



# LUNDS UNIVERSITET

## Anställningsskyddet vid sjukdom

Sammandrabbningen mellan arbetsgivarens uppsägningsrätt och  
arbetstagarens förstärkta anställningsskydd

---

Institutionen för handelsrätt

HARH16 - Kandidatuppsats i arbetsrätt

HT-2021

*André Kelmendi Jansson och Björn Moberg*

*Handledare: Andreas Inghammar*

# Sammanfattning

Det talas ofta om att arbetstagare i Sverige har ett av de bästa skydden mot godtyckliga uppsägningar jämfört med resten av världen. När arbetsgivarens rehabiliteringsansvar infördes i början av 1990-talet medförde detta i sin tur flera nya skyldigheter för arbetsgivaren och arbetstagarnas ställning förstärktes ytterligare. Med tanke på att det grundläggande anställningsskyddet redan innan denna förändring ansågs vara så pass långtgående, borde det väl vara näst intill omöjligt att säga upp en arbetstagare med pågående sjukskrivning?

Vår uppsats syftar till att undersöka, analysera och diskutera vad som krävs för att en uppsägning som hänför sig till en arbetstagares sjukdom ska anses vara sakligt grundad. Under denna undersökning ämnar vi även att diskutera huruvida det faktiskt föreligger ett förstärkt anställningsskydd för sjukskrivna arbetstagare. I samband med den nya LAS-principöverenskommelsen avser vi därutöver att undersöka och resonera kring vilken eventuell framtida påverkan de nya regleringarna skulle kunna innebära för uppsägningar som sker på grund av sjukdom.

Utifrån de primära rättskällorna kan fyra huvudsakliga faktorer identifieras vilka Arbetsdomstolen behandlar vid en uppsägning som sker på grund av sjukdom; arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet, arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, arbetstagarens samverkansskyldighet och huruvida arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt. I sin bedömning gör AD en intresseavvägning utifrån varje falls unika omständigheter som påverkar hur långt dessa åligganden sträcker sig. Vad gäller den nya LAS-principöverenskommelsen drar vi utifrån vår analys slutsatsen att överenskommelsen potentiellt kan innebära vissa försvagningar av anställningsskyddet för sjukskrivna arbetstagare, om den införs i sin nuvarande form.

**Nyckelord:** Uppsägning, sjukdom, anställningsskydd, rehabilitering, intresseavvägning

# Abstract

It is often said that employees in Sweden have one of the best protections against arbitrary terminations compared to the rest of the world. When the employer's rehabilitation responsibility arose in the early 1990s, this in turn entailed several new obligations for the employer and the position of the employees was further strengthened. Given that the fundamental employment protection even before this already was considered to be very extensive, should it not be next to impossible to terminate an employee with an ongoing illness?

The purpose of our thesis is to investigate, analyze, and discuss the requirements for a termination, relating to an employee's illness, to be considered objectively justified. Furthermore, in this study, we intend to discuss whether or not a strengthened employment protection for employees on sick leave actually exists. In regards to the new LAS-reformation, we also aim to investigate and discuss the possible future impact of the new regulations on terminations that occur due to illness.

Based on the primary sources of law, four main factors can be identified which are considered by the court in the event of a termination that occurs due to illness; the employer's obligation to rehabilitate, the employer's obligation to relocate, the employee's obligation to participate and whether or not the employee's ability to work is permanently reduced. In their assessment, the AD balances different interests based on each case's unique circumstances that affect how far these obligations in turn extend. In regards to the new LAS principle agreement, we draw from our analysis the conclusion that it potentially could entail a slight weakening of the employment protection for employees on sick leave, if introduced in its current form.

# Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AFL - Lagen om allmän försäkring

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

AV - Arbetsmiljöverket

Ds - Departementsskrivelse

FK - Försäkringskassan

LAS - Lagen om anställningsskydd

LO - Landsorganisationen

Prop - Proposition

PTK - Privattjänstemannakartellen

SFB - Socialförsäkringsbalken

SOU - Statens offentliga utredningar

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund och ämne	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Metod och material	3
<b>2. Rehabilitering och uppsägning - det rättsliga förhållandet</b>	<b>6</b>
2.1 Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen	6
2.1.1 Rehabiliteringsansvaret	7
2.1.2 Rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärderna	8
2.1.3 Rehabiliteringsplanen	9
2.2 Anställningens avslutande	11
2.2.1 Saklig grund för uppsägning	11
2.2.2 Personliga skäl	12
2.2.3 Omplaceringsskyldigheten	13
2.3 Rehabiliteringsreformens effekt på anställningsskyddet	14
<b>3. Uppsägning på grund av sjukdom</b>	<b>16</b>
3.1 Bedömningen av saklig grund vid sjukdom	16
3.1.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet	16
3.1.2 Arbete av betydelse   Omplaceringsskyldighet	18
3.1.3 Arbetstagarens samverkansskyldighet	20
3.1.4 Stadigvarande nedsatt arbetsförmåga	22
3.1.5 Sammanfattning av rättspraxis	23
<b>4. Moderniseringen av LAS</b>	<b>25</b>
4.1 Personliga skäl enligt principöverenskommelsen	25
4.1.1 Sakliga skäl istället för saklig grund	25
4.1.2 Dispositivitet i samband med sakliga skäl	26
<b>5. Diskussion och slutsatser</b>	<b>28</b>
5.1 Uppsägning på grund av sjukdom	28
5.1.1 De fyra huvudfaktorerna	29
5.1.2 Reflektioner kring AD:s intresseavvägning	32
5.1.3 Ett förstärkt anställningsskydd?	33
5.2 LAS-reformens potentiella påverkan	34
<b>6. Avslutande anmärkningar</b>	<b>38</b>
<b>Källförteckning</b>	<b>40</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

Under slutet av december 2019 hade 171 767 personer pågående sjukfall i Sverige.<sup>1</sup> Detta innebär att den försäkrade, under en sammanhängande period, är sjukskriven med rätt till rehabiliteringsersättning eller sjukpenning.<sup>2</sup> Ett högt antal sjukskrivningar medför många arbetsrättsliga skyldigheter som ett företag behöver ta hänsyn till. Dessa förpliktelser, som bland annat innefattar tillsättandet av rehabiliteringsåtgärder, utredningar om arbetsanpassning och inte minst utbetalning av sjuklön, medför oftast stora kostnader för arbetsgivaren. Detta kan leda till situationer där arbetsgivaren ser en uppsägning som ett mer fördelaktigt alternativ än att behålla en anställd som fått sin arbetsförmåga nedsatt till följd av sjukdom. Rätten att tilta en sådan ingripande åtgärd förutsätter dock att arbetsgivaren uppfyller ett antal kriterier. Arbetsgivaren måste vara varsam och noggrann under hela processen, inte minst eftersom uppsägning på grund av sjukdom i huvudregel ej utgör saklig grund i Sverige.<sup>3</sup> Med detta sagt anser vi att det är av stor vikt att utreda under vilka omständigheter ett undantag från denna huvudregel kan vara tillämpligt enligt den gällande rätten.

Ett högaktuellt ämne som skulle kunna påverka arbetsgivarens rätt att säga upp en sjuk arbetstagar är den nya principöverenskommelsen gällande omställning och trygghet på arbetsmarknaden. Enligt januariöverenskommelsen som flera av riksdagens politiska partier slöt sig bakom, var man överens om att en modernisering av arbetsrätten skulle genomföras.<sup>4</sup> Januaripartierna överlämnade sedan möjligheten för arbetsmarknadens parter att själva komma överens om vilka nya regler som ska gälla på arbetsmarknaden.<sup>5</sup> Efter långa förhandlingar resulterade detta i att ett nytt förslag till principöverenskommelse presenterades vilket sedermera har skickats på remiss.<sup>6</sup> Enligt parterna ska bland annat innebörden av saklig grund-begreppet förändras vilket kan medföra avsevärda arbetsrättsliga konsekvenser.<sup>7</sup> I

---

<sup>1</sup> Försäkringskassans statistikdatabas.

<sup>2</sup> Försäkringskassan - Hur många är sjukskrivna?

<sup>3</sup> Prop. 1973:129 s. 31 f & 1981/82:71 s. 66.

<sup>4</sup> Socialdemokraterna. - Utkast till sakpolitisk överenskommelse. Januaripartierna innefattar Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna.

<sup>5</sup> Parterna som förhandlade var LO, Svenskt näringsliv och PTK.

<sup>6</sup> Se Ds 2021:16,17 & 18.

<sup>7</sup> Ds 2021:17 s. 8.

ljuset av dessa förändringar blir frågan om saklig grund för uppsägning i samband med sjukdom speciellt viktig att analysera ur ett förändringsperspektiv.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka, analysera och diskutera arbetsgivarens möjlighet att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Detta kommer vi göra genom att förklara saklig grund-begreppet och undersöka arbetsgivarens och arbetstagarens förpliktelser enligt tillämpliga rättskällor. Vår intention är också att undersöka om ett förstärkt anställningsskydd existerar för arbetstagare som sagts upp på grund av sjukdom. Syftet är vidare att analysera vilken eventuell framtida påverkan reformeringen av LAS skulle kunna medföra vid saklig grund-bedömningen som görs vid uppsägningar som hänför sig till sjukdom. Dessa syften kommer vi uppnå genom att besvara följande frågeställningar:

- *Under vilka förutsättningar har arbetsgivaren möjlighet att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom?*
- *Vad i gällande rätt talar för respektive emot att det existerar ett förstärkt anställningsskydd för en arbetstagare som sägs upp på grund av sjukdom?*
- *Vilken betydelse kan den nya LAS-reformen förväntas medföra vid bedömningen av huruvida en uppsägning på grund av sjukdom varit sakligt grundad?*

## 1.3 Avgränsningar

Huvudfokuset i denna uppsats kommer ligga på den civilrättsliga lagstiftningen, i detta fall LAS. De förvaltningsrättsliga lagstiftningarna kommer snarare utgöra en förklarande grund till vad rehabiliterings- och arbetsanpassningsarbetet innebär. Anledningen till att vi ej berör rehabiliteringens innebörd och förutsättningar djupgående är eftersom uppsatsens fokus kommer ligga på just saklig grund-begreppet i ljuset av de förändringar som föreslagits enligt reformeringen av LAS. Andra viktiga åtgärder som kan beröra anställningens avslutande, däribland avskedande eller uppsägning på grund av arbetsbrist kommer ej inkluderas. Inte heller arbetsgivarens skadeståndsskyldighet i samband med felaktiga uppsägningar.

