arbetstagare en väg ut från arbetsplatserna istället för en fortsatt anställning. Sakta men säkert började anpassningsgrupperna avvecklas och ansvaret lades istället över på arbetsgivaren när Arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978.<sup>7</sup> Lagen innehöll bestämmelser om arbetsanpassning och rehabilitering, vilka gick ut på att arbetsgivaren var skyldig till anpassning av arbetsförhållandena. Anpassningen skulle ske efter arbetstagarens förutsättningar i fysiska

---

<sup>1</sup> Prop. 1973:129, s. 118.

<sup>2</sup> AD 1932 nr. 100.

<sup>3</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 19.

<sup>4</sup> Prop. 1973:129, s. 118.

<sup>5</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 19.

<sup>6</sup> Prop. 1973:129, s. 111.

<sup>7</sup> SOU 2006:107, s. 43 f.

men även psykiska avseende. Arbetsgivaren var dessutom skyldig att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.<sup>8</sup>

Genom lagändringar 1986 fick Försäkringskassan enligt den dåvarande lagen om allmän försäkring också ett samordningsansvar i rehabiliteringsprocessen. Detta ledde till oklarheter över ansvarsfördelningen mellan Försäkringskassan och arbetsgivaren. Arbetsgivarens förpliktelser kom i skymundan och som ett resultat av detta genomfördes det i början av 1990-talet en rehabiliteringsreform. Denna reform utökade arbetsgivarens ansvar åter igen.<sup>9</sup> Under 2007 avskaffades arbetsgivarens utredningsskyldighet till rehabilitering och åtagandet fördes istället över på Försäkringskassan.<sup>10</sup> År 2011 ersattes lagen om allmän försäkring av socialförsäkringsbalken.<sup>11</sup> Bestämmelserna om rehabiliteringsansvaret på arbetsplatsen kvarstod i den nya lagen fram till 2018 då ansvaret delades upp. Försäkringskassan blev då skyldig att klarlägga rehabiliteringsbehovet och arbetsgivaren blev ansvarig för genomförandet av en arbetsplatsanpassad rehabilitering.<sup>12</sup>

Sedan tillkomsten av uppsägningsförbudet vid sjukdom år 1932 och införandet av anpassningsgrupperna 1971 har en lång tid gått. Rehabilitering och arbetstagarens anställningsskydd var ämnen som då berördes och trots tiden som passerat är dessa teman fortfarande aktuella idag. Efter rehabiliteringsreformen på 1990-talet konstaterades det i AD 1993:42 att det finns en korrelation mellan dessa ämnen.<sup>13</sup> Denna uppsats kommer därför behandla arbetsgivarens skyldighet till anpassnings- och omplaceringsåtgärder av sjuka arbetstagare. Temat i sig är intresseväckande då ohälsa normalt sätt inte kan leda till att en anställning upphör så länge sjukpenning eller rehabiliteringsersättning utgår till arbetstagaren.<sup>14</sup>

---

<sup>8</sup> Prop. 1976/77:149, s. 60.

<sup>9</sup> Prop. 1990/91:141, s. 37 ff.

<sup>10</sup> SOU 2006:107, s. 273.

<sup>11</sup> 1 kap. 2 § SFB (2010:110).

<sup>12</sup> 30 kap. 6 a § SFB (2010:110).

<sup>13</sup> AD 1993 nr. 42.

<sup>14</sup> Prop. 1973:129, s. 126 f.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

En uppsägning ska alltid försöka undvikas. Det ska ses som en sista utväg när arbetsgivaren uttömt alla andra möjligheter för att undgå uppsägning av den berörda arbetstagaren.<sup>15</sup> Ohälsa och sjukdom i sig anses inte vara legitima skäl för att avsluta en arbetstagares anställningsförhållande men sjukdomsrelaterade uppsägningar kan trots allt förekomma.<sup>16</sup> Beträffande sjukdom är det vanligt att förutsättningarna för rehabilitering minskar redan efter en kort tids frånvaro från arbetet. Med anledning av detta är det viktigt att så tidigt som möjligt samordna en rehabilitering för att främja den sjukes möjligheter att återkomma till arbetsplatsen.<sup>17</sup> Syftet med denna uppsats är att analysera vilka skyldigheter arbetsgivaren har att vidta arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder innan en uppsägning kan tillgripas. Frågeställningarna som kommer besvaras är:

- Vilka skyldigheter har arbetsgivaren att vidta arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder i rehabiliteringsprocessen?
- Hur långt sträcker sig dessa skyldigheter innan en arbetstagare kan sägas upp på grund av sjukdom?

## 1.3 Avgränsningar

Fokus kommer ligga på uppsägningar på grund av personliga skäl, ämnet begränsas till sjukdomsrelaterade uppsägningar. För att lagen om anställningsskydd ska vara tillämplig kommer jag endast utgå från uppsägningar av tillsvidareanställningar inom den privata sektorn. Använda rättsfall kommer dock från både privat och offentlig sektor. Vidare kommer uppsatsen inte behandla några specifika sjukdomar, sjukdom kommer istället tas upp som helhetsbegrepp. När det gäller rehabiliteringsansvaret kommer främst arbetsgivarens skyldigheter att uppmärksammas, men även arbetstagarens ansvar kommer att tas upp. Huvudfokus ligger på anpassnings- och omplaceringsåtgärder. Försäkringskassans, samhällets och de fackliga organisationernas ansvar kommer nämnas men således inte behandlas mer ingripande.

---

<sup>15</sup> AD 2000 nr. 69.

<sup>16</sup> Prop. 1973:129, s.126.

<sup>17</sup> Kommentar till 5 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 8.

## 1.4 Metod och material

För att kunna svara på en frågeställning räcker det inte med att läsa en enskild rättskälla. Rättskällan i sig kan inte fastställa bedömningen av ett fall, den torde läsas mot andra källor så en gemensam bild av rättsläget kan skapas.<sup>18</sup> Rättskällorna utgör sedan ett juridiskt stöd för vad som är gällande rätt (de lege lata) eller vad som borde vara det (de lege ferenda).<sup>19</sup> Vid besvarandet av uppsatsens rättsfråga har följaktligen traditionell rättsdogmatisk metod använts. Detta tillvägagångssätt används för att lösa juridiska problem genom tillämpning av olika rättskällor på den aktuella frågeställningen.<sup>20</sup> Syftet med själva tillämpningen är att klargöra och tolka rättsreglerna för att skapa en bättre bild av det juridiska problemet i fråga.<sup>21</sup>

De rättskällor som tagits i anspråk är lagar, förarbeten, föreskrifter, rättspraxis och doktrin. Lagen om anställningsskydd (1982:80) är en civilrättslig lag och har tillämpats då den bland annat reglerar kravet på saklig grund vid uppsägningar.<sup>22</sup> Då LAS inte innehåller något mer specifikt lagstadgande av sjukdomsrelaterade uppsägningar än de ovan nämnda, har även prop. (1973:129) till lagen om anställningsskydd använts. Denna författning innehåller information om uppsägningar på grund av ohälsa i större omfattning, således är den en viktig rättskälla. Information har också hämtats från prop. (1990/91:140) om arbetsmiljö och rehabilitering, prop. (1990/91:141) om rehabilitering och rehabiliteringsersättning samt prop. (1976/77:149) till arbetsmiljölagen. Propositioner är betydande förarbeten i fråga om lagtolkning då de utöver lagförslaget motiverar författningens syfte samt ger riktlinjer på lagen ska tolkas.<sup>23</sup>

De centrala reglerna om arbetslivsinriktad rehabilitering återfinns inom de förvaltningsrättsliga lagarna i socialförsäkringsbalken (2010:110) och arbetsmiljölagen (1977:1160). SFB är intressant då den reglerar förmåner vid sjukdom eller arbetsskada, däribland arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet av sjuka arbetstagare. Likaså AML beskriver arbetsgivarens

---

<sup>18</sup> Popovic, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, PM, Lunds universitet, 2019. Se även Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 51.

<sup>19</sup> a.a. Se även Zetterström, *Juridiken och dess arbetssätt: en introduktion*, 2012, s. 56.

<sup>20</sup> a.a. Se även Korling & Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2013, s. 21.

<sup>21</sup> a.a. Se även Hydén, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 2019, s. 11.

<sup>22</sup> Popovic, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, PM, Lunds universitet, 2019. Se även 7 § LAS (1982:80).