Gällande reformationen av LAS kommer vi även här enbart beröra delarna av förslaget vi anser kan kopplas till arbetstagarens anställningsskydd och saklig grund-bedömningen i samband med sjukdom. Vi kommer exempelvis inte redogöra för förslaget om

omställningsstöd för sjuka med tanke på att detta endast är av betydelse efter en uppsägning. Vi kommer inte heller att diskutera förslaget om nya turordningsregler, förändringen av rätten att kvarstå i tjänst under en tvist eller förändringar av skadestånd eftersom vi anser att detta saknar relevans i förhållande uppsatsens syfte. Dessa ovan nämnda frågor, som ändå har en stor påverkan under uppsägningsprocessen, tas ej upp på grund av platsskäl och att vi ej anser det vara särskilt relevant för just inriktningen i vår uppsats.

## 1.4 Metod och material

Uppsatsen kommer till stor del grunda sig i den gällande rätten kring situationer som berör uppsägningar med koppling till sjukdom. Denna grund kommer redogöras för deskriptivt i den första delen av vårt arbete. Eftersom tillförlitligheten och värdet av denna studie till stor del kommer att vila på vår redogörelse av det nuvarande rättsläget har vi valt att tillämpa en rättsdogmatisk metod. Den rättsdogmatiska metoden kan anses bestå av två huvudsakliga delar; en beskrivande och en systematiserande del.<sup>8</sup> Systematiseringen, vilken vi tillämpar som ett led i analysen, handlar om att söka efter förhållanden och generella principer som kan framkomma ur beskrivningen av den gällande rätten.<sup>9</sup>

Förutsättningen för att ett resonemang ska kunna räknas som juridiskt, är att det faktiskt är grundat i rättskällorna.<sup>10</sup> För att skapa validitet vid tillämpandet av en rättsdogmatisk metod krävs därmed en fullständig uttömning av auktoritativa rättskällor i den beskrivande delen.<sup>11</sup> Vi förhåller oss till detta genom att, i en normhierarkisk ordning, redogöra för de primära rättskällor som behandlar uppsägning vid sjukdom i den deskriptiva delen av uppsatsen.<sup>12</sup> De primära rättskällorna vi inkluderar i uppsatsen är; författningar, förarbeten, rättspraxis och doktrin.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Sandgren (2015) s. 43.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Samuelsson & Melander (2003) s. 30.

<sup>11</sup> Ibid s. 43 f.

<sup>12</sup> Papadopoulou & Skarp (2021) s. 112 f. - Här beskrivs förhållandet mellan de olika svenska rättskällorna som vägledning ifall dessa skulle ha en motsägelsefull relation till varandra. Den hierarki som kan utläsas från högst till lägst i kedjan är: grundlagar - lagar - författningar - föreskrifter. De övriga primära rättskällorna delas sedan inte in i någon särskild hierarki utan sägs istället vara hjälpmedel för att kunna förklara och implementera de stiftade rättsreglerna.

<sup>13</sup> Reglerna kring saklig grund för uppsägning är i dagsläget ej dispositiva enligt 2 § Lagen om anställningsskydd (1982:80). Det går alltså inte att avtala om avvikelser som är till arbetstagarens nackdel vid uppsägning enligt 7 § LAS. Således kommer vi ej diskutera sedvana som en av de primära rättskällorna vid fastställandet av den gällande rätten kring saklig grund för uppsägning i samband med sjukdom.



Med vår deskriptiva del som grund kommer vi sedan analysera hur den gällande rätten tillämpas i uppsägningstvister som hänför sig till sjukdom. Vidare kommer vi undersöka moderniseringen av LAS och försöka dra slutsatser kring vilken eventuell påverkan denna föreslagna förändring kan innebära för arbetsrätten i framtiden.<sup>14</sup> Utifrån denna analys ämnar vi sedan att föra en diskussion om utvecklingen av den svenska arbetsrätten, framför allt gällande saklig grund-begreppet i förhållande till uppsägningar i samband med sjukdom. Denna sorts resonemang benämns inom rättsvetenskapen som *de lege ferenda*. Förutom att fastställa den gällande rätten kan den rättsdogmatiska metoden även användas för att skapa ett underlag till en diskussion om hur rätten borde vara.<sup>15</sup> Detta motiverade ytterligare vårt val av att tillämpa just en rättsdogmatisk metod.

Vi kommer därutöver använda en ansats inspirerad av Peter Westbergs tolkningsmodell för prejudikat. Genom att uttolka olika prejudikat menar Westberg att rättsfallsläsaren kan omformulera dessa till en egen rättsregel som bygger på domstolens slutsatser i det aktuella fallet. Domstolen använder sig av en "en vanlig om-så-sats" vilket innebär att de utgår ifrån en redan existerande lagregel och förtydligar hur det aktuella rekvisitet ska användas i det specifika fallet. På så sätt uttrycker domstolen rekvisitet i rättsregelns form vilket i sin tur uttolkas av rättsfallsläsaren.<sup>16</sup> Denna metod anser vi vara betydelsefull att inkludera eftersom vi kommer analysera ett flertal rättsfall från AD där vi behöver tolka och sammanfatta domstolens domskäl. Det primära rekvisitet som är väsentligt för oss att studera är saklig grund-begreppet i förhållande till AD:s konstateranden. Detta kommer hjälpa oss få insikt i när arbetsgivaren har rätt att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Vi kommer därmed, utifrån arbetsdomstolens resonering i de olika rättsfallen, försöka fastställa de generella och specifika principer som tillsammans utgör rättsreglerna.<sup>17</sup>

Materialet vi använder består alltså av författningar, förarbeten, praxis, doktrin och rapporter och som är ägnade att hjälpa oss fastställa den gällande rätten. Även internetkällor kommer finnas med för att lyfta information och statistik som är av relevans för uppsatsen. Därutöver inkluderas statens offentliga utredningar och de departementsskrivelser som behandlar moderniseringen av LAS. Dessa källor använder vi med syftet att redogöra för motiven bakom den föreslagna förändringen och för att fastställa den eventuellt nya gällande rätten. Vi

---

<sup>14</sup> Vi syftar här på den modernisering som beskrivs kortfattat i 1.1 - Bakgrund och ämne.

<sup>15</sup> Papadopoulou & Skarp (2021) s. 159.

<sup>16</sup> Westberg (2000) s. 585.

<sup>17</sup> I vårt urval har valt att utgå från några av de mest citerade fallen i doktrinen som vi använt oss av i arbetet.

inkluderar även AD:s remissvar kring lagförslagen i vår analys för att skapa en bättre förståelse kring hur arbetsmarknaden potentiellt kommer att påverkas av förändringarna. Detta ger oss bättre förutsättningar att själva resonera och diskutera överenskommelsen utifrån domstolens perspektiv.

## 2. Rehabilitering och uppsägning - det rättsliga förhållandet

### 2.1 Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen

Den svenska arbetsmarknaden präglades under 1980-talets slut och 1990-talets inledning av ett ökande antal långtidssjukskrivningar vilket orsakade stora kostnader inom sjukförsäkringen.<sup>18</sup> För att komma till bukt med detta genomfördes en omfattande rehabiliteringsreform.<sup>19</sup> Bestämmelser som tillkom i AML och AFL innebar att arbetsgivaren tilldelades nya skyldigheter gällande den yrkesrelaterade rehabiliteringen.<sup>20</sup> Genom förändringarna hoppades den lagstiftande makten kunna upprätta en arbetsmarknadsmodell där arbetsgivarna och de sjukskrivna arbetstagarna skulle göras mer delaktiga i rehabiliteringsprocessen. Detta skulle på ett systematiskt sätt öka möjligheterna för återgång till arbetsplatsen efter längre perioder av sjukskrivning och på så sätt även höja sysselsättningsgraden på arbetsmarknaden.<sup>21</sup> Trots införandet av SFB 2010 kvarstod den tidigare synen att syftet med sjukförsäkringsreglerna borde utgå från ett fokus på arbetslinjen.<sup>22</sup> Det proaktiva arbetsmiljöarbetet samt rehabiliterings- och arbetsanpassningsinsatserna på arbetsplatserna säkerställer att arbetslinjen uppehålls.<sup>23</sup>

Under 90-talets utredning som föranledde förändringarna till AFL föreslogs att arbetsgivarna skulle åläggas ansvaret att utreda och tillsätta rehabiliteringsåtgärder på sina arbetsplatser.<sup>24</sup> Eftersom den nya regleringen kring rehabiliteringsansvaret i AFL dock enbart reglerade en sjukskrivnen arbetstgares rätt till sjukersättning, avsåg utredningen komplettera detta ansvar med förändringarna i AML.<sup>25</sup> Sålunda kunde ett systematiskt rehabiliteringsarbete etableras som en del av arbetsgivarens mer långtgående skyldigheter gällande upprätthållandet av en

---

<sup>18</sup> Prop. 1990/91:141 s. 31.

<sup>19</sup> Holm (2021) s. 135.

<sup>20</sup> Prop. 1990/91:141 s. 14 f. för förändringar i lagen om allmän försäkring. Se även Prop. 1990/91:140 s. 8 f. för förändringar i arbetsmiljölagen.

<sup>21</sup> Prop. 1990/91:141 s. 35 f.

<sup>22</sup> Innebörden av fokus på arbetslinjen i samband med rehabilitering framgår av Prop. 1990/91:141 s. 35 f. Se även Nationalencyklopedins definition: "En huvudprincip i svensk arbetsmarknads- och socialpolitik som innebär att man i första hand ska erbjuda arbete eller utbildning i stället för understöd eller bidrag till dem som blivit arbetslösa". Jfr. 29 kap. 2 § Socialförsäkringsbalken (2010:110) där syftet bakom lagen beskrivs som att återställa arbetsförmågan med mål att den försäkrade ska ges förutsättningar att försörja sig själv.

<sup>23</sup> Holm (2021) s. 20.

<sup>24</sup> Prop. 1990/91:141 s. 3.

<sup>25</sup> Prop. 1990/91:140 s. 48.

tillfredsställande arbetsmiljö.<sup>26</sup> Till följd av detta uppstod ett nytt trepartsförhållande mellan arbetsgivaren, arbetstägaren och FK.<sup>27</sup>

### **2.1.1 Rehabiliteringsansvaret**

Rehabiliteringsansvaret regleras alltså idag i AML (1977:1160) och SFB (2010:110). Dessa författningar är delar av den offentliga rätten och den förvaltningsrättsliga lagstiftningen. Denna typ av lagstiftning är tvingande vilket innebär att rättssubjekten som omfattas är skyldiga fullfölja den i sin helhet.<sup>28</sup> Kompletterande föreskrifter och råd om hur AML mer detaljerat ska tillämpas utfärdas av Arbetsmiljöverket.<sup>29</sup> I samband med 1990-talets reformering av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar infördes 3 kap. 3 § 2 st AML.<sup>30</sup> I bestämmelsen konstateras att det uttryckligen är arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och vidta lämpliga åtgärder utifrån arbetstagarnas individuella och särskilda förutsättningar på arbetsplatsen.<sup>31</sup> En annan bestämmelse, 3 kap. 2 a § AML som skrevs in i AML under samma period, fastställer ett ansvar för arbetsgivaren att tillhandahålla lämpliga åtgärder för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering som en del av sitt övergripande ansvar för arbetsmiljön.<sup>32</sup> Avsikten med paragrafen var bland annat att belysa vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och motivera arbetsgivare till att omgående tillsätta effektiva rehabiliteringsprocesser i händelse av att sådana behov uppstår.<sup>33</sup>

Även arbetstägarna har ett ansvar att delta i rehabiliteringsarbetet.<sup>34</sup> I 30 kap 7 § SFB fastställs exempelvis en skyldighet för arbetstägare med nedsatt arbetsförmåga att efter bästa förmåga delta vid överenskomna rehabiliteringsåtgärder.<sup>35</sup> Även om det inte finns något direkt sanktionssystem som reglerar arbetstägarens bristande medverkan i AML är kravet om deltagande ett avgörande rekvisit för arbetstägaren att uppfylla för att kunna erhålla

---

<sup>26</sup> Prop. 1990/91:140 s. 48. - Lagen om allmän försäkring ersattes i samband med SFS nr: (2010:110) av Socialförsäkringsbalken.

<sup>27</sup> Westregård (2008) s. 5.

<sup>28</sup> Hydén (2019) s. 89 f.

<sup>29</sup> Ryberg-Welander (2018) s. 29.

<sup>30</sup> Prop. 1990/91:140 s. 45 f.

<sup>31</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 3 § 2 st.

<sup>32</sup> Ibid 3 kap 2 a §.

<sup>33</sup> Prop. 1990/91:140 s. 49 f. - Paragrafen kompletteras därutöver av AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Denna föreskrift konkretiserar hur arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken.

<sup>34</sup> Holm (2021) s. 15.

<sup>35</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 7 §.

rehabiliteringsersättning enligt SFB.<sup>36</sup> Vidare kan en arbetstagares vägran att delta i sin rehabilitering få konsekvenser för dennes rätt att kvarstå i tjänst (se kapitel 3.2.4).<sup>37</sup>

### **2.1.2 Rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärderna**

Varken AML eller SFB uttrycker konkreta exempel på vad rehabiliteringsåtgärder egentligen innebär. Vad gäller rehabilitering i sin helhet gav däremot rehabiliteringsutredningen, under slutet på 1980-talet, exempel på vad detta skulle kunna innebära.<sup>38</sup> Utredningen nämner arbetsrotation, anpassning av arbetstid, kamratstöd, ändrade arbetsuppgifter och ändring av den fysiska arbetsmiljön som exempel på åtgärder som kan räknas in i rehabiliteringsbegreppet.<sup>39</sup> I propositionen till AML anges även kompetensutveckling, utbildning, omskolning, arbetsträning och arbetsprövning som potentiella åtgärder.<sup>40</sup>

AFS 2020:5 om arbetsanpassning är den senaste föreskriften från AV som berör arbetsgivarens ansvar att individuellt anpassa arbetet för arbetstagarna på arbetsplatsen. Även om AFS:en ej explicit tar upp rehabiliteringsskyldigheten klargör AV att arbetsgivarens ansvar ej bortfallit och att det fortfarande föreligger en skyldighet att rehabilitera.<sup>41</sup> I föreskriften definieras begreppet arbetsanpassning tydligt.<sup>42</sup> I AFS:en klargörs vidare att arbetsgivaren, i dialog med arbetstagaren, fortlöpande ska utreda om det föreligger behov för arbetsanpassning och se till att det existerar tydliga rutiner för att motta information gällande önskan om arbetsanpassning.<sup>43</sup> Därutöver förklaras i föreskriften att när arbetsgivaren klargjort ett behov av arbetsanpassning skall denne utreda, ta ställning, genomföra, följa upp, kontrollera och, vid behov, justera arbetsanpassningen som implementerats.<sup>44</sup> Det är viktigt att betona att rehabilitering och arbetsanpassning ej ska ses som separata fenomen utan begreppen kompletterar varandra.<sup>45</sup>

---

<sup>36</sup> Hessmark et al (2015) s. 646.

<sup>37</sup> Ericson (2019) s. 91.

<sup>38</sup> Günzel och Zanderin (2012) s. 117 f.

<sup>39</sup> SOU 1988:41 s. 141 f.

<sup>40</sup> Ericson (2019) s. 92.

<sup>41</sup> Se Arbetsmiljöverket - Arbetsmiljöverket har fattat beslut om föreskrifterna om arbetsanpassning & AFS 2020:5 2 §.

<sup>42</sup> AFS 2020:5 3 §. - "Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig."

<sup>43</sup> Ibid 4-5 §§.

<sup>44</sup> Ibid 6 §.

<sup>45</sup> Ericson (2019) s. 92.

Enligt 30 kap. 6 a § SFB har arbetsgivaren det huvudsakliga ansvaret för att lämpliga rehabiliteringsåtgärder genomförs i praktiken.<sup>46</sup> Hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig fastställdes redan i förarbetena till AFL på 1990-talet. Det framgår av propositionen att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet innefattar åtgärder som specifikt avser att underlätta för en sjukskriven arbetstages återgång till arbete inom arbetsgivarens verksamhet.<sup>47</sup> Det råder alltså inget ansvar att tillsätta några generella rehabiliteringsåtgärder för att återställa en arbetstages arbetsförmåga i förhållande till hela arbetsmarknaden. Det bör nämnas att inga effektiva sanktioner kan åläggas mot arbetsgivaren om hen brister i sin rehabiliteringsskyldighet enligt SFB.<sup>48</sup> De sanktioner som finns reglerar istället arbetstages rätt till rehabiliteringsersättning.<sup>49</sup> I AML finns dock en rätt för AV att rikta förelägganden om vite mot arbetsgivaren i vissa situationer.<sup>50</sup>

### **2.1.3 Rehabiliteringsplanen**

Försäkringskassan har enligt 30 kap 9 och 12 §§ SFB ett ansvar att utreda och utarbeta en rehabiliteringsplan.<sup>51</sup> Denna plan har ett dubbelt syfte, dels fungerar den som ett medel för FK att övervaka rehabiliteringsprocessen genomförande och dels fattar FK sitt beslut om arbetstages rätt till rehabiliteringsersättning utifrån planen.<sup>52</sup> I samband med planens framställande framgår ett krav på att, i största möjliga mån, göra arbetstagen delaktig i processen.<sup>53</sup> Sedan SFS 2017:1306 har arbetsgivaren, i 30 kap. 6 § SFB, återigen också tilldelats ett ansvar att framställa en plan för återgång till arbete.<sup>54</sup> Detta ska, om möjligt, ske i samråd med den arbetstagen vars arbetsförmåga varit nedsatt i 30 dagar och förväntas vara nedsatt i minst 60 dagar.<sup>55</sup> Det enda undantaget till bestämmelsen som anges är i fall där det ej kan klargöras att en sådan plan skulle möjliggöra att arbetstages förmåga att fortsätta

---

<sup>46</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 6 a §.

<sup>47</sup> Prop. 1990/91:141 s. 3.

<sup>48</sup> Ericson (2019) s. 98. - Se dock Ryberg-Welander (2018) s. 172. angående potentiell möjlighet för Försäkringskassan att dela ut penningböter om arbetsgivaren inte tillhandahåller Försäkringskassan med nödvändiga uppgifter kring rehabiliteringsåtgärder.

<sup>49</sup> Hessmark et al. (2015) s. 654.

<sup>50</sup> Ericson (2019) s. 98.

<sup>51</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 9 & 12 §§.

<sup>52</sup> Prop 1990/91:141 s. 52.

<sup>53</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 12 §.

<sup>54</sup> Arbetsgivaren framtogs detta ansvar 2007 till följd av svårigheter kopplat till integritetsfrågor och bristande kompetens gällande rehabiliteringsåtgärder. Se SOU 2006:107 s. 235 f. & Prop. 2006/07:59 s. 21. Se även Hessmark et al (2015) s. 648.

<sup>55</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 6 §.

arbete återställs.<sup>56</sup> Vidare är arbetsgivaren enligt 30 kap. 6 a § SFB skyldig att förse FK med den information som är nödvändig för att kartlägga arbetstagarens behov av rehabilitering.<sup>57</sup>

Återinförandet av arbetsgivarens ovan beskrivna ansvar uppkom under 2018 som konsekvens av de ökade kraven på omställning som tilldelades arbetstagaren i samband med införandet av rehabiliteringskedjan.<sup>58</sup> Genom de nya bestämmelserna, med en tidsplan för tillsättandet av en utredning, skulle rehabiliteringsprocessen effektiviseras och stödet för arbetstagaren stärkas.<sup>59</sup> Huvudfokus för arbetsgivarens rehabiliteringsplan handlar alltså om att tidigt identifiera och tillsätta de åtgärder som krävs för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. FK:s rehabiliteringsplan är snarare en förutsättning för samordning, att övervaka processen och för att rehabiliteringsersättning enligt SFB ska kunna utbetalas till arbetstagaren.<sup>60</sup> Genom dagens dualistiska ansvarsfördelning kring rehabiliteringsutredningen föreligger möjligheten för arbetstagaren att på begäran till FK kunna få eventuella rehabiliteringsbehov undersökta.<sup>61</sup> Planen upprättas dock normalt inte om arbetsgivaren redan upprättat en plan för återgång till arbete. FK gör istället en utredning om det framkommit att arbetstagaren sannolikt inte kan återgå till tjänstgöring hos arbetsgivaren.<sup>62</sup>

---

<sup>56</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 6.

<sup>57</sup> Ibid. 30 kap. 6 a §.

<sup>58</sup> Prop. 2017/18:1 Utgiftsområde 10, s. 63.

<sup>59</sup> Ibid. Se även Holm (2021) s. 146.

<sup>60</sup> Enqvist (2019) s. 179 & 187 f.

<sup>61</sup> Prop. 2006/07:59 s. 22.

<sup>62</sup> Enqvist (2019) s. 188.