<sup>23</sup> a.a. Se även Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 42 ff.



skyldigheter till rehabilitering samt förebyggande av ohälsa och främjande av en god arbetsmiljö. AML och SFB kompletterats med hjälp av arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering samt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessa föreskrifter och Arbetsmiljöverkets förslag till anpassningsåtgärder (2014/105206), som också har använts, skildrar utförligare hur detta arbete ska gå till.<sup>24</sup> Reglerna om arbetslivsinriktad rehabilitering är ett komplicerat system då de emanerar från olika lagstiftningar och dessutom olika typer av lagar.<sup>25</sup> Kopplingen mellan civil- och förvaltningsrättsliga regleringar åskådliggörs till exempel gällande bedömningar om saklig grund föreligger vid sjukdomsbaserade uppsägningar.<sup>26</sup> Rehabiliteringsansvaret i AML och SFB leder till ett förstärkt anställningsskydd i LAS på grund av ohälsa.<sup>27</sup>

De förvaltningsrättsliga reglerna kan till synes innebära en långtgående anpassnings- och rehabiliteringsskyldighet för arbetsgivaren. Det huvudsakliga ändamålet med dessa skyldigheter är att behålla sjuka arbetstagare på arbetsplatsen. Genom att betrakta de civil- och förvaltningsrättsliga reglerna tillsammans kan det konstateras att de förvaltningsrättsliga reglerna inte är så omfattande. En sjukdomsdrabbad arbetstagare har å ena sidan, enligt AML och de förvaltningsrättsliga reglerna stora möjligheter att vara kvar på arbetsplatsen. Detta kan ske till exempel genom arbetsanpassning. Å andra sidan om praxis ska beaktas, får anpassningsåtgärden inte påverka andra arbetstagare på så sätt att deras anställningsförhållanden försämras. Arbetsgivaren har inte heller någon skyldighet att utvidga sin verksamhet i syfte att behålla den sjuke arbetstagaren i tjänsten. De civilrättsliga reglerna innebär således att arbetsgivarens intresse att leda arbetet i kombination med arbetstagarnas intresse att verka i en god arbetsmiljö väger tyngre än anpassningsskyldigheten enligt AML. I egenskap av samspelet mellan de civil- och förvaltningsrättsliga reglerna kan uppsägning bli aktuellt för en sjukdomsdrabbad arbetstagare. Detta kan ske även om det finns arbetsuppgifter på arbetsplatsen som hen skulle kunna utföra.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Popovic, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, PM, Lunds universitet, 2019.

<sup>25</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 24 f.

<sup>26</sup> Prop. 1990/91:140, s. 52 f.

<sup>27</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 33.

<sup>28</sup> Westregård, *Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering*, Förvaltningsrättslig tidskrift, 2012, s. 244.

Förutom lagar är rättspraxis också relevant då prejudikat kompletterar lagtext och andra rättskällor genom att visa hur juridiken ska förstås och tolkas i enskilda problematiska fall. Det är en väsentlig punkt då en del regleringar av uppsägningar på grund av sjukdom baseras på praxis. Urvalet av rättsfall grundar sig i huruvida deras innehåll och domslut kan relateras till de aktuella rättsfrågorna. Alla använda rättsfall baseras på sjukdomsrelaterade uppsägningar, många fall är liknande men har olika domslut, vilket jag valt att lyfta fram. Urvalet har även förankrats i det faktum att omnämnda fall behandlas i doktrinen som använts till denna uppsats. Doktrin är en viktig källa då den kan hjälpa till med ställningstagandet vid juridiska avgöranden.<sup>29</sup> En annan anledning till varför doktrin är adekvat beror på problemen som kan uppstå vid nyttjandet av olika rättskällor. Det kan hända att källorna säger emot varandra eller inte berättar något om rättsläget alls. Doktrinen per se har därför hjälpt till att undvika denna situation genom att skapa en helhetsbild av hur rättsläget ser ut gällande arbetsgivarens anpassnings- och omplaceringsskyldighet, samt vid uppsägningar till följd av ohälsa.<sup>30</sup>

## 1.5 Disposition

Denna uppsats är skriven i åtta kapitel för att underlätta läsningen och ge läsaren en så bra överblick över innehållet som möjligt. Kapitel ett introducerar uppsatsens ämne, även syfte och frågeställning presenteras. Frågeställningarna följs av genomförda avgränsningar, sedan avslutas kapitlet med en beskrivning av den metod och det material som tillämpats. Kapitel två belyser information om uppsägningsskyddet vid sjukdom och ger en definition på vad ohälsa är. Det tredje kapitlet reglerar rehabiliteringsskyldigheten i egenskap av arbetsgivarens, respektive arbetstagarens ansvar i rehabiliteringsprocessen. Kapitel fyra beskriver arbetsanpassningsskyldigheten och dess gränser, vilket sedan leder in på kapitel fem. Detta kapitlet presenterar omplaceringsskyldigheten, ett åliggande som måste vidtas om rehabilitering- och anpassningsåtgärderna skulle få ett negativt resultat. Det sjätte kapitlet belyser vikten av arbetstagarens utförande av betydelsefullt arbete, den sista förutsättningen som krävs innan en sjukdomsrelaterad uppsägning kan möjliggöras. Kapitel sju består av två underkapitel, vilka besvarar uppsatsens frågeställningar. Genom en analys av rättsutredningen

---

<sup>29</sup> Popovic, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, PM, Lunds universitet, 2019. Se även Hydén, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 2019, s. 114 ff.

<sup>30</sup> a.a. Se även Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 48.

och det framställda materialet i tidigare kapitel sker här en sammankoppling till uppsatsens frågeställning och syfte. Till sist sammanfattas slutsatserna i det åttonde och avslutande kapitlet.

## 2. Sjukdom och ohälsa

Sjukdom eller ohälsa per se är inget legitimt skäl för uppsägning. Tanken är istället att begränsningar av arbetsförmågan ska leda till att arbetsgivaren vidtar insatser i syfte att anpassa arbetstagarens arbete.<sup>31</sup> Med sjukdom menas en nedsatt förmåga, vilken påverkar arbetsprestationen negativt.<sup>32</sup> I AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras ohälsa på detta sätt:

*”Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelserna, varaktigheten och förmågan att fungera avgör om ohälsa föreligger.”<sup>33</sup>*

Ett annat exempel på sjukdom är om en arbetstagare till följd av känslighet i ett speciellt avseende, genom till exempel allergier inte kan utföra de uppgifter som ingår i anställningen.<sup>34</sup> Numera innefattar sjukdomsbegreppet också kirurgiska skönhetsingrepp. Även komplikationer i samband med graviditet som påverkar arbetsprestationen räknas som sjukdom.<sup>35</sup> Den svenska rätten innefattar ett mycket starkare anställningsskydd vid sjukdom jämfört med exempelvis Danmark där en arbetstagare kan bli uppsagd efter 120 dagars sjukfrånvaro under en period om tolv månader.<sup>36</sup> I Sverige ska en sjuk arbetstagares anställning skyddas på bästa möjliga sätt. Finns det brister i arbetstagarens arbetsprestation, som kan relateras till skada eller sjukdom får arbetstagaren inte sägas upp så länge hen kan utföra arbete av betydelse. Arbetsgivaren har en

---

<sup>31</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 445.

<sup>32</sup> Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 473.

<sup>33</sup> Kommentar till 2 §, Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), s. 8.

<sup>34</sup> Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 473.

<sup>35</sup> Broman, Ericson& Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 70.

<sup>36</sup> 5 § Funktionærloven (2017-08-24 nr. 1002).

skyldighet att genomföra rehabilitering av den sjuke arbetstagaren och att implementera arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder innan anställningsförhållandet kan avslutas.<sup>37</sup>

### 3. Rehabiliteringsskyldigheten

#### 3.1 Arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsprocessen

Arbetsgivaren innehar huvudansvaret för rehabilitering av en sjuk arbetstagare. Rehabiliteringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren ska svara för att nödvändiga handlingar vidtas med avsikt att effektivisera rehabiliteringen. Fram till 2007 hade arbetsgivaren en skyldighet att genomföra en rehabiliteringsutredning. Numera ligger ansvaret på Försäkringskassan att utreda behovet för rehabilitering.<sup>38</sup> Arbetsgivaren svarar istället för de åtgärder som behöver utföras för att en arbetsplatsbaserad rehabilitering ska äga rum. Av den anledningen ska arbetsgivaren i samråd med den sjukdomsdrabbade arbetstagaren lämna in relevanta upplysningar till Försäkringskassan, så rehabiliteringsbehovet kan klarläggas.<sup>39</sup> Trots rockaden av ansvar består fortfarande arbetsgivarens skyldighet att genomföra rehabiliteringsinsatser.<sup>40</sup> Skyldigheten träder normalt sett in från och med arbetstagarens första anställningsdag och åtagandet omfattar alla anställda, oavsett anställningsförhållande och arbetsuppgifter. Arbetsgivarens förpliktelse gäller anpassnings- och omplaceringsinsatser vid sjukfrånvaro. Dessa insatser ska kunna kopplas till arbetet men gäller även för sjukdomar och skador som arbetstagaren dragit på sig på annat sätt.<sup>41</sup>

Arbetsgivaren ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett systematiskt sätt med ändamålet att skapa en god arbetsmiljö. Detta görs bland annat genom att arbetsgivaren säkerställer att det inom företaget finns en adekvat organiserad rehabiliteringsverksamhet.<sup>42</sup> Mål för rehabilitering ska anges i syfte att underlätta arbetstagaren tillbakagång i arbetet och förhindra utslagning. För att också minska skaderisken bör arbetsgivaren kontinuerligt

---

<sup>37</sup> Prop. 1990/91:140 s. 51 f.

<sup>38</sup> SOU 2006:107, s. 273.

<sup>39</sup> 30 kap. 6 a § SFB (2010:110).

<sup>40</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 621.

<sup>41</sup> Rydberg- Welander, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, 2018, s. 171.