## 2.2 Anställningens avslutande

Anställningens avslutande regleras i LAS, en lag som infördes först 1974.<sup>63</sup> Lagen ser dock annorlunda ut idag eftersom den i sin helhet ersattes med en nyare version 1982.<sup>64</sup> LAS garanterar arbetstagarens säkerhet mot godtyckliga uppsägningar och ställer krav på att arbetsgivaren har giltiga skäl att avsluta en anställning.<sup>65</sup> Lagen är, till skillnad från de förvaltningsrättsliga lagstiftningarna, i varierande delar semidispositiv och innehåller vissa EU-spärrar.<sup>66</sup> Detta innebär att arbetsmarknadens parter med kollektivavtal kan ta avsteg ifrån eller helt avtala bort vissa paragrafer i lagen så länge det man kommit överens om förhåller sig till och följer den EU-rättsliga lagstiftningen.<sup>67</sup> Av LAS framgår att vissa av bestämmelserna kan förhandlas bort med kollektivavtal på lokal nivå medan andra paragrafer enbart kan avtalas bort med kollektivavtal som förhandlats fram av parter på central nivå.<sup>68</sup>

### 2.2.1 Saklig grund för uppsägning

En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna säga upp en arbetstagare är att uppsägningen enligt 7 § LAS är sakligt grundad.<sup>69</sup> Det finns två olika skäl som arbetsgivaren kan hänvisa till när hen bestämmer sig för att avsluta en anställning. Antingen kan uppsägning ske på grund av en omorganisation eller driftsinskränkning inom företaget (arbetsbrist) eller på grund av förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagaren (personliga skäl).<sup>70</sup> Enligt förarbetena till lagen finns ingen generell definition av termen "saklig grund" i lagstiftningen, eftersom omständigheterna i det enskilda fallet alltid måste beaktas.<sup>71</sup>

Beroende på om det föreligger arbetsbrist eller personliga skäl bakom en uppsägning leder detta i sin tur till olika rättsliga konsekvenser både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Om en arbetstagare sägs upp på grund av personliga skäl skyddas denne exempelvis ej utav

---

<sup>63</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 315.

<sup>64</sup> Se Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>65</sup> Ibid. 7 §.

<sup>66</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 65 och Lunning & Toijer (2016) s. 110.

<sup>67</sup> Även om det i artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna existerar ett grundskydd för arbetstagare mot uppsägningar som sker utan saklig grund, är det dock inte i något direktiv eller någon förordning reglerat vad som i exakhet utgör saklig grund. Därmed har ej EU något större inflytande över området som berör uppsätsens ämne och medlemsstaterna har omfattande möjligheter att självständigt reglera vad som skall utgöra grund för uppsägning när det gäller uppsägning av enskilda arbetstagare.

<sup>68</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd, 2 § 3 & 4 st. - Värt att notera återigen är att 7 § som berör rekvisitet "saklig grund" ej är dispositivt.

<sup>69</sup> Ibid 7 §. - Tillsvidareanställningar gäller som huvudregel på arbetsmarknaden enligt 4 § i lagen om anställningsskydd och det är dessa som kan sägas upp av antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren.

<sup>70</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 325 & 330.

<sup>71</sup> Prop. 1973:129 s.118 f.



turordningsregler och har ej företrädesrätt vid återanställning, vilket däremot är tillämpligt vid arbetsbrist.<sup>72</sup> Det är väsentligt att arbetsgivaren vid en uppsägningssituation är tydlig med vilket skäl man hänför en uppsägning till. Detta eftersom AD utgår från huvudregeln att en uppsägning sker utifrån personliga skäl om arbetsgivaren ej styrka att den skett på grund av arbetsbrist.<sup>73</sup>

### **2.2.2 Personliga skäl**

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare på grund av personliga skäl kan det råda massvis med förhållanden som arbetsgivaren grundar uppsägningen på. Flera exempel nämns i förarbetena där en första huvudgrupp av orsaker är misskötsamhet, olovlig frånvaro, ordervägran och samarbetssvårigheter, alltså förhållanden där arbetstagaren vidtagit en icke godtagbar åtgärd eller uppvisar ett oacceptabelt beteende på arbetsplatsen.<sup>74</sup> En annan huvudgrupp av orsaker berör omständigheter som arbetstagaren inte nödvändigtvis själv medvetet förorsakat men som ändå leder till sämre prestationer. Här kan hänföras till arbetsförmåga som har koppling till bland annat sjukdom och ålder.<sup>75</sup>

Eftersom AD gör en helhetsbedömning utifrån det enskilda fallet vid avgörandet om saklig grund föreläggat, finns det ett flertal olika faktorer domstolen tar hänsyn till. En intresseavvägning görs mellan arbetsgivarens intresse att kunna avsluta en anställning till följd av arbetstagarens misskötsel samt bristande prestationer, och arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning.<sup>76</sup> Omständigheterna som AD tar hänsyn till i det enskilda fallet är bland annat, storleken på arbetsplatsen, arbetstagarens ställning, den totala anställningstiden, arbetstagarens ålder och hur arbetsgivaren reagerat, exempelvis genom varningar och andra tillsägelser.<sup>77</sup> Slutligen föreligger också en regel i 7 § 4 st LAS som konstaterar att en uppsägning på grund av personliga skäl inte kan grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till under mer än två månader innan uppsägningen, med vissa undantag.<sup>78</sup>

---

<sup>72</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 341.

<sup>73</sup> AD 1975 nr 38.

<sup>74</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

<sup>75</sup> Ibid. s. 62 f.

<sup>76</sup> Öman (2021) s. 9

<sup>77</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 335-352.

<sup>78</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 § 4 st.

### 2.2.3 Omplaceringsskyldigheten

För att en uppsägning ska vara sakligt grundad förutsätts också enligt 7 § 2 st LAS att arbetsgivaren, har fullgjort sin omplaceringsskyldighet.<sup>79</sup> En arbetsgivare är därmed skyldig att tillsätta en omplaceringsutredning för den arbetstagare som ej längre klarar av att utföra sina normala arbetsuppgifter för att se om denne skulle kunna beredas annat arbete inom organisationen.<sup>80</sup> Omplaceringsskyldigheten är dock endast tillämplig om den är både *skälig* och *möjlig*. En skälig omplacering förutsätter att arbetstagaren som omplaceras till nytt arbete innehar de kvalifikationer som det nya arbetet kräver, om inte så råder ej någon skyldighet att omplacera.<sup>81</sup> Arbetstagaren behöver dock inte redan första dagen besitta de färdigheter och kunskaper som krävs för att utföra de nya uppgifterna. En rimlig inskolningstid är något som arbetsgivaren är skyldig att tillgodose arbetstagaren i den mån det är möjligt.<sup>82</sup> En omplacering skulle till exempel kunna bedömas ej vara skälig om en arbetstagare på ett allvarligt sätt brutit förtroendet gentemot sin arbetsgivare.<sup>83</sup>

Att en omplacering är möjlig förutsätter att det faktiskt föreligger ett ledigt arbete hos arbetsgivaren som arbetstagaren i fråga kan omplaceras till.<sup>84</sup> Arbetsgivaren är alltså inte skyldig att upprätta helt nya arbetsuppgifter eller vidta allt för ingripande och kostsamma organisatoriska åtgärder i syfte att bereda arbetstagaren nytt arbete.<sup>85</sup> I ett mindre företag med begränsade möjligheter till omplacering är det därmed mer vanligt att en uppsägning kan anses vara sakligt grundad medan det i ett större företag kan förväntas att arbetsgivaren vidtar mer omfattande åtgärder för att bereda arbetstagaren nytt arbete.<sup>86</sup> Enligt AD är arbetsgivaren skyldig att vid tvister redovisa för ekonomiska skäl gällande om en genomgripande omorganisering på något sätt vore olämplig. En omorganisering förutsätter också att övriga arbetstagares situation och anställningsvillkor inte försämras till följd av denna.<sup>87</sup>

---

<sup>79</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 § 2 st.

<sup>80</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 490.

<sup>81</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 342.

<sup>82</sup> Prop. 1973:129 s. 121.

<sup>83</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 342.

<sup>84</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 489.

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> AD 1983 nr 127.

## 2.3 Rehabiliteringsreformens effekt på anställningsskyddet

Förändringarna i AML och i SFB, med krav om arbetsanpassning och rehabiliteringsutredning med mera, medförde fler faktorer som arbetsgivaren nu var tvungen att ta hänsyn till i uppsägningsprocessen. Detta har resulterat i ett väldigt komplext rättsläge, framför allt vid uppsägningar som uppstår på grund av en arbetstagares sjukdom.<sup>88</sup> Redan i 90-talets proposition till ändringar i AML nämns att arbetsgivarens nya åtaganden skulle kunna innebära ett förstärkt anställningsskydd för arbetstagare i behov av rehabiliteringsåtgärder.<sup>89</sup>

Gällande vissa aspekter kan det emellertid argumenteras för att anställningsskyddet försvagats efter 1990-talets förändringar av förvaltningsrätten.<sup>90</sup> De förvaltningsrättsliga reglerna utgår från den kvarvarande arbetsförmågan hos en sjuk arbetstagare vid bedömningen huruvida en omplacering som vidtas i rehabiliteringssyfte ska anses som skälig.<sup>91</sup> I civilrätten existerar samtidigt ett skydd för arbetstagaren mot alltför omfattande och varaktiga omplaceringar som grundar sig i arbetskyldigheten inom ramen för anställningen.<sup>92</sup> Det förekommer alltså vissa motstridiga förhållanden mellan de olika reglerna. Omplaceringar som enligt civilrätten hade kunnat anses vara alltför ingripande har av AD under vissa omständigheter bedömts vara skäliga eftersom de vidtagits som ett led av rehabiliteringsarbetet.<sup>93</sup> Detta har resulterat i att arbetstagare som vägrat delta i dessa åtgärder utan giltiga skäl har kunnat bli uppsagda. Anställningsskyddet har i bestämmelserna rörande omplaceringsskyldigheten och samverkansskyldigheten alltså enligt AD:s praxis tvingats göra rum för förvaltningsrättens nya bestämmelser om rehabilitering. Det kan till följd av detta, i viss mån, även sägas ha försvagats för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

AD:s resonemang gällande när saklig grund för uppsägning av en arbetstagare förelegat har visat sig inte helt överensstämma med regleringarna i förvaltningsrätten.<sup>94</sup> Bestämmelserna om rehabilitering och arbetsanpassning i AML och SFB har en viss, men ändå inte självklar

---

<sup>88</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 458 f.

<sup>89</sup> Prop. 1990/91:140 s. 52 f.

<sup>90</sup> Westregård (2006) s. 877 ff.

<sup>91</sup> AD 1998 nr 67.

<sup>92</sup> Detta fastslogs genom bastubadarprincipen från AD 1978 nr 89. Se även Westregård (2006) s. 878.

<sup>93</sup> Se AD 1993 nr 96 och AD 1998 nr 67. Dessa domar är exempel på fall där arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga utan giltiga skäl underlätit att medverka i rehabiliteringsåtgärder som inneburit ingripande omplaceringar men som ansågs kunna bidra till återgång i arbete hos arbetsgivaren. AD dömde i båda fall att rehabiliteringsskyldigheten uppfyllts och att saklig grund för uppsägning förelåg.

<sup>94</sup> Westregård (2006) s. 877 & 883 f.

koppling till LAS regler om anställningens avslutande. Detta kan i sin tur leda till en situation där de olika regleringarna hamnar i konflikt med varandra.<sup>95</sup> Konflikterna bottnar ofta i att arbetsgivaren och arbetstagaren har varierande förpliktelser och ansvar i de olika lagarna.<sup>96</sup> Lagstiftningarna samspelar på så sätt att AD, i en uppsägningssituation, tar hänsyn till om arbetsgivaren faktiskt genomfört tillräckliga rehabiliteringsåtgärder och om denne uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.<sup>97</sup> Däremot uppstår en konflikt när AD å sin sida anser att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är uppfylld i enlighet med anställningsförhållandet, och AV eller FK, å andra sidan menar att arbetsgivaren är skyldig att vidta mer ingripande åtgärder i enlighet med förvaltningsrätten.<sup>98</sup> Det rättsliga förhållandet mellan den civilrättsliga och förvaltningsrättsliga lagstiftningen sattes på sin spets i rättsfallet AD 1997 nr 115.<sup>99</sup> AD klargjorde att även om rehabiliteringsskyldigheten uttryckligen regleras i förvaltningsrätten är det AD, den civilrättsliga instansen som bestämmer gränsdragningen för hur långt detta åliggande sträcker sig i samband med uppsägningar.<sup>100</sup>

---

<sup>95</sup> Westregård (2006) s. 877 & 883 f.

<sup>96</sup> Ryberg-Welander (2018) s. 166.

<sup>97</sup> Ericson (2019) s. 93.

<sup>98</sup> Westregård (2006) s. 883 f.

<sup>99</sup> I fallet lade ej AD någon större vikt i att Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket utdömt sanktioner mot arbetsgivaren för att denne ej uppfyllt sina rehabiliteringsskyldigheter i enlighet med förvaltningsrätten. Istället dömde domstolen till arbetsgivarens fördel i och med att man ansåg att arbetsgivaren uppfyllt de civilrättsliga skyldigheterna som berör anställningsförhållandet.

<sup>100</sup> Westregård (2006) s. 884 f.

## 3. Uppsägning på grund av sjukdom

### 3.1 Bedömningen av saklig grund vid sjukdom

Huvudregeln enligt förarbetena till LAS är att en arbetstagare inte kan sägas upp under tiden denne erhåller sjukpenning och rehabiliteringsersättning, eller genomgår en rehabiliteringsprocess.<sup>101</sup> Av propositionen framgår att det vid uppsägningar som har samband med sjukdom skall tas särskild hänsyn till behovet av trygghet hos arbetstagaren.<sup>102</sup> Undantag från dessa regler kan dock tillämpas om sjukdomen orsakat en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som innebär att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivarens räkning.<sup>103</sup> Det existerar därmed en möjlighet för arbetsgivaren att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom.<sup>104</sup>

AD har i ett rättsfall sammanfattat faktorerna man tar hänsyn till vid bedömningen om en arbetsgivare har rätt att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom.<sup>105</sup> Utöver bedömningen huruvida arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt nämns rehabiliterings- och omplaceringsskyldigheten som sådana faktorer. Ytterligare en faktor som AD tar hänsyn till är om arbetstagaren har brustit i sin samverkansskyldighet under rehabiliteringsprocessen.<sup>106</sup> Eftersom lagens räckvidd påvisas främst i de enskilda fallen, följer nedan en uttömmande redogörelse av AD:s praxis för att kunna identifiera några allmänna riktlinjer kring uppsägningar i samband med sjukdom.

#### 3.1.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

Sedan tillkomsten av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet i förvaltningsrätten har det vid åtskilliga tillfällen uppstått tvister där uppfyllandet av detta ansvar spelat en avgörande roll vid AD:s bedömning huruvida en uppsägning varit sakligt grundad eller ej.<sup>107</sup> Genom praxis fastställde domstolen därmed att rehabiliteringsskyldigheten kan göras gällande vid en bedömning av arbetsgivaransvaret enligt 7 § LAS, trots att denna förpliktelse regleras utanför LAS.<sup>108</sup> Det har dock varken i lagtext eller genom förarbeten fastställts några generella krav

---

<sup>101</sup> Prop. 1973:129 s. 126 f. & prop. 1981/82:71 s. 71. & prop. 1990/91:140 s. 52 f.

<sup>102</sup> Prop. 1973:129 s. 62.

<sup>103</sup> Prop. 1973:129 s. 126 & Prop 1981/82:71 s. 66.

<sup>104</sup> Prop. 1973:129 s. 62 f.

<sup>105</sup> Se AD 2014 nr 41.

<sup>106</sup> Ibid..

<sup>107</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 456 ff. Se även Ericson (2019) s. 93 f.

<sup>108</sup> AD 1993:42.

på arbetsgivaren gällande uppfyllandet av rehabiliteringsskyldigheten. Istället krävs en helhetsbedömning i det enskilda fallet utifrån arbetsgivarens och arbetstagarens förutsättningar.<sup>109</sup>

Från AD:s avgöranden framgår att bevisbördan för att rehabiliteringsskyldigheten blivit uppfylld vilar på arbetsgivaren.<sup>110</sup> Detta tydliggjordes inte minst av AD 2006 nr 90. I fallet kunde en arbetstagare som fått sin arbetsförmåga nedsatt inte längre utföra sina tidigare arbetsuppgifter. Arbetsgivaren gjorde till följd av detta bedömningen att arbetstagaren inte längre kunde utföra något arbete av betydelse och sade upp denne på grund av personliga skäl. AD ansåg dock att arbetsgivarens utredning av den anställdes kvarstående arbetsförmåga varit undermålig och att det vid uppsägningen fortfarande var oklart om arbetstagaren eventuellt skulle kunna beredas fortsatt anställning med hjälp av ytterligare åtgärder. Utifrån dessa omständigheter dömde AD att rehabiliteringsskyldigheten ej uppfyllts och att uppsägningen därför ej var sakligt grundad.<sup>111</sup>

Om en eventuell osäkerhet uppstår gällande huruvida en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga skulle kunna beredas fortsatt tjänstgöring hos arbetsgivaren med hjälp av rehabiliteringsåtgärder, går alltså detta ut över arbetsgivaren. Läget ser dock annorlunda ut om det vid uppsägningstillfället inte blivit klarlagt vad den nedsatta arbetsförmågan orsakats av.

Detta belystes i ett relativt nytt rättsfall, AD 2020 nr 58, där domstolen hanterade frågan om vilken rehabiliteringsskyldighet arbetsgivaren har när ingendera av parterna haft kännedom om att en funktionsnedsättning hos arbetstagaren legat till grund för samarbetssvårigheter och bristande arbetsprestationer. I fallet arbetade den anställda som domstolshandläggare och, med hänsyn till omständigheterna ovan, valde arbetsgivaren att begränsa hennes arbetsroll för att underlätta hennes inläring med hjälp av lättfattliga arbetsuppgifter. Arbetsgivaren vidtog följaktligen andra åtgärder. Till exempel upprättades en åtgärdsplan som uppdaterades under arbetets gång tillsammans med domstolshandläggaren, en karriärcoach hyrdes in och den anställda omplacerades till en annan avdelning där hon kontinuerligt fick stöd av sina kollegor.

En tid efter att arbetsgivaren valt att säga upp den anställda blev det klarlagt att hon led av diagnosen autism nivå 1:1 och aspergers. AD förklarade att informationen om hennes diagnos visserligen hade kunna innebära ett förändrat krav på vilka åtgärder arbetsgivaren skulle vara skyldig att vidta. Det kunde trots detta ej åläggas någon skuld gentemot arbetsgivaren för att denne ej haft kännedom om sjukdomen vid tidpunkten för uppsägningen. Åtgärderna som tillsattes i syfte att rehabilitera arbetstagaren ansågs varit lämpliga utifrån den information som varit tillgänglig för arbetsgivaren under processen. Hon kunde efter rehabiliteringsåtgärderna fortfarande knappt utföra hälften av de ordinarie arbetsuppgifterna som domstolshandläggare och gjorde dessutom många fel. Slutsatsen blev därmed att uppsägningen ansågs vara sakligt grundad.<sup>112</sup>

---

<sup>109</sup> Prop. 1990/91:140 s. 52.

<sup>110</sup> Se exempelvis AD 1997 nr 73, AD 1999 nr 10 & AD 2006 nr 90.

<sup>111</sup> AD 2006 nr 90.

<sup>112</sup> AD 2020 nr 58.

### **3.1.2 Arbete av betydelse | Omplaceringsskyldighet**

Som tidigare nämnts framgår det i förarbetena till LAS att saklig grund för uppsägning i undantagsfall kan föreligga när en arbetstagare till följd av sjukdom inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.<sup>113</sup> För att detta undantag ska kunna tillämpas krävs dock att arbetsgivaren undersökt alla olika möjligheter att bereda arbetstagaren fortsatt anställning, både genom arbetsanpassning och genom att utreda möjligheterna till en potentiell omplacering.<sup>114</sup> AD 1993 nr 42 var ett av de första fallen där Arbetsdomstolen uttalade sig kring arbetsgivarens nya rehabiliteringsansvar enligt förvaltningsrätten och dess förhållande till omplaceringsskyldigheten i LAS.<sup>115</sup>

I fallet förelåg en tvist gällande uppsägningen av två elektriker som till följd av sjukdom fått sin arbetsförmåga nedsatt. Käranden i målet ansåg att arbetsgivaren inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet med hänsyn till det nya rehabiliteringsansvaret. Elektrikerna jobbade vid tillfället på ett förhållandevis litet företag med få anställda. I domskälen fastslog AD att man måste ta hänsyn till verksamhetens storlek vid bedömningen av omplaceringsskyldigheten. Det framgick ytterligare av fallet att arbetsgivaren inte kan krävas att omfördela arbetet på ett sådant sätt att andra friska arbetare får överta alla de tunga moment som en annan arbetstagare inte längre klarar av att genomföra till följd av den nedsatta arbetsförmågan. Vidare anförde domstolen att det inte heller kan krävas att arbetsgivaren genomför alltför stora verksamhetsförändringar såsom att upprätta helt nya tjänster för de sjuka arbetstagarna. Det skulle, trots den nya lagstiftningen, vara arbetsgivaren som behöll rätten att besluta om sin egen verksamhets inriktning. Slutligen gjorde domstolen bedömningen att arbetstagarna inte längre kunde utföra något arbete av betydelse och att det saknades möjligheter till omplacering. Uppsägningen var därmed sakligt grundad.<sup>116</sup>

Genom denna dom slog AD fast att en uppsägning kan vara sakligt grundad även om en arbetstagare erhåller sjukpenning.<sup>117</sup> Emellertid har AD gjort en annorlunda bedömning vilket har konkretiserat arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ytterligare. AD påpekar att det under vissa förutsättningar ändå kan föreligga viss förpliktelse för en liten arbetsgivare att, på något sätt, undersöka om en omorganisering av företaget och vissa arbetsuppgifter är möjlig att genomföra.