<sup>42</sup> 3 kap. 2 a § AML (1977:1160).

uppmärksamma behoven för arbetsanpassning och rehabilitering.<sup>43</sup> Uppföljning och utvärdering är likaså relevant för att se till att rehabiliteringsarbetet är väl fungerade.<sup>44</sup> Då samhället ständigt är i utveckling och möjligheterna till förbättrade rehabiliterings- och anpassningsåtgärder ökar, utvidgas på liknande sätt arbetsgivarens möjligheter till att genomföra en lyckad rehabilitering.<sup>45</sup> Förutom att tillämpa förebyggande insatser ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt påbörja rehabiliteringen av en sjuk arbetstagarare.<sup>46</sup> När det gäller sjukfrånvaro är arbetsgivaren skyldig att utreda om frånvaron har en koppling som kan relateras till arbetsmiljöförhållanden.<sup>47</sup> Finns ett sådant samband kan det också finnas skäl att även undersöka rehabiliteringsbehovet.<sup>48</sup> Skulle det vid sjukdomsfall presumeras att arbetstagararens nedsatta arbetsförmåga kommer pågå under minst 60 dagar ska arbetsgivaren senast efter 30 dagars sjukdom etablera en plan för återgång i samråd med arbetstagararen. Arbetsgivaren ska se till att rehabiliteringsplanen följs samt modifiera den vid behov. Målet med planen är att arbetstagararen ska kunna återvända till arbetet. Skulle arbetstagararens hälsotillstånd innebära att ett återkommande till arbetsplatsen är omöjligt, behöver inte en plan inrättas.<sup>49</sup>

Uppsägning får normalt inte ske under tiden rehabiliteringen är verksam.<sup>50</sup> Detta beror på att pågående anpassnings- eller omplaceringsåtgärder utförs i syfte att stärka arbetstagararens möjligheter för återgång till arbetet.<sup>51</sup> Har arbetsgivaren inte fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet har hen inte rätt till att säga upp arbetstagararen.<sup>52</sup> Arbetstagararen är med andra ord skyddad mot uppsägningar till följd av anledningar som orsakats av sjukdomen så länge rehabiliteringen är verksam.<sup>53</sup> I AD 1999:2 blev en arbetstagarare uppsagd då han skadat arbetsgivarens egendom. Då skadegörelsen skedde under psykisk sjukdomspåverkan bedömdes

---

<sup>43</sup> 3–4 §§ Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

<sup>44</sup> Kommentarer till 9 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s 10.

<sup>45</sup> Prop. 1976/77:149, s. 58.

<sup>46</sup> 5 § Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

<sup>47</sup> 9 § Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

<sup>48</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 95.

<sup>49</sup> 30 kap. 6 § SFB (2010:110).

<sup>50</sup> Prop. 1990/91: 140, s.53.

<sup>51</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 467.

<sup>52</sup> AD 1997 nr. 73.

<sup>53</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 36.

uppsägningen vara utan saklig grund.<sup>54</sup> Emellertid gäller inte skyddet vid uppsägning på grund av andra anledningar än sådant som kan härledas till sjukdomen i sig.<sup>55</sup>

Arbetsgivarens ansvar sträcker sig till åtgärder som kan få arbetstagaren att tillfriskna och återfå sin förlorade förmåga. I näst bästa fall ska insatserna resultera i att arbetstagaren trots sjukdomen ska kunna klara av det ursprungliga arbetet eller annat arbete hos arbetsgivaren. I värsta fall klarar arbetstagaren inte av sitt arbete alls och problemet kvarstår trots tillgripna anpassningsåtgärder.<sup>56</sup> Rehabiliteringsskyldigheten begränsas därför till insatser med syfte att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete inom arbetstagarens verksamhet.<sup>57</sup> Skyldigheten är uppfylld när alla rehabiliteringsmöjligheter är uttömda eller om det inte kan krävas av arbetsgivaren att fortsätta med rehabiliteringsarbetet på grund av arbetstagarens brist på medverkan i processen.<sup>58</sup> I AD 2014:41 ogiltigförklarades en uppsägning då arbetsgivarens anpassningsåtgärder ansågs vara otillräckliga. Hade ytterligare åtgärder vidtagits skulle arbetstagaren kunna återgå till sitt arbete.<sup>59</sup>

### 3.2 Arbetstagarens ansvar i rehabiliteringsprocessen

Precis som nämnt i föregående avsnitt ligger ansvaret inte helt och hållet bara på arbetsgivaren, arbetstagaren själv måste också medverka i rehabiliteringsarbetet.<sup>60</sup> Arbetstagarens deltagande ska vara en naturlig del av anpassnings- och omplaceringsåtgärderna då arbetstagaren själv har bäst kännedom om behovet för rehabilitering.<sup>61</sup> För att möjliggöra en samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare ska arbetstagaren lämna relevanta upplysningar om sina rehabiliteringsbehov till arbetsgivaren. Därtill ska hen aktivt delta i processen efter bästa förmåga.<sup>62</sup> Skulle arbetstagaren bryta mot någon av dessa regler riskerar hen att få indragen sjukpenning eller rehabiliteringsersättning.<sup>63</sup> I AD 1999:26 ville arbetstagaren inte informera arbetsgivaren om sitt sjukdomstillstånd. Av den orsaken var det omöjligt för arbetsgivaren att

---

<sup>54</sup> AD 1999 nr. 2.

<sup>55</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 69.

<sup>56</sup> Günzel & Zanderin, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 2012, s. 110.

<sup>57</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 621.

<sup>58</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s.470.

<sup>59</sup> AD 2014 nr. 41.

<sup>60</sup> 3 kap. 4 § AML (1977:1160).

<sup>61</sup> Prop. 1990/91:141, s. 90.

<sup>62</sup> 30 kap. 7 § SFB (2010:110).

<sup>63</sup> 110 kap. 57 § SFB (2010:110).

vidta anpassnings- eller omplaceringsåtgärder och uppsägningen ansågs därför vara sakligt grundad.<sup>64</sup> Arbetstagarens egen aktivitet och grad av medverkan har således en stor inverkan på resultatet, därför bör planering och genomförande av anpassnings- och omplaceringsåtgärder ske i nära samverkan med arbetstagaren. För att en sådan åtgärd ska bli lyckad bör den även baseras på arbetstagarens förutsättningar och behov för rehabilitering.<sup>65</sup>

Förutsättningarna för att rehabiliteringskravet ska upphöra är om arbetstagaren inte längre utför arbete av betydelse.<sup>66</sup> Även ett bristande medverkande i rehabiliteringen från arbetstagarens sida kan leda till att rehabiliteringskravet utgår.<sup>67</sup> Arbetsdomstolen har därför konstaterat att arbetstagarens förstärkta anställningsskydd anses vara förbrukat om arbetstagaren vägrar delta i rehabiliteringen eller avbryter den. I AD 1993:96 blev arbetstagaren erbjuden arbetsträning som en anpassningsåtgärd, vilket han avvisade. Till följd av arbetstagarens vägran till rehabiliteringsdeltagande ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.<sup>68</sup> I ett annat fall hade arbetsgivaren fullgjort sina anpassnings- och omplaceringsskyldigheter men anställningens avslutande giltigförklarades då arbetstagarens medverkan till rehabilitering var bristfällig. Anledningen till domslutet berodde på att arbetstagaren inte deltagit i de obligatoriska kurser som var en del av arbetsanpassningen.<sup>69</sup> En arbetstagare kan således inte begära en fortsatt anställning då ett avvisande till anpassnings- eller omplaceringsåtgärder kan ses som att arbetsgivaren har uttömt sina rehabiliteringsmöjligheter.<sup>70</sup> Har arbetsgivaren dessutom vidtagit alla möjliga insatser utan att arbetstagarens prestationer förbättras innebär detta att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.<sup>71</sup>

---

<sup>64</sup> AD 1999 nr. 26.

<sup>65</sup> Kommentar till 7 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 9.

<sup>66</sup> Prop. 1973:129, s. 126.

<sup>67</sup> Prop. 1990/91: 141 s. 48.

<sup>68</sup> AD 1993 nr. 96.

<sup>69</sup> AD 1997 nr. 39.

<sup>70</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 446 f.

<sup>71</sup> Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 470.

## 4. Arbetsanpassningsskyldigheten enligt AML

### 4.1. Allmänt om arbetsanpassningsskyldigheten

Som en del av rehabiliteringsskyldigheten har arbetsgivaren ett ansvar att utföra arbetsanpassning.<sup>72</sup> Arbetsgivarens skyldigheter till arbetsanpassning regleras i bland annat AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering. Det kan vara värt att nämna att Arbetsmiljöverket i juni 2018 kom med ett förslag på en ny föreskrift med mål att ersätta AFS 1994:1.<sup>73</sup> Arbetsmiljöverket menar att den befintliga föreskriften är föråldrad och otydlig då den inte konkretiserar bilden av arbetsgivarens förpliktelser. Syftet med de nya förslaget är därför att precisera arbetsgivarens skyldighet i enlighet med AML samt förbättra och effektivisera arbetsanpassningen för arbetstagare med nedsatt förmåga.<sup>74</sup> I den nuvarande föreskriften regleras arbetsgivarens ansvar att kontinuerligt ta reda på arbetstagarnas anpassnings- och rehabiliteringsbehov.<sup>75</sup> Det finns ingen närmre reglering på hur detta arbete ska gå till, men i det nya förslaget är insatserna vid arbetsanpassning mycket mer specificerade:

*”Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning. Om arbetsanpassning behövs ska arbetsgivaren:*

- 1. så snart det är möjligt utreda hur arbetsanpassningen ska utformas,*
- 2. därefter så snart det är möjligt utforma arbetsanpassningen,*
- 3. fortlöpande följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen har gett önskad effekt samt*
- 4. vid behov justera arbetsanpassningen.”<sup>76</sup>*

Förutom att ta reda på behovet för rehabilitering på arbetsplatsen ska arbetsgivaren enligt AFS 1994:1 svara för att utforma de anpassningsåtgärder som behövs utifrån ett helhetsperspektiv. Helhetsperspektivets relevans beror på att det inom arbetslivet finns ett mål som anför att en arbetstagare ska kunna vara kvar i arbete så långt som möjligt, helst till pensionsåldern.<sup>77</sup> Har arbetstagaren en begränsning av arbetsförmågan ska den tas i beaktning då arbetsgivaren är

---

<sup>72</sup> Kommentar till 12 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 11.