Detta belystes i AD 2001 nr 92, som också bottnade i en uppsägningstvist vilken berörde en underlåtten omplaceringsskyldighet. Trots att uppsägningen också här skett på en liten arbetsplats konstaterade AD att

<sup>113</sup> Prop. 1973:129 s. 126. och Prop. 1981/82:71 s. 66. - Detta menade den dåvarande regeringen i förarbetena skulle kunna innebära ett förstärkt anställningsskydd. Se kap 2.3.

<sup>114</sup> Lunning & Toijer (2016) s. 456.

<sup>115</sup> Ibid s. 457.

<sup>116</sup> AD 1993 nr 42.

<sup>117</sup> Detta motsäger vad som tidigare framförts som en huvudregel i förarbetena, se kap. 3.1.

arbetsgivaren, som ett led av omplaceringsskyldigheten, kan vara skyldig att åtminstone prova och utvärdera en viss omreglering av arbetsuppgifterna. I fallet ansåg AD att omfattningen av det arbete som vid en omfördelning skulle kunna komma att gå ut över de andra arbetstagare var väldigt liten även om det skulle kunna medföra oangelägenheter för verksamheten. Eftersom arbetsgivaren genomfört uppsägningen utan att ens prova den föreslagna regleringen av arbetet ansåg domstolen att omplaceringsskyldigheten ej var uppfylld och därmed att saklig grund för uppsägning inte heller förelåg.<sup>118</sup>

Att arbetsgivaren ej behöver utvidga verksamheten genom att upprätta nya tjänster eller arbetsuppgifter innebär således inte att arbetsgivaren godtyckligen kan hävda att någon omorganisering inte kan implementeras. Det måste tydligt preciseras och fastställas varför omplaceringsmöjligheter saknas. Bara för att uppsägningen berör en liten verksamhet kan arbetsgivaren alltså inte komma från ansvaret att utföra en grundlig omplaceringsutredning. I ett tidigare fall från 1999 uppmärksammade AD även vikten av en noggrann utredning för en stor arbetsgivare.

Av AD 1999 nr 10 framgick att det kan krävas att arbetsgivaren bereder fortsatt arbete för en sjuk arbetstagare genom en omreglering av befintliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen. AD framförde i fallet att förpliktelsen att vidta en sådan omreglering måste sättas i relation till verksamhetens storlek. I målet kunde en arbetstagare, som till följd av sjukdom fått sin arbetsförmåga nedsatt, inte längre utföra sina arbetsuppgifter. Arbetsgivarna hävdade att man inte kunde genomföra någon omplacering utan att utvidga verksamheten och sade därmed upp den anställde.<sup>119</sup>

AD förklarade dock att det ingår i arbetsgivarens omplaceringsskyldighet att undersöka möjligheten till att samla ihop arbetsuppgifter från olika delar av verksamheten som arbetstagaren potentiellt skulle klara av att genomföra i förhållande till sin kvarvarande arbetsförmåga. Vidare menade AD att detta visserligen kanske inte var möjligt utan att också utvidga verksamheten men att det trots allt föll på arbetsgivarna att klargöra att så var fallet. Domstolen bedömde att arbetsgivarna i sin omplaceringsutredning inte tydligt nog klargjort att en potentiell omreglering av arbetsuppgifterna inom verksamheten inte var möjlig. Arbetsgivarna kunde därför heller inte anses ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet och uppsägningen ogiltigförklarades.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> AD 2001 nr 92.

<sup>119</sup> AD 1999 nr 10.

<sup>120</sup> Ibid.



### **3.1.3 Arbetstagarens samverkansskyldighet**

Arbetstagaren har som vi redogjorde för i kap 2.1.3 en förpliktelse enligt SFB att aktivt medverka och lämna nödvändig information om sitt hälsotillstånd under rehabiliteringsprocessen.<sup>121</sup> Utöver sanktionerna i SFB om indragen rehabiliteringsersättning kan en underlåtenhet att rätta sig efter detta enligt civilrättslig praxis ha effekter på uppfyllandet av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Detta kan i nästa steg innebära att en arbetstagare som ej i tillräcklig utsträckning deltar i sin rehabilitering förlorar rätten till att bibehålla sin anställning.<sup>122</sup> Det föreligger alltså ett slags tvångsmoment för arbetstagaren att lämna ut uppgifter om sin hälsa och delta i rehabiliteringsprocessen. Alternativet är i de flesta fall att en uppsägning som sker på grund av sjukdom är sakligt grundad.<sup>123</sup>

Ett tidigt fall som behandlade arbetstagarens samverkansskyldighet var AD 1993 nr 96. En anställd vägrade att inställa sig på en arbetsplats som denne i rehabiliteringssyfte blivit omplacerad till. Arbetstagaren blev till följd av denna arbetsvägran uppsagd. AD belyste att omplaceringen var lämplig i förhållande till syftet att skapa möjligheter för återgång till arbete hos arbetsgivaren. I och med att arbetstagaren utan giltigt skäl vägrade att ens prova på arbetet fastställde domstolen att arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Den anställde kunde därmed, trots huvudregeln att saklig grund för uppsägning inte föreligger vid sjukdom, skiljas från sin tjänst.<sup>124</sup>

Ren ovilja i form av en vägran att delta i sin rehabilitering kan således leda till en uppsägning som är sakligt grundad. Detta har dock inte visat sig gälla helt utan undantag, eftersom omständigheterna som inträffar efter det att arbetstagaren vägrat att delta i föreslagna rehabiliteringsåtgärder får en väsentlig betydelse i respektive situation.

Detta blir tydligt i AD 2014:3, där en arbetstagare till följd av sin vägran att delta vid rehabiliteringsåtgärder blev uppsagd. Här förklarade domstolen att arbetstagaren har en rätt att avstå från att delta i rehabiliteringsåtgärder och att detta i sig inte är ett brott mot anställningsavtalet. Arbetsgivaren måste då kunna påvisa att det efter denna vägran, vid uppsägningen, kvarstår ett behov av rehabilitering för att den anställde ska kunna arbeta kvar innan saklig grund kan föreligga. Detta kunde arbetsgivaren i fallet inte bevisa och således ogiltigförklarades uppsägningen.<sup>125</sup>

---

<sup>121</sup> Socialförsäkringsbalken (2010:110) 30 kap. 7 §.

<sup>122</sup> Glavå & Hansson (2020) s. 381.

<sup>123</sup> Westregård (2008) s. 75.

<sup>124</sup> AD 1993 nr 96.

<sup>125</sup> AD 2014 nr 3.

En vägran i sig innebär alltså inte ovillkorligt att arbetstagaren kan sägas upp. Vad som framgår av AD:s dom är istället att detta betyder att arbetsgivaren inte behöver ta hänsyn till sjukdomen när det kommer till den anställdes eventuella fortsatta misskötsel. Detta så länge misskötseln eller de bristande prestationerna hänför sig till samma sjukdom. Ett annat exempel på hur arbetstagaren kan brista i sin samverkansskyldighet är när denne inte lämnat nödvändig information om sin hälsotillstånd och arbetsgivaren följaktligen inte kan vidta några lämpliga och omfattande rehabiliteringsåtgärder.

Arbetstagarens informationsskyldighet diskuterades i AD 1999 nr 26. En forskare var, till följd av en psykisk sjukdom, sjukskriven under en längre tid. Arbetsgivaren påbörjade till följd av detta en utredning av lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Den anställda vägrade dock dela med sig av information som berörde vilken sjukdom han faktiskt led av. Arbetsgivarens möjligheter att genomföra en effektiv rehabiliteringsprocess försvårades därför betydligt. Dessutom ville inte forskaren inställa sig på ett av rehabiliteringsmötena eller medverka i den planerade arbetsträningen. AD drog slutsatsen att arbetsgivaren måste anses ha vidtagit de åtgärder som är möjliga med tanke på att denne helt saknat information och därmed ansågs rehabiliteringsmöjligheterna vara uttömda. Slutligen konstaterade domstolen att även om arbetstagarens vägran att bidra med information om sin sjukdom berodde på sjukdomen i sig, måste arbetsgivarens förutsättningar att rehabilitera vägas tyngre. Uppsägningen ansågs till följd därav vara sakligt grundad.<sup>126</sup>

Förutom informationsskyldigheten tas även själva anledningen till det uteblivna deltagandet upp som en viktig aspekt av AD. Om arbetstagarens underlåtenhet exempelvis har en koppling till sjukdomen i sig, kan detta leda till ett annorlunda resonemang från AD:s sida.

Detta behandlades i fallet AD 2013:65, vilket berörde uppsägning av en arbetstagare som led av alkoholsjukdom. Den anställda hade vid flera tillfällen varit frånvarande vid överenskomna rehabiliteringsåtgärder och till följd av detta blivit uppsagd, eftersom arbetsgivaren ansåg sig ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Domstolen förklarade att vissa komplikationer kring arbetstagarens samverkan måste tolereras om de kan kopplas till sjukdom. AD konstaterade att arbetstagaren inledningsvis hade uppvisat en positiv inställning till rehabiliteringsåtgärderna. Det underlåtna medverkandet berodde alltså inte på någon arbetsvägran utan kunde härledas till alkoholsjukdomen i sig. Detta ansågs vara ett giltigt skäl till frånvaron och arbetsgivaren kunde därmed inte sägas ha uttömt alla möjligheter till rehabilitering. Utifrån detta bedömdes arbetsgivaren ej ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och uppsägningen ogiltigförklarades.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup> AD 1999 nr 26.

<sup>127</sup> AD 2013 nr 65.