<sup>73</sup> 1 § Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

<sup>74</sup> Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning (2014/105206), s. 8.

<sup>75</sup> 4 § Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

<sup>76</sup> 7 § Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning (2014/105206), s. 6.

<sup>77</sup> Kommentar till 12 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 11.



skyldig att utföra en anpassning av arbetet med utgångspunkt för arbetstagarens förutsättningar.<sup>78</sup> Handlingarna kan bland annat bestå av inrättande av särskilda arbetsanordningar för att underlätta arbetet. Att komplettera eller ta bort vissa arbetsuppgifter kan vara lämpliga anpassningsåtgärder, precis som omplacering eller omskolning. Förändringar av arbetsorganisationen kan likaså behöva göras i form av en ändrad arbetsfördelning och ändrade arbetsuppgifter, arbetstider eller arbetsmetoder.<sup>79</sup> Utöver dessa åtgärder måste arbetsgivaren vidta andra stödjande insatser för att arbetstagaren ska kunna återgå i tjänst. Det kan exempelvis vara behandling, arbetsträning eller kompetensutveckling. Vad som är aktuellt varierar från fall till fall, beroende på arbetsgivares hälsotillstånd och verksamhetens typ.<sup>80</sup>

## 4.2. Begränsningar av arbetsanpassningsskyldigheten

Vid vissa tillfällen kan arbetsgivaren inom ramen för anpassningsskyldigheten bli skyldig att genomföra förändringar, vilka i normalfallet inte anses vara förpliktelser.<sup>81</sup> Det utökade anpassningsansvaret grundar sig i det faktum att arbetsgivaren måste göra allt i sin makt för att behålla en sjukdomsdrabbad arbetstagare i tjänsten.<sup>82</sup> Arbetsgivaren kan då till exempel implementera en omorganisation i syfte att uppfylla sitt anpassningsansvar. För att en sådan anpassningsåtgärd ska vara tillämplig får den inte påverka bedrivandet av verksamheten eller innebära en genomgripande förändring av företaget.<sup>83</sup> I AD 2001:92 upphävdes uppsägningen då arbetsgivaren inte prövat omfördelning av andra arbetstagares arbetsuppgifter i syfte att omplacera en sjukdomsdrabbad arbetstagare.<sup>84</sup> I ett annat fall hade arbetsgivaren få möjligheter till omfördelning av arbetsuppgifterna för att kunna bibehålla två sjuka arbetstagare i tjänsten. De åtgärder som hade varit tänkbara skulle leda till att andra arbetstagare utsattes för en högre risk för förslitnings- och belastningsskador, vilket ansågs vara oskäligt. En anpassningsåtgärd kan alltså påverka andra arbetstagare men får inte ha den effekten att deras anställningsförhållanden försämrats.<sup>85</sup>

---

<sup>78</sup> 3 kap. 3 § AML (1977:1160).

<sup>79</sup> Kommentarer till 12 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 12.

<sup>80</sup> AD 1993 nr. 42.

<sup>81</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 135.

<sup>82</sup> Prop. 1990/91: 141, s. 43.

<sup>83</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 404.

<sup>84</sup> AD 2001 nr. 92.

<sup>85</sup> AD 1993 nr. 42.

Organiseringen och genomförandet av en arbetsanpassningsåtgärd ska göras utifrån rådande omständigheter i den aktuella verksamheten.<sup>86</sup> Därför kan en viss skälighetsbedömning behöva göras innan en sådan anpassningsåtgärd implementeras. Då beaktas bland annat faktorer så som verksamhetens storlek och ekonomi samt hur företaget kommer att påverkas av anpassningsåtgärdens genomförande.<sup>87</sup> Mindre verksamheter har således färre möjligheter till att behålla en sjuk arbetstagar i tjänsten än vad ett större företag har. Detta beror på att små verksamheter vanligtvis har begränsade resurser till en organisationsförändring eller omplacering. Som ett resultat av detta kan arbetsgivare i små företag tillgripa mindre omfattande insatser, till exempel införande av tekniska hjälpmedel eller arbetsträning. I stora verksamheter kan det däremot krävas att arbetsgivaren förändrar organisationen och skapar meningsfulla arbeten åt arbetstagar.<sup>88</sup>

Hur mycket som helst kan dock inte krävas av större företag. Idag är denna fråga inte lagstadgad, men praxis på ämnet förekommer.<sup>89</sup> Emellertid regleras det i Arbetsmiljöverkets förslag till en ny anpassningsföreskrift att den individuella arbetsanpassningens kostnad torde vara rimlig i relation till vad arbetstagar förväntas åstadkomma på arbetet.<sup>90</sup> Således är det inte skäligt att en anpassningsåtgärd ska vara större än att den är proportionell mot arbetstagarens förväntade arbetsinsats efter att rehabiliteringen har slutförts.<sup>91</sup> I AD 2001:1 hade arbetsgivaren utfört en elsanering för 16 miljoner kronor. Det skulle krävas ytterligare åtgärder för 50 000 kr för att den elkänslige arbetstagar skulle kunna vistas på arbetsplatsen. Vidare gick det enligt domen inte heller att rehabilitera elkänslighet. Av den orsaken blev domslutet att det inte var ekonomiskt försvarbart med så pass kostsamma anpassningsinsatser.<sup>92</sup> I ett annat fall hade arbetsgivaren lagt ner stora resurser på arbetsanpassning och rehabilitering av arbetstagar. Då inga av de tillgripna handlingarna hade hjälpt ansåg Arbetsdomstolen att arbetstagar inte kunde utföra arbete av betydelse och anställningen avslutades.<sup>93</sup>

---

<sup>86</sup> Kommentar till 2 §, Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), s. 7.

<sup>87</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 445.

<sup>88</sup> Broman, Ericson& Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s.129.

<sup>89</sup> Se AD 2005 nr.105 och AD 2014 nr. 26.

<sup>90</sup> Kommentar till 7 §, Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning (2014/105206), s. 14.

<sup>91</sup> 7 § Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning (2014/105206).

<sup>92</sup> AD 2001 nr. 1.

<sup>93</sup> AD 2005 nr. 105.

## 5. Omplaceringsskyldigheten enligt 7 § LAS

### 5.1 Allmänt om omplaceringar

Lider en arbetstagare av ohälsa och antagna anpassningsåtgärder inte förändrar arbetstagarens situation till det bättre ska arbetsgivaren försöka lösa problematiken genom en omplacering. En omplaceringsåtgärd ska därför alltid tillämpas efter att arbetsgivarens anpassningsansvar har fullgjorts.<sup>94</sup> Detta grundar sig i arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare innan en uppsägning av arbetstagaren kan bli tillgripbar.<sup>95</sup> Omplaceringen kanske inte löser problemet i sig men den kan ses som en stödjande insats och kan minska till exempel olovlig frånvaro eller dåliga arbetsprestationer.<sup>96</sup>

Vid förändring av en arbetstagares arbetsuppgifter används begreppen omflyttning, omplacering och omreglering. En omflyttning är en tillfällig, mindre förändring som kan genomföras utan arbetstagarens samtycke. Därför kan inte heller omflyttningen prövas rättsligt i Arbetsdomstolen.<sup>97</sup> Anställningsavtalet får inte heller påverkas av omflyttningen. I samband med en omplacering består anställningsavtalet, men arbetsuppgifterna förändras på ett varaktigt sätt. Rättsliga prövningar brukar inte förekomma beträffande omplaceringar om det inte finns stöd av lag eller avtal.<sup>98</sup> Skulle omplaceringen vara särskilt ingripande och oklarheter föreligger om omplaceringen är baserad på objektiva anledningar kan en rättslig prövning genomföras i enlighet med bastubadarprincipen.<sup>99</sup> Slutligen omfattar en omreglering ändringar av anställningsavtalet och oberoende av denna ändring består anställningen. En rättslig prövning kan realiseras om inte sakliga skäl för omregleringen har förelegat.<sup>100</sup>

Aktualiseras en omplacering är det rimligt att först och främst undersöka möjligheterna till genomförandet av omplaceringen inom ramen för arbetstagarens anställning. Detta innebär att

---

<sup>94</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 118.

<sup>95</sup> 7 § LAS (1982:80).

<sup>96</sup> Iseskog, *Uppsägning av personliga skäl*, 2011, s. 208.

<sup>97</sup> Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 656.

<sup>98</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, 2006, s. 877.

<sup>99</sup> AD 1978 nr. 89.

<sup>100</sup> Lunning & Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 232 f.

en omplacering i första hand ska ske på samma arbetsplats eller samma företagsenhet där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt.<sup>101</sup> Omplaceringen måste likaså vara både skälig och möjlig. Med skälig menas att det ska vara godtagbart att arbetsgivaren gör en omplacering. Därtill ska bakomliggande problem till omplaceringsbeslutet kunna lösas av ett sådant ingrepp.<sup>102</sup> I AD 1996:144 hade en arbetstagare blivit uppsagd då hon nekat en omplaceringsmöjlighet. Då arbetstagaren arbetade med administrativa uppgifter till följd av ryggsproblem och hon blev erbjuden en tjänst som förskollärare ansågs emellertid både omplaceringen och uppsägningen vara orimliga.<sup>103</sup> Skäligheten innefattar även att arbetstagaren torde ha tillräckliga kvalifikationer för det erbjudna arbetet. Med tillräckliga kvalifikationer menas att hen ska uppfylla de minimikrav som hade ställts på arbetstagaren om hen varit nyanställd för arbetet i fråga.<sup>104</sup> En viss upplärningstid måste accepteras men arbetsgivaren har dock ingen förpliktelse att fullfölja en omplacering som innefattar omskolning av arbetstagaren. Omplaceringsskyldigheten är endast begränsad till lediga arbeten, vilket därför innefattar möjlighetskravet.<sup>105</sup>

## 5.2 Omplaceringar på grund av sjukdom

En sjukdomsrelaterad omplacering kan medföra en genomgripande förändring till skillnad från vanliga omplaceringar. En vanlig omplacering i enlighet med LAS begränsas av arbetstagarens anställningsavtal och arbetskyldighet.<sup>106</sup> Arbetstagarens arbetsuppgifter måste därför ha ett naturligt samband med verksamheten där hen är anställd. Blir en arbetstagare erbjuden en omplaceringsåtgärd utanför anställningsavtalet eller arbetskyldigheten är hen därför inte skyldig att genomföra dessa arbetsuppgifter då det innebär en förändring av tjänsten. Följaktligen går det att konstatera att arbetstagaren är skyddad mot genomgripande förändringar inom anställningsavtalet i enlighet med bastubadarprincipen. Dock om en rehabiliteringsutredning skulle ge ett negativt resultat utökas emellertid möjligheterna för omplaceringsåtgärder utanför avtalet.<sup>107</sup> Kan en arbetstagare inte utföra något annat arbete än

---

<sup>101</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

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

<sup>103</sup> AD 1996 nr. 144.

<sup>104</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>105</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 403 ff.

<sup>106</sup> Prop. 1990/91:140. s. 52.

<sup>107</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, 2006, s. 877 f.

vad som tidigare erbjudits förfaller således skyddet mot genomgripande förändringar.<sup>108</sup> Anledningen till skyddets upphörandet mot genomgripande förändringar beror på att arbetsgivaren inom rehabiliteringsskyldigheten måste göra allt i sin makt för att undvika uppsägning av en arbetstagare.<sup>109</sup> Arbetsgivaren kan då välja att frångå en omplacering inom anställningsavtalet och istället tillämpa andra omplaceringsåtgärder utanför avtalet.<sup>110</sup> Dessa åtgärder ska ses som en sista lösning innan uppsägning. Arbetsgivaren kan alltså överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra uppgifter i företaget i syfte att hens anställning ska bestå.<sup>111</sup>

Som tidigare nämnt, har arbetsgivaren vid fall av sjukdom en skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren innan hen kan sägas upp.<sup>112</sup> En uppsägning på grund av personliga skäl är således inte sakligt grundad om arbetsgivaren haft möjligheter att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete. Som ett resultat av detta är beviskraven hårda på att omplaceringsmöjligheterna undersökts. Arbetsgivaren har bevisbördan för att hen undersökt möjligheterna för en omplacering och måste därför göra en noggrann omplaceringsutredning.<sup>113</sup> Omplaceringsmöjligheterna behöver således undersökas i hela verksamheten då arbetstagarens arbetsförmåga utreds i förhållande till befintliga arbetsuppgifter inom företaget. Av den orsaken bör arbetsgivaren kontrollera alla lediga arbetsuppgifter samt tillgängliga tjänster och befattningar. Detta inkluderar likaså befattningar som blir lediga inom den närmsta tiden på grund av pension eller tjänstledighet. Tidsbegränsade anställningar, vilka går över till tillsvidareanställningar omfattas också. Då denna typen av tjänster anses vara tillgängliga vid anställningens slut, har den arbetstagare som är ämnad för en omplaceringsutredning företräde till denna tillsvidareanställning, före den visstidsanställda arbetstagaren.<sup>114</sup>

---

<sup>108</sup> Prop. 1990/91:140, s. 52.

<sup>109</sup> Prop. 1990/91: 141, s. 43.

<sup>110</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, 2006, s. 877 f.

<sup>111</sup> Prop. 1990/91: 141, s. 43.

<sup>112</sup> 7 § LAS (1982:80).

<sup>113</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, 2006, s. 882.

<sup>114</sup> Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 118.

Omplaceringsskyldigheten gäller därför alla driftsenheter inom verksamheten, även de driftsenheter som är lokaliserade på andra orter.<sup>115</sup> Skulle arbetsgivaren vara ett moderbolag finns det inget hinder för undersökning av omplaceringsmöjligheter i något av dotterbolagen. Tillhör arbetsgivaren en koncern finns det däremot ingen skyldighet att där inom försöka finna lediga arbetsuppgifter, då tillhörande bolag är självständiga.<sup>116</sup> Har arbetsgivaren flera verksamheter som sköter anställningar och personalärenden likt självständiga företag, är omplaceringsskyldigheten begränsad till den verksamhet där arbetstagaren är anställd.<sup>117</sup> Utöver ovan nämnda begränsningar finns det ingen skyldighet för arbetsgivaren att utforma nya tjänster eller arbetsuppgifter med avsikt att undvika uppsägning av den sjuke arbetstagaren.<sup>118</sup> I AD 2006:83 nekades arbetstagaren andra arbetsuppgifter då en sådan omplacering skulle kräva ett inrättande av en ny tjänst. Detta skulle innebära en alldeles för omfattande omorganisering av arbetsplatsen.<sup>119</sup> En arbetsgivare är således inte skyldig till att vidta en omplaceringssåtgärd om det skulle innebära en utökning av arbetsstyrkan i form av konstruerade tjänster eller arbetsuppgifter.<sup>120</sup>

### 5.3 Begränsningar av omplaceringsskyldigheten

Omplaceringsskyldigheten omfattar ett konkret, personligt anbud till arbetstagaren vilken hen ska kunna ta ställning till och fundera över.<sup>121</sup> Om en arbetsgivare föreslår en omplacering och arbetstagaren avböjer omplaceringsmöjligheten, är inte arbetsgivaren skyldig att lämna andra omplaceringsförslag.<sup>122</sup> Nekar eller undviker arbetstagaren att svara på ett skäligt omplaceringserbjudande kan även detta ses som att arbetsgivaren har fullgjort sitt omplaceringsansvar. Arbetstagaren ska därför informeras om att hen riskerar bli uppsagd om hen avböjer eller inte svarar på anbudet.<sup>123</sup> I AD 2010:3 hade arbetstagaren en nedsatt

---

<sup>115</sup> Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 504.

<sup>116</sup> Broman, Ericson& Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2017, s. 118.

<sup>117</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>118</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 403.

<sup>119</sup> AD 2006 nr. 83.

<sup>120</sup> AD 1996 nr. 125.

<sup>121</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 409.

<sup>122</sup> Prop. 1973:129, s. 243.

<sup>123</sup> Se avsnitt 5.1, 3 st. för en definition av begreppet skälighet. Se även Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 502.

arbetsförmåga med 25 procent. Arbetstagaren blev erbjuden en anpassningsåtgärd i form av en tjänst på 75 procent, vilket hon avböjde. Uppsägningen ansågs därför objektivt grundad.<sup>124</sup>

När det gäller omplaceringar ligger det i arbetsgivarens intresse att framföra omplaceringsmöjligheterna och dokumentera dem. På likande sätt bör arbetstagarens acceptering eller avvisande av anbudet dokumenteras. Det föreligger inget lagstadgat dokumentationskrav, men det kan vara en relevant åtgärd så att det i efterhand inte finns oklarheter huruvida några omplaceringsmöjligheter har förekommit eller inte.<sup>125</sup> Skulle tveksamheter uppstå om vilka omplaceringsmöjligheter som funnits eller om arbetsgivaren inte undersökt omplaceringsmöjligheterna anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.<sup>126</sup> I AD 1999:10 ogiltigförklarades upphörandet av en anställning då arbetsgivaren inte uppfyllt sina skyldigheter till att utreda möjligheterna till en fortsatt anställning. Då omplaceringsansvaret inte fullgjorts hade det inte heller tillkännagivits om arbetstagaren var förmögen till att utföra arbete över huvud taget.<sup>127</sup> Har arbetsgivaren inte uttömt omplaceringsmöjligheterna föreligger således ingen skälig anledning för uppsägning.<sup>128</sup> Saknas det däremot möjligheter till omplacering i verksamheten och arbetstagaren inte utför arbete av betydelse, föreligger saklig grund för uppsägning.<sup>129</sup>

## 6. Arbete av betydelse

Under rehabiliteringsarbetets gång kan det uppstå situationer där arbetsgivaren kommer fram till att arbetstagaren helt saknar arbetsförmåga. Blir detta aktuellt godtas inte längre principen om att sjuka arbetstagare inte kan bli uppsagda. Som ett resultat av detta blir uppsägning tillgripligt då arbetstagaren inte utför betydelsefullt arbete.<sup>130</sup> En arbetstagare slutar utföra arbete av betydelse när hans arbetsförmåga är så pass nedsatt att den är stadigvarande och när arbetstagaren inte i någon utsträckning alls kan utföra arbete på ett tillfredsställande sätt.<sup>131</sup> För

---

<sup>124</sup> AD 2010 nr. 3.

<sup>125</sup> AD 2000 nr. 76.

<sup>126</sup> Glavå& Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 407.

<sup>127</sup> AD 1999 nr. 10.

<sup>128</sup> Lunning& Toijer, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2010, s. 497.

<sup>129</sup> AD 1993 nr. 42.

<sup>130</sup> Prop. 1973:129, s. 126.