### **3.1.4 Stadigvarande nedsatt arbetsförmåga**

Den sista faktorn som vägs in i AD:s bedömning är om arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt. Domstolen har i flera fall klargjort vad begreppet innefattar. Exempelvis konstateras i AD 2014 nr 41 att själva bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga enligt LAS sannolikt bör utgå ifrån samma bedömning som görs vid prövningen av en arbetstagares sjukersättning enligt SFB. Prövningen av själva arbetsförmågan är dock ej densamma i de olika lagstiftningarna. Medan SFB tar hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga jämfört med hela arbetsmarknaden utgår LAS snarare från bedömningen om vilket arbete som det är skäligt att arbetsgivaren erbjuder denne inom den specifika verksamheten.<sup>128</sup>

I AD 2014 nr 41 hade en textillärare sagts upp av en kommun på grund av att hon led av fibromyalgi och varit sjukskriven till och från i över 20 år. Hon arbetade halvtid men hade vid tidpunkten för uppsägningen varit sjukskriven på heltid och varit borta från arbetsplatsen i totalt 6 månader. AD klargjorde utifrån detta att arbetsförmågan vid uppsägningen var helt nedsatt. Däremot menade AD att sjukdomen i fråga var skovbaserad vilket innebär att symptomen kan förändras över tid beroende på eventuella påfrestningar som kan uppkomma. Till följd av detta och det faktum att sjukskrivningen åtminstone i viss mån orsakats av att arbetstagarens son insjuknat kunde AD inte med säkerhet fastställa att textillärarens arbetsförmåga varit stadigvarande nedsatt. Hon kunde trots allt arbeta på halvtid innan uppsägningen och bedömdes därmed av domstolen potentiellt kunna återfå sin arbetsförmåga. Uppsägningen var ej sakligt grundad.<sup>129</sup>

AD fäster därmed stor betydelse vid huruvida arbetsförmågan faktiskt är "stadigvarande" nedsatt över tid och om det potentiellt skulle kunna uppstå en situation där arbetsförmågan kan återgå till det bättre. Vid denna bedömning kan AD få viss vägledning av beslut om utbetalande av livränta eller sjukersättning till arbetstagaren enligt förvaltningsrätten.

Ett exempel på detta är fallet AD 2018 nr 56 där arbetstagaren arbetade som fastighetsskötare inom en kommun men blev sjukskriven under en längre tid på grund av både fysiska och psykiska problem. Arbetsgivaren valde på grund av detta att säga upp henne. I domskälen redogjorde AD att den anställdes arbetsförmåga varit helt nedsatt vid tidpunkten för uppsägningen, något som enligt FK:s beslut om livränta bevisligen fortgått under åren efter uppsägningen. Arbetstagaren bedömdes varken inom kommunen eller på hela arbetsmarknaden, kunna utföra något arbete alls. Domstolen prövade därutöver om fastighetsskötarens arbetsförmåga kunde anses som stadigvarande nedsatt. Läkare gjorde bedömningen utifrån arbetstagarens långa sjukskrivningshistorik att hon inte haft någon som helst arbetsförmåga vid uppsägningen och inte heller kunde förväntas återfå denna med

---

<sup>128</sup> AD 2014 nr 41.

<sup>129</sup> Ibid.

hjälp av rehabiliteringsåtgärder. AD menade därmed att arbetsgivaren inte på något sätt kunde bidra till en förbättring av hennes tillstånd. Arbetstagaren ansågs ha en stadigvarande nedsatt arbetsförmåga vilket innebar att saklig grund förelåg.<sup>130</sup>

I de föregående rättsfallen har diskussionen förts utifrån att arbetstagarnas arbetsförmåga varit helt nedsatt. Domstolen har även gett uttryck för vad som ska gälla om arbetsförmågan enbart är partiellt, men ändå stadigvarande nedsatt.

I AD 2010 nr 3 lyftes denna fråga i samband med att en administratör på ett bolag tills vidare tilldelades en fjärdedels sjukersättning. Arbetsgivaren bestämde sig i samband med detta att omreglera arbetstagarens heltidsanställning till en anställning med 75 procent tjänstgöringsgrad, vilket anpassats utefter dennes faktiska arbetsförmåga. AD resonerade i fallet att även om administratörens intresse av att behålla samma tjänstgöringsgrad som tidigare hade betydelse, förelåg en rimlighet i att anställningens tjänstgöringsgrad faktiskt utgår ifrån den aktuella arbetsförmågan. Detta eftersom utbudet av arbetskraft har en genomgripande påverkan på bemanningen och organiseringen av verksamheten överlag. Omregleringen, som i fallet kunde likställas med en uppsägning av tillsvidareanställningen, ansågs därmed vara sakligt grundad.<sup>131</sup>

### **3.1.5 Sammanfattning av rättspraxis**

Liksom i förarbetena till LAS kan man i varje rättsfall se att AD tydligt poängterar huvudregeln att uppsägning i samband med sjukdom ej ska anses som sakligt grundat. Utifrån de fyra olika faktorerna vi redovisat för kan sammanfattningsvis konstateras att AD gör en helhetsbedömning huruvida dessa faktorer kan skapa ett undantag från huvudregeln. Domstolen fäster olika stor betydelse vid faktorerna utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Vid AD:s resonemang kring omplaceringsskyldighetens utsträckning framgår bland annat arbetsplatsens storlek och arbetsgivarens arbetsledningsrätt som betydande omständigheter för intresseavvägningen som domstolen gör i de enskilda fallen. För att både rehabiliterings- och omplaceringsskyldigheten ska kunna anses vara uppfylld krävs att arbetsgivaren gjort utredningar som tydligt klargör vilka åtgärder som är eller inte är möjliga att vidta.

I de flesta fall anses arbetstagarens samverkansskyldighet helt avgörande för att denne ska kunna behålla rätten att kvarstå i tjänst. Det är här av stor vikt att undersöka anledningen till arbetstagarens uteblivna medverkan. Saklig grund föreligger oftast om arbetstagaren vägrar

---

<sup>130</sup> AD 2018 nr 56.

<sup>131</sup> Öman (2021) s. 23 f.

att delta i lämpliga rehabiliteringsåtgärder eller om denne inte lämnar nödvändig information om sin hälsotillstånd.<sup>132</sup> För att en nedsättning av arbetsförmågan ska kunna anses som stadigvarande nedsatt, måste det vara klargjort att inga rehabiliteringsåtgärder kan tänkas bidra till att arbetstagaren återfår sin arbetsförmåga inom överskådlig framtid. Vid en sådan bedömning kan arbetsgivaren få viss vägledning av den förvaltningsrättsliga processen gällande arbetstagarens rätt till sjukersättning.<sup>133</sup>

I nästa kapitel kommer det redogöras för de föreslagna lagändringarna i arbetsmarknadsparternas nya principöverenskommelse vilka potentiellt kan komma att påverka AD:s ställningstagande till de olika faktorerna i uppsägningsprocesser som kopplas till sjukdom.

---

<sup>132</sup> Vi säger oftast här med tanke på AD 2014 nr 3 som vi beskrev i 3.1.3.

<sup>133</sup> Se AD 2018 nr 56.

## 4. Moderniseringen av LAS

### 4.1 Personliga skäl enligt principöverenskommelsen

Svenskt näringsliv, LO och PTK enades under 2020 och 2021 om en ny principöverenskommelse gällande trygghet, omställning och anställningsskydd.<sup>134</sup> Förslaget har sedermera utarbetats till tre olika departementsskrivelser. Dessa har förmedlats till olika instanser inom arbetsmarknaden vilka i sin tur skickat remissvar och synpunkter på överenskommelsen.<sup>135</sup> Nedan kommer vi gå igenom de generella bestämmelser som förväntas implementeras i samband med principöverenskommelsen. Hur förändringarna vi tar upp i sin tur kommer att påverka uppsägningsprocesser som uppstår i samband med sjukdom kommer redovisas för i kapitel 5.<sup>136</sup>

#### 4.1.1 Sakliga skäl istället för saklig grund

Först och främst beskrivs i de nya reglerna att rekvisitet "saklig grund" ska ersättas med "sakliga skäl" för uppsägning. Detta i syfte att öka förutsägbarheten för både arbetstagaren och arbetsgivaren vid uppsägningssituationer som uppstår på grund av personliga skäl.<sup>137</sup> Parterna menar att reglerna som gäller idag är oklara och i avtalet har det därmed till viss del förtydligats vad sakliga skäl ska innebära.<sup>138</sup> LO, PTK och Svenskt näringsliv är tydliga med att samma helhetsbedömning som idag görs i enlighet med rådande förarbeten och AD:s praxis ska tillämpas, även i de nya bestämmelserna.<sup>139</sup> Därmed ska förhållanden som exempelvis eventuell sjukdom hos arbetstagaren i samband med uppsägning och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar tas hänsyn till, liknande dagens regler. Mindre ingripande åtgärder av arbetsgivaren som till exempel varningar och tillrättavisningar ska också fortfarande, i första hand, ske innan uppsägning kommer på tal.<sup>140</sup>

Däremot menar parterna att om arbetstagaren brutit mot sina åligganden enligt anställningsavtalet skall bland annat hänsyn ej längre tas till det personliga intresset hos

---

<sup>134</sup> Se Svenskt Näringsliv - Protokoll till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.

<sup>135</sup> Regeringen - Remiss av departementspromemorior och genomförande av principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.

<sup>136</sup> Värt att notera är dock att det ej enligt principöverenskommelsen framkommit att parterna haft i avsikt att ändra anställningsskyddet för sjuka arbetstagare. Däremot skulle de föreslagna regleringarna indirekt kunna påverka uppsägningssituationer som uppstår i samband med sjukdom och det är detta vi avser undersöka.

<sup>137</sup> Ds 2021:17 s. 8.

<sup>138</sup> Svenskt Näringsliv - protokoll till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, s. 23 f.

<sup>139</sup> Ibid.

<sup>140</sup> Ds 2021:17 s. 67 f.

arbetstagaren att behålla sin anställning utifrån faktorer såsom försörjning eller svårigheter att finna en ny anställning.<sup>141</sup> I de föreslagna bestämmelserna ska personliga omständigheter såsom anställningstiden i samband med en uppsägning bortses från.<sup>142</sup> Enligt förslaget ska stor vikt istället fästas vid om arbetstagaren insett eller borde insett sitt potentiella brott mot anställningsavtalet vid bedömningen av huruvida sakliga skäl föreligger.<sup>143</sup>

Gällande 7 § 2 st LAS, föreslås en huvudregel som säger att en omplacering i samband med uppsägning av personliga skäl endast ska kunna krävas en gång.<sup>144</sup> Om det sker fortsatta inskränkningar mot anställningsavtalet som hänför sig till arbetstagaren personligen efter det att en första omplacering vidtagits ska arbetsgivaren, enligt dessa nya regler, anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.<sup>145</sup> Vid en tvist kring huruvida fortsatta krav på omplacering föreligger vilar det på arbetstagaren att bevisa att en sådan åtgärd hade varit möjlig inom verksamheten och att denna hade kunnat förebygga de problem som legat till grund för uppsägningen.<sup>146</sup>

#### **4.1.2 Dispositivitet i samband med sakliga skäl**

Det förmodligen mest ingripande förslaget vilket presenterats av parterna är att göra bestämmelsen om saklig grund i 7 § 1 och 2 st LAS till en semidispositiv bestämmelse.<sup>147</sup> Arbetsgivaren och arbetstagarparten som företräder en huvudorganisation kommer själva i större utsträckning kunna förfoga över sakliga skäl-begreppets innebörd genom förhandlingar.<sup>148</sup> Undantag från sakliga skäl får därmed enbart ske med kollektivavtal som den fackliga huvudorganisationen förhandlat fram med arbetsgivaren oavsett om avtalet medför fördelar eller nackdelar för arbetstagaren.<sup>149</sup> Arbetsmarknadens parter övertar därmed

---

<sup>141</sup> Ds 2021:17 s. 68 f.