<sup>131</sup> Popovic, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, PM, Lunds universitet, 2019. Se även Prop. 1973:129, s. 126.

att en arbetsförmåga ska vara stadigvarande nedsatt finns inget krav på att nedsättningen ska vara fortlöpande för resten av livet eller fram till pensionsåldern. Istället ska arbetsförmågan utredas kontinuerligt med en frekvens på minst var tredje år.<sup>132</sup> I AD 2014:41 hade anställningen upphört för att arbetstagaren utfört arbetet otillfredsställande. Då Arbetsdomstolen inte kunde konstatera att sjukdomstillståndet var stadigvarande, förelåg emellertid inte saklig grund för uppsägning. I samband med avgörandet om arbetstagaren utför arbete av betydelse sker en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet, som är aktuella vid tidpunkten för uppsägningen. Skulle förhållandena kring uppsägningstillfället vara oklara kan det vara intressant att även beakta sådant som skett efter anställningsförhållandet avslutats.<sup>133</sup>

Vid avgörandet sker en vägning av vad som talar för, respektive mot arbetstagaren, där både arbetsgivarens och arbetstagarens förutsättningar prövas. Ofta görs bedömningen baserat på arbetsprestationer, men hög frånvaro tas också i beaktning.<sup>134</sup> Andra faktorer som granskas är bland annat arbetstagarens sjukdomsprognos, arbetsprestation och samarbetsförmåga, samt om arbetsgivaren vidtagit stödande åtgärder. Med andra ord vägs vad arbetstagaren åstadkommer mot de kostnader hen frambringar.<sup>135</sup> Detta specificeras i AD 2014:26, där en arbetstagare blev uppsagd då han trots lättare arbetsuppgifter och anpassad arbetstid presterade sämre än andra arbetstagare. Omplacerings- och anpassningsmöjligheterna var uttömda och arbetstagaren kunde fortfarande inte utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Därför blev domslutet att uppsägningen var giltig.<sup>136</sup> I fall likt detta när anställningens bestående är en ren omöjlighet och alla anpassnings- och omplaceringsåtgärder är uttömda kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren. Då blir det istället en uppgift för samhället att rehabilitera arbetstagaren och hjälpa hen att hitta ett annat, mer passande arbete.<sup>137</sup>

---

<sup>132</sup> HFD 2011 ref. 63.

<sup>133</sup> AD 2014 nr. 41.

<sup>134</sup> Westregård, *Partiell "sjuknärvaro" - Ett nytt fenomen i arbetslivet*, Vänbok till Boel Flodgren, 2011, s. 445.

<sup>135</sup> Westregård, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, 2006, s. 881.

<sup>136</sup> AD 2014 nr. 26.

<sup>137</sup> Rydberg- Welanders, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, 2018, s. 169.



## 7. Analys

### 7.1 Arbetsgivarens skyldighet att vidta anpassnings- och omplaceringsåtgärder i rehabiliteringsprocessen

Vid tillgripande av en anpassnings- eller omplaceringsåtgärd i syfte att utföra en arbetsplatsbaserad rehabilitering av en arbetstagare är det viktigt att beakta omständigheterna som går att härleda till varje enskilt fall. En specifik rehabiliteringsåtgärd, som att till exempel omplacera en arbetstagare från produktionsarbete till en kontorstjänst passar inte alltid in i alla rehabiliteringssammanhang. Detta beror på att varierande sjukdomsfall ter sig olika. Specifika kriterier för vad en tillräcklig omplacerings- eller anpassningsåtgärd är finns därför inte. I SFB står det till exempel att arbetsgivaren ska svara för nödvändiga rehabiliteringsåtgärder men det finns ingen närmare framställning på vad som anses vara en nödvändig insats.<sup>138</sup> Även AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering saknar konkreta beskrivningar av hur verkställandet av dessa insatser ska gå till. Det nya förslaget till en AFS om arbetsanpassning tydliggör arbetsgivarens ansvar och förväntningarna som ställs på hen. I sin tur kan detta bidra till en effektivare rehabilitering då arbetsgivaren får en bättre förståelse för hur insatserna ska gå till och vad som ska utföras inom rehabiliteringen. Det som kan tänkas vara negativt med förslaget är att bara anpassning tas upp. Rehabilitering utelämnas helt i det nya förslaget, till skillnad från AFS 1994:1 där både åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering omnämns. Precis som anpassningsåtgärderna, behöver insatserna för rehabilitering en tydligare beskrivning på hur de ska förverkligas. Både AFS 1994:1 och det nya förslaget saknar en sådan redogörelse, vilket kan uppfattas som kritiskt.<sup>139</sup>

Det anpassningsansvar som faktiskt uttrycks i bland annat arbetsmiljöföreskrifter och lagar är att arbetsgivaren bör genomföra en rehabiliteringsutredning så snabbt som möjligt när behov finns. Det står även att en plan för arbetstagarens återgång till arbetet ska uträttas på liknande sätt.<sup>140</sup> Vid arbetsanpassning som en rehabiliteringsåtgärd ska anpassningen utformas ur ett helhetsperspektiv då tanken är att arbetstagaren ska kunna stanna i tjänst så länge som möjligt. Likväl ska anpassningsåtgärderna utföras efter rådande rimlighet i det individuella fallet.

---

<sup>138</sup> Se avsnitt 3.1.

<sup>139</sup> Se avsnitt 4.1.

<sup>140</sup> Se avsnitt 3.1.

Arbetstagarens begränsade förmåga ska alltid tas i beaktning, men om anpassningsåtgärderna sedan behöver ske genom att arbetsuppgifter tas bort eller kompletteras beror som sagt på arbetstagarens sjukdomstillstånd.<sup>141</sup> Emellertid kan det räcka med arbetstagarens vägran till en anpassningsåtgärd eller brist på möjligheter till omorganisering för att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ska anses vara uttömd. Arbetstagarens eget engagemang och delaktighet i rehabiliteringen, samt hans arbetsprestation är en viktig del av rehabiliteringsarbetet, precis som sjukdomstillståndet och hans förutsättningar därefter. I AD 1997:39 var arbetstagarens medverkan till rehabilitering bristande, då han inte ville delta i erbjudna anpassningsåtgärder. Detta ledde till att arbetsgivaren ansågs ha fullgjort sin skyldighet till rehabilitering. I AD 1999:26, tydliggörs specifikt vikten av informationsskyldigheten i enlighet med 30 kap 6 a § SFB. I detta fall ville arbetstagaren inte informera arbetsgivaren om sitt sjukdomstillstånd. Då arbetstagaren undanhållit information visste inte arbetsgivaren vilka anpassnings- eller omplaceringssåtgärder som skulle vidtas. Domslutet blev att arbetsgivaren uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet.<sup>142</sup>

Om alla rehabiliteringsåtgärder är uttömda och det visar sig att arbetstagarens förmåga inte förbättrats, måste arbetsgivaren pröva att göra en omplacering. I första hand ska omplaceringen ske i samma verksamhet eller företagsenhet där arbetstagaren tidigare varit sysselsatt. Är detta inte rimligt på grund av sjukdomstillståndet föreligger en större skyldighet för arbetsgivaren att hitta en omplaceringsmöjlighet. Då kontrolleras alla arbetsuppgifter inom hela företaget, även driftsenheter på andra orter. För att en omplacering ska kunna äga rum måste arbetstagaren också bli erbjuden ett ledigt arbete som hen har tillräckliga kvalifikationer för. Så länge en arbetstagare innehar arbetsförmåga och kan utföra det arbete arbetsgivaren lämnat anbud på, anses en omplacering fortfarande vara en skälig åtgärd. I AD 1996:144 tydliggörs skälighetsprincipen. Arbetstagaren fick ett omplaceringserbjudande som skulle innebära lyft av förskolebarn, något hon inte skulle kunna klara av till följd av en ryggskada. Då arbetstagaren nekat anbudet blev hon uppsagd. Eftersom omplaceringen bedömdes vara oskälig med tanke på arbetstagarens sjukdomstillstånd upphävdes uppsägningen av Arbetsdomstolen.<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Se avsnitt 4.1.

<sup>142</sup> Se avsnitt 3.1–3.2.

<sup>143</sup> Se avsnitt 5.1–5.2.

Arbetsgivaren ska göra allt i sin makt för att undvika uppsägning av en sjuk arbetstagare. Därför kan det vara viktigt att beakta omständigheterna kring anställningsförhållandets upphörande. Trots snarlika situationer kan utfallet skilja sig åt då olika arbetsgivare har varierande möjligheter till omplacering och anpassningsåtgärder. Detta grundar sig i verksamhetens storlek och ekonomiska förutsättningar, vilket kan konstateras i följande fall.<sup>144</sup> Arbetsgivaren i AD 2014:41 betraktades inte ha tillgripit tillräckliga insatser. Skulle ytterligare anpassningsåtgärder implementeras hade arbetstagaren kunnat återvända till sin tjänst. I AD 2001:92 fastställde Arbetsdomstolen att arbetsgivaren borde ha prövat omfördelning av andra arbetstagares arbetsuppgifter i syfte att omplacera en sjukdomsdrabbad arbetstagare.<sup>145</sup> Å andra sidan bedömdes det vara illegitimt att omplacera den sjuke arbetstagaren i AD 2006:83, då anpassningsinsatserna ansågs vara allt för ingripande.<sup>146</sup> Anpassningsåtgärderna får inte gå ut över andra arbetstagare hursomhelst, vilket det skulle göra i AD 1993:42. Arbetsdomstolen ansåg att en omorganisation var olämplig i detta fall eftersom det rörde sig om ett litet företag. Tilltänkta anpassningsinsatser skulle därför ha en alldeles för stor påverkan på verksamheten.<sup>147</sup>

Genom principen att arbetsgivaren ska göra allt hen kan i sin verksamhet för att inte säga upp en sjuk arbetstagare kan det konstateras att det ofta krävs mer av större arbetsgivare än små. Det kan ses som att lagen är skriven till gagn för arbetstagare inom större verksamheter. På så sätt blir regleringen missgynnande mot arbetstagare i mindre företag då små verksamheter har färre ekonomiska medel. Samtidigt är det dock svårt att införa mer konkreta bestämmelser på insatser för att göra rättsläget mer jämlikt. Sådana stadganden skulle kunna innebära ett ännu större åliggande för en arbetsgivare att tillgripa anpassnings- eller omplaceringsåtgärder jämfört med det ansvar hen har idag. I sin tur skulle detta kunna leda till att arbetsgivaren måste använda sig av ekonomiska resurser hen inte besitter, vilket kan komma att påverka verksamheten negativt. Just därför finns det idag praxis, och möjligen framtida föreskrifter om arbetsanpassning som påtalar att hur mycket som helst inte kan krävas av en arbetsgivare, oavsett om hens verksamhet är stor eller liten. I AD 2001:1 skulle anpassningsåtgärderna innebära en allt för stor kostnad för arbetsgivaren, vilket betraktades vara oskäligt.<sup>148</sup>

---

<sup>144</sup> Se avsnitt 4.2.

<sup>145</sup> Se avsnitt 3.1.

<sup>146</sup> Se avsnitt 5.2.

<sup>147</sup> Se avsnitt 4.2.

<sup>148</sup> Se avsnitt 4.2.

Förutom skillnad på arbetsplatsernas ekonomi och storlek kan anledningen till att det inte alltid krävs lika mycket av olika arbetsgivare, grunda sig i arbetstagarens aktuella sjukdom. Olika sjukdomstillstånd kan vara olika svåra att rehabilitera. Vissa sjukdomar försämras efter tid, medan andra förbättras eller inte ändras alls. Till exempel led arbetstagaren i AD 2001:1 av elkänslighet och av det som går att utläsa från domen kan inte denna typ av sjukdom rehabiliteras.<sup>149</sup> Vad som räknas som en tillräcklig åtgärd från arbetsgivarens sida, varierar på grund av omständigheterna som skiljer sig åt från fall till fall. Därför är det svårt att avgöra hur långt ansvaret för dessa åtgärder sträcker sig. Arbetsgivaren svarar dock endast för de omplacerings- och anpassningsinsatser som syftar till att arbetstagaren ska kunna återvända till arbetsgivarens verksamhet. Gränsen för vad som kan behöva göras inom företaget är otydlig. I prop. 1976/77:149 står det att ju längre samhället utvecklats, desto större blir arbetsgivarens möjligheter att genomföra anpassnings- och omplaceringsåtgärder. Redan nu är det svårt att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom, men med den snabba, rådande utvecklingen i dagens samhälle skulle det kunna innebära att det i framtiden blir ännu svårare att genomföra en uppsägning. I takt med att tekniken förbättras kommer förmodligen ytterligare tekniska hjälpmedel att framställas. Detta kan i sin tur bidra till att fler sjuka arbetstagare får möjligheten att vara kvar i tjänst tack vare dessa redskap.<sup>150</sup>

## 7.2 Hur långt sträcker sig skyldigheten till arbetsanpassning och omplacering innan en arbetstagare kan bli uppsagd på grund av sjukdom?

Av det anförda i denna rättsutredning framgår det att en uppsägning till följd av sjukdom först är möjlig när en arbetstagare inte längre utför arbete av betydelse. Dock krävs det även att andra rekvisit är uppfyllda innan ett anställningsförhållande ska kunna avslutas på detta sätt.<sup>151</sup> Först och främst måste skyldigheterna till rehabilitering och arbetsanpassning vara uttömda, vidare torde även omplaceringsskyldigheten vara fullgjord.<sup>152</sup> Arbetstagaren får inte heller uppbära sjukpenning eller rehabiliteringsersättning vid uppsägningstillfället om ett avslutande av

---

<sup>149</sup> Se avsnitt 4.2.

<sup>150</sup> Se avsnitt 3.1.

<sup>151</sup> Se avsnitt 6.

<sup>152</sup> Se avsnitt 5.1.

anställningsförhållandet ska kunna genomföras.<sup>153</sup> Under rehabiliteringen har arbetsgivaren inte heller någon rätt att säga upp arbetstagaren på grund av skäl som går att relatera till sjukdomen om inte anpassnings- och omplaceringsskyldigheten uttömts. Detta påvisas i AD 1999:2, då en arbetstagare misskötte sig och förstörde arbetsgivarens egendom. Arbetstagaren kunde ej bli uppsagd då misskötseln relaterades till psykisk ohälsa. Innan uppsägning kan ske bör en arbetsgivare således tolerera en högre grad av misskötsel av en sjuk arbetstagare, än vad hen hade behövt tolerera om arbetstagaren hade varit frisk.<sup>154</sup>

Om alla anpassningsåtgärder är uttömda och det visar sig att arbetstagarens förmåga inte förbättrats, måste arbetsgivaren prova att omplacera arbetstagaren innan en uppsägning kan bli aktuell.<sup>155</sup> För att omplaceringsskyldigheten ska vara uppfylld ska den vara både skälig och möjlig. Ibland räcker det med att arbetstagaren nekar eller inte svarar på ett omplaceringserbjudande, vilket specificeras i AD 2010:3. I fallet blev arbetstagaren erbjuden en deltidstjänst som matchade hennes nedsatta arbetsförmåga. Då arbetstagaren ville arbeta heltid tackade hon nej. På grund av avböjandet till omplaceringserbjudandet betraktades arbetsgivaren ha fullgjort omplaceringsskyldigheten och uppsägningen giltigförklarades av Arbetsdomstolen. Arbetsgivaren anses inte ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om det finns oklarheter runt förekommande omplaceringsmöjligheter eller om arbetsgivaren inte uppfyllt sina skyldigheter, vilket tydliggörs i AD 1997:73 och AD 1999:10. I det första fallet ogiltigförklarades upphörandet av anställningen då omplaceringsskyldigheten inte hade fullgjorts. Arbetsgivaren i AD 1999:10 ansåg att arbetstagaren inte utförde arbete av betydelse och valde därför att säga upp honom. Då det även i detta fall inte hade genomförts någon omplaceringsutredning, visste inte arbetsgivaren om arbetstagaren kunde utföra någon typ av arbete. Har omplaceringsmöjligheterna inte uttömts, föreligger ingen skälig anledning för uppsägning. I AD 1993:42 konstateras det att saklig grund för uppsägning föreligger om omplaceringsmöjligheter saknas.<sup>156</sup>

---

<sup>153</sup> Se avsnitt 1.3.

<sup>154</sup> Se avsnitt 3.1.

<sup>155</sup> Se avsnitt 5.1.

<sup>156</sup> Se avsnitt 5.3.

Har både arbetsanpassnings- och omplaceringsskyldigheten uppfyllts och arbetstagaren fortfarande inte kan utföra arbete av betydelse föreligger saklig grund för uppsägning på grund av sjukdom. Detta specificeras i AD 2014:26 och AD 2005:105 där arbetsgivaren hade lagt stora resurser på arbetsanpassning och rehabilitering, vilket inte hjälpte. Då även omplaceringsskyldigheten hade uttömts och arbetstagarna inte ansågs utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt kunde sjukdomsrelaterade uppsägningar genomföras. Det finns inga direkta krav på vad som bör och inte bör uppfyllas av en arbetstagare vid avgörandet om hen utför arbete av betydelse. Dock står det i prop. 1973:129 att en arbetstagare slutar genomföra arbete av betydelse när arbetsförmågan är så stadigvarande nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra något betydelsefullt arbete alls. Beaktas enbart det som återfinns i denna proposition kan rättsläget anses någorlunda diffust. Anledningen bakom otydligheten beror på att det inte finns några direkta rekvisit som måste uppfyllas för att en arbetstagare inte ska utföra arbete av betydelse.<sup>157</sup>

Rättslägets otydlighet innebär att det idag inte är helt enkelt att säga upp en sjukdomsdrabbad arbetstagare, vilket grundar sig i tanken att det inte ska vara tillåtet. Å ena sidan, sett från arbetsgivarens perspektiv medför det en ekonomisk påverkan för verksamheten då rehabilitering kan vara kostsamt, speciellt om den blir långvarig. Å andra sidan, gynnar det förstärkta anställningsskyddet arbetstagare på så sätt att om skyddet inte funnits skulle det vara lättare att säga upp sjukdomsdrabbade arbetstagare, precis som i Danmark.<sup>158</sup> Genom att rekrytera nya, friska arbetstagare skulle kostnaderna för arbetsanpassning och omplacering säkert sänkas. Samtidigt skulle viktig kompetens förloras om arbetsgivaren väljer att säga upp sjuka arbetstagare istället för att rehabilitera dem. Som ett resultat av detta skulle ytterligare svårigheter skapas för sjuka arbetstagare att ta sig in på arbetsmarknaden igen när de väl hamnat utanför. Detta kan i sin tur att drabba arbetstagaren ekonomiskt men också i form av ett utanförskap, precis som många arbetslösa kan tänkas uppleva när de går utan jobb. Sett ur ett samhällsligt perspektiv skulle ett minskat arbetsgivarrelaterat ansvar för arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder kunna bidra till större sociala kostnader.

---

<sup>157</sup> Se avsnitt 4.2 och 6.

<sup>158</sup> Se avsnitt 2.

Med detta i åtanke bör en arbetsgivare inneha god kunskap om arbetsrätten för att kunna avgöra när en sjukdomsrelaterad uppsägning kan, respektive inte kan ske. Lagens otydlighet och avsaknaden av kunskap inom det arbetsrättsliga området går att urskilja i omnämnd praxis. I vissa av domarna har arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren utan att uttömma alla skyldigheter som torde uppfyllas innan upphörande av anställningsförhållandet kan komma på fråga. Då varje fall är unikt specificerar AD 2014:41 att detta ska tas i beaktning och att en prövning för vad som är saklig grund måste ske i det enskilda fallet.<sup>159</sup> Praxis blir därför en relevant rättskälla för framtida beslut om sjukdomsrelaterade uppsägningar.<sup>160</sup>

## 8. Sammanfattning och slutsatser

En arbetsgivare svarar endast för de anpassnings- och omplaceringsåtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återvända till hens verksamhet. Specifika kriterier för vad som är en tillräcklig anpassnings- eller omplaceringsåtgärd finns inte. Detta beror på att en specifik rehabiliteringsåtgärd inte alltid passar in i alla rehabiliteringssammanhang då ohälsa sällan ter sig på samma sätt. Oavsett sjukdom har arbetsgivaren dock en förpliktelse att genomföra nödvändiga rehabiliteringsåtgärder. Emellertid saknas konkreta exempel på nödvändiga insatser då handlingarna även här varierar beroende på de omständigheter som skiljer sig åt från fall till fall. För att arbetsanpassningsskyldigheten ska vara uppfylld ska anpassningsåtgärder utformas efter ett helhetsperspektiv. Vid genomförandet ska arbetstagarens sjukdomstillstånd och hens förutsättningar därefter alltid tas i beaktning. Därför kan arbetsgivaren bli skyldig att införa speciella arbetsanordningar, ändra arbetstider eller ta bort och addera arbetsuppgifter till gagn för arbetstagarens välmående. Då arbetsgivaren har ett ansvar att göra allt i sin makt för att inte säga upp en arbetstagare kan hen bli skyldig att implementera större åtgärder i form av omorganisationer. Åtgärderna får dock inte lov att påverka verksamhetens bedrivande eller försämra andra arbetstagares anställningsförhållanden.

Har alla anpassningsåtgärder uttömts och arbetstagaren fortfarande inte kan arbeta träder arbetsgivarens omplaceringsansvar in. En omplacering kan endast genomföras om lediga arbeten finns. Arbetstagaren måste även ha tillräckliga kvalifikationer för den vakanta tjänsten

---

<sup>159</sup> Se avsnitt 6.

<sup>160</sup> Se avsnitt 1.4.

som erbjudits. I första hand ska omplaceringen ske inom ramen för arbetstagarens anställning men är detta omöjligt blir arbetsgivaren skyldig att försöka omplacera arbetstagaren utanför anställningsavtalet. Då undersöks omplaceringsmöjligheten inom alla arbetsuppgifter som existerar på företaget men även inom driftsenheter på andra orter. En omplacering är skälig så länge arbetstagaren besitter en arbetsförmåga och kan utföra arbetet hen blivit erbjuden.

Gränsen för arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet beror på vilken typ av verksamhet arbetsgivaren driver och arbetstagarens arbetsförmåga. Trots snarlika situationer kan utfallet variera då arbetsgivare har olika möjligheter till omplacering och arbetsanpassning beroende på verksamhetens storlek och ekonomiska förutsättningar. I vissa fall kan det därför krävas fler eller större åtgärder av ett stort företag än ett litet, då små verksamheter har mindre resurser. Arbetsgivaren har huvudansvaret för genomförandet av den arbetsplatsanpassade rehabiliteringen men även arbetstagarens eget engagemang till delaktighet och hans arbetsprestation är en viktig del av rehabiliteringsarbetet. Arbetstagarens vägran till en rehabiliteringsåtgärd eller brist på möjligheter till omorganisering kan räcka för uppfyllandet av arbetstagarens omplacerings- eller anpassningsskyldighet. Detta utgör således gränsen för arbetsgivarens skyldigheter. Skulle det finnas oklarheter kring hur omplaceringsmöjligheter funnits eller om arbetsgivaren inte bedöms ha uppfyllt sina skyldigheter anses omplaceringsansvaret inte vara uppfyllt. Emellertid kan det i vissa fall ses som att omplaceringsskyldigheten är uttömd om möjligheter till omplacering saknas.

För att en sjukdomsrelaterad uppsägning ska kunna genomföras måste det göras en helhetsbedömning av situationen. Det räcker inte med att anpassnings- och omplaceringsskyldigheterna är uttömda. En uppsägning kan först genomföras när arbetstagaren inte längre uppbär sjukpenning eller rehabiliteringsersättning. Vidare krävs det också att arbetstagaren inte ska kunna utföra betydelsefullt arbete. En arbetstagare slutar utföra arbete av betydelse när hans arbetsförmåga är så stadigvarande nedsatt att hen inte kan utföra något arbete alls på ett tillfredsställande sätt. Precis som omständigheterna ska uppmärksammas vid arbetsanpassning och omplacering, är det vid en uppsägning till följd av sjukdom relevant att beakta omständigheterna kring anställningens avslutande. Är alla rekvisit uppfyllda och anställningens fortlöpande ses som en omöjlighet kan arbetsgivaren välja att säga upp



arbetstagaren. Då lämnas ansvaret över till samhället att försöka rehabilitera arbetstagaren och hjälpa hen hitta ett nytt, mer passande jobb.

Genom förankring i omnämnda rättsfall går det slutligen att konstatera att möjligheten till uppsägningar på grund av sjukdom och vad som räknas som en tillräcklig omplacerings- eller anpassningsåtgärd är varierande. Alla rättsfall är unika och bör följaktligen dömas olika beroende på de skilda sakförhållandena. Praxis blir därför en relevant rättskälla för framtida beslut om sjukdomsrelaterade uppsägningar. Det är även viktigt att vår lagstiftning kan skydda de utsatta på bästa möjliga sätt och att Sverige som land kontinuerligt jobbar med förebyggandet av ohälsa för att undvika sjukskrivningar och sjukdomsrelaterade uppsägningar. Sjukdom och ohälsa är inget en arbetstagare kan hjälpa eller vill utsättas för, men ändå blir många drabbade.

## **Abstract**

The purpose of this essay is to examine the employer's obligation for adjustment interventions and re-employment before a dismissal can take place. The essay will mainly analyse the employer's responsibility for adjustment interventions and re-employment of ill employees. Secondly, an analysis will be made regarding the extent of these responsibilities before a dismissal can occur. Poor health and illness are not considered as legitimate reasons for a dismissal, but illness-related dismissals are still occurring in the labour market. In order to enable suchlike dismissal, the employer must fulfil the rehabilitation obligation. Due to the company's size and finances, employers have different opportunities for re-employment and adjustment interventions. However, it is not only the employer's task to accomplish this, the employee's commitment, level of health and working capacity are important components in the process. An illness-related dismissal is only possible when the employer has replenished the adjustment interventions and re-employment responsibility, when the employee's sickness allowance and activity compensation expires, and when the employee no longer performs relevant work. If this is the case and a continued employment is unimaginable, the employer is exonerated from responsibility and dismissal becomes applicable. The liability then lies in the society's hands to pursue the rehabilitation and help the employee to find another job.

**Keywords:** Labour law, dismissal, illness, rehabilitation, re-employment, adjustment interventions.

## 9. Källförteckning

Offentligt tryck

### Utredningsbetänkanden

SOU 2006:107 Fokus på åtgärder- En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet.

### Propositioner

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1976/77:149 Om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1990/91: 140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1990/91:141 Rehabilitering, rehabiliteringsersättning m.m.

### Föreskrifter

Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning (2014/105206)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

### Litteratur

Broman, Jacob, Ericson, Bo& Öhrn, Carolina, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, Tredje upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Glavå, Mats& Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2016.

Günzel, Mats& Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, Tredje upplagan, Liber, Malmö, 2012.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Åttonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019.

Iseskog, Tommy, *Uppsägning av personliga skäl*, Åttonde upplagan, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2011.

Korling, Fredrik- Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, Studentlitteratur, Lund, 2013.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, Tionde upplagan, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2010.

Rydberg- Welanders, Lotti, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, Tredje upplagan, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2018.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, Andra upplagan, Iustus, Uppsala, 2003.

Westregård, Annamaria, *Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering*, Förvaltningsrättslig tidskrift FT 2/2012, s. 213–224.

Westregård, Annamaria, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift 2006–07 nr. 4, s. 876–888.

Westregård, Annamaria, *Partiell "sjuknärvaro"- Ett nytt fenomen i arbetslivet*, Vänbok till Boel Flodgren, Juristförlaget i Lund, 2011, s. 443–458.

Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt: en introduktion*, Andra upplagan, Iustus, Uppsala, 2012.

## Rättsfallsförteckning

### Högsta förvaltningsdomstolen:

HFD 2011 ref. 63

### Arbetsdomstolen:

AD 1932:100	AD 1999:26
AD 1978:89	AD 2000:69
AD 1993:42	AD 2000:76
AD 1993:96	AD 2001:1
AD 1996:125	AD 2001:92
AD 1996:144	AD 2005:105
AD 1997:39	AD 2006:83
AD 1997:73	AD 2010:3
AD 1999:2	AD 2014:26
AD 1999:10	AD 2014:41

### Övriga källor

Popovic, Sandra, *Är sjukdom en saklig grund för uppsägning*, Promemoria i HARH06  
Arbetsrätten i metod och tillämpning, Lunds universitet, 2019.