<sup>142</sup> Ds 2021:17 s. 68 f.

<sup>143</sup> Ibid. s. 68.

<sup>144</sup> Ibid. s. 69.

<sup>145</sup> Ibid.

<sup>146</sup> Ibid.

<sup>147</sup> Ibid. s. 73.

<sup>148</sup> Ibid.

<sup>149</sup> Ibid. Med "huvudorganisation" avser parterna den definition som görs enligt 6 § 3 st MBL: "Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar." Se även Källström, Malmberg & Öman (2019) s. 24 ff. för definition av huvudorganisation. Detta torde innefatta LO respektive PTK på den privata arbetsmarknaden.

till viss del rätten att bestämma över vad som skall anses utgöra sakliga skäl och hur långt omplaceringsskyldigheten ska sträcka sig.<sup>150</sup>

Anledningen till den nya bestämmelsen är att parterna anser att det finns behov av att själva reglera vad som ska utgöra sakliga skäl i respektive fall. Bland annat eftersom de skiftande förhållandena som gäller för olika arbetstagare inom olika sektorer på arbetsmarknaden anses vara en nackdel med dagens reglering.<sup>151</sup> Dessutom menar parterna att en ökad möjlighet till dispositivitet bidrar till att förutsägbarheten ökar med tanke på att det skulle bli enklare att undvika felaktiga uppsägningar.<sup>152</sup> Om bestämmelserna mellan parterna uttrycks i ett kollektivavtal anser man att detta även skulle leda till färre tvister i domstol generellt. Det bör noteras att statligt anställda inte omfattas av denna nya regel.<sup>153</sup>

---

<sup>150</sup> De statliga facken har dock inte fått möjlighet att närvara vid förhandlingsbordet och har därmed ej fått möjlighet att påverka principöverenskommelsen trots att den nu ska tillämpas på hela arbetsmarknaden.

<sup>151</sup> Ds 2021:17 s. 74.

<sup>152</sup> Ibid.

<sup>153</sup> Ibid s. 76.



## 5. Diskussion och slutsatser

### 5.1 Uppsägning på grund av sjukdom

I detta kapitel vill vi återvända till våra frågeställningar; *“Under vilka förutsättningar har arbetsgivaren möjlighet att säga upp en arbetstagarare på grund av sjukdom?”* och *“Vad i gällande rätt talar för respektive emot att det existerar ett förstärkt anställningsskydd för en arbetstagarare som sägs upp på grund av sjukdom?”* Genom följande analys av de fyra huvudsakliga faktorerna vi tidigare identifierat och av intresseavvägningen som AD gör i de enskilda fallen hoppas vi kunna besvara dessa.

Det nya rehabiliteringsansvaret som arbetsgivarna tilldelades i början på 1990-talet har onekligen resulterat i mer långtgående krav på delaktighet och ett ökat ansvar, både för arbetsgivare och arbetstagarare. En uppsägning som vidtas på grund av sjukdom ska som huvudregel ej vara tillåten enligt förarbetena till LAS vilket också bekrästs i praxis från AD. Trots detta kan det under vissa omständigheter få göras undantag från denna huvudregel. Vid bedömningen huruvida ett undantag är tillämpligt i situationen kollar AD på de fyra faktorerna vi redovisade i kap 3. Det finns dock inga tydliga principer gällande hur dessa faktorer generellt ska tillämpas och värderas sinsemellan.

Arbetstagararens intresse av att behålla sin anställning vid sjukdom ställs mot arbetsgivarens intresse av att fritt leda arbetet och kunna bedriva en effektiv verksamhet. Dessa är motstridiga intressen som AD balanserar och kan komma att påverka uppfyllandet av de fyra huvudsakliga faktorerna som beaktas vid uppsägning på grund av sjukdom. Denna intresseavvägning som görs i respektive fall anser vi skulle kunna utgöra den potentiella uttolkade rättsregeln vi diskuterade i kapitel 1.4 vilket går att utläsa ur de fall vi analyserat. Utifrån AD:s avvägningar kommer vi i det följande kapitlet därmed analysera de generella och specifika omständigheterna i de enskilda fallen som resulterar i att vågskålen tippar åt antingen arbetsgivarens eller arbetstagararens håll i en tvist och genom detta försöka generalisera kring hur de huvudsakliga faktorerna används.

### **5.1.1 De fyra huvudfaktorerna**

Den första faktorn vi berört handlar om att arbetsgivaren måste uppfylla sin rehabiliteringsskyldighet. Här gör domstolen en avvägning huruvida de åtgärder arbetsgivaren vidtagit är tillräckliga och om möjligheterna till att rehabilitera arbetstagaren antas vara uttömda eller inte. Väsentligt är att arbetsgivaren har ansvaret ur bevissynpunkt att klargöra att åtgärderna man vidtagit varit tillräckliga och att utredningen genomförts på ett korrekt sätt.<sup>154</sup> I AD 2020 nr 58 fäste domstolen stor vikt vid att arbetsgivare som helt saknar nödvändig information ej kan klandras för de åtgärder man i efterhand borde vidtagit, detta så länge arbetsgivaren åtminstone försökt rehabilitera utifrån förutsättningarna.<sup>155</sup> AD gjorde här intresseavvägningen att arbetsgivarens rätt att säga upp en arbetstagare vars funktionsnedsättning man ej kände till fick företräde framför arbetstagarens rätt att behålla sin anställning. Detta med tanke på att rehabiliteringsinsatserna inte anpassats utefter diagnosen före tidpunkten för uppsägningen.

Gällande omplaceringsskyldigheten är det tydligt utifrån AD:s domar att storleken på arbetsplatsen påverkar hur långt denna skyldighet sträcker sig.<sup>156</sup> Detta beror på att det inom en större verksamhet kan antas finnas fler möjligheter till omplacering som arbetsgivaren måste undersöka. Det kan även argumenteras för att det finns högre grad av flexibilitet inom större verksamheter gällande möjligheten att omfördela arbetsuppgifter. Fler åtgärder kan vidtas utan att det påverkar andra arbetstagare eller att verksamheten behöver utvidgas vilket innebär att fler krav kan ställas på en stor organisation jämfört med en liten. Arbetstagarens intresse av att få behålla sin anställning kan därmed tänkas väga tyngre inom större verksamheter medan arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva en lönsam verksamhet väger tyngre inom mindre verksamheter. Utifrån vårt perspektiv finns en rimlighet med att rätten tillämpas på detta sätt. Ett stort företag som har hög grad av flexibilitet och fler omplaceringsmöjligheter kan även tänkas ha starkare resiliens mot den ekonomiska belastning som följer av långa sjukskrivningar. För ett litet företag kan en lång sjukskrivning i värsta fall äventyra hela verksamhetens framtid.

Även arbetstagarens bristande medverkan i sin rehabilitering har tillmätts stor betydelse för att avgöra om saklig grund för uppsägning föreligger eller ej. Utifrån de regler och praxis vi

---

<sup>154</sup> Se AD 2006 nr 90.

<sup>155</sup> Se AD 2020 nr 58.

<sup>156</sup> Se AD 1993 nr 42 & AD 1999 nr 10.

tidigare diskuterat har arbetstagarens samverkansskyldighet blivit striktare i samband med att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar breddats. Detta kommer i uttryck när AD exempelvis konstaterat att en uppsägning kan vara sakligt grundad om arbetstagaren utan god anledning vägrar pröva att infinna sig på de arbetsplatser som förberetts i syfte att rehabilitera arbetstagaren.<sup>157</sup> Samverkansskyldigheten är också vidsträckt på så sätt att arbetstagaren är skyldig att bidra med den information om hälsan som krävs för att arbetsgivaren ska kunna vidta lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivarens rätt att säga upp en arbetstagare till följd av bristande information om den kvarstående arbetsförmågan ges alltså enligt AD:s praxis företräde framför arbetstagarens rätt att inte behöva dela med sig av potentiellt integritetskränkande information.<sup>158</sup>

Vid utebliven medverkan som beror på sjukdom, exempelvis alkoholism, menar AD att skyddet för arbetstagaren är vidsträckt och att arbetsgivaren i högre mån måste godta att sjukdomen kan medföra vissa komplikationer i rehabiliteringsprocessen.<sup>159</sup> Arbetsgivaren måste kunna bevisa att det fortfarande, vid uppsägningstillfället, föreligger ett behov av att rehabilitera en arbetstagare för att uppsägningen ska anses som sakligt grundad.<sup>160</sup> Enligt vår uppfattning framgår det tydligt att AD är stenhårda mot arbetstagare som på grund av ren ovilja väljer att på olika sätt inte delta i sin rehabiliteringsprocess. Anledningar som hänför sig till integritet och rätten att vägra en omplacering får vika sig för arbetsgivarens intresse av att kunna bedriva en effektiv rehabiliteringsprocess. När orsaken till den bristande medverkan istället beror på sjukdomen i fråga, är AD betydligt mer generös gentemot arbetstagaren. Det existerar således en klar skillnad i bedömningen beroende på om det bristfälliga medverkandet beror på ren ovilja eller på den aktuella sjukdomen. I AD:s bedömning ser vi här vissa kopplingar till skadebegränsningsskyldigheten som förekommer i skadeståndsrätten.<sup>161</sup> Här fastställs att den skadelidande ska verka för att minimera den skada som uppstått. En utebliven medverkan i sin rehabilitering kan på liknande sätt framstå som att arbetstagaren inte verkar för att minimera skadan.

Det intressanta med domstolens resonemang kring arbetstagarens samverkansskyldighet är vad som egentligen anses utgöra en bristande medverkan på grund av sjukdom eller inte.

---

<sup>157</sup> Se AD 1993 nr 96.

<sup>158</sup> Se AD 1999 nr 26.

<sup>159</sup> Se AD 2013 nr 65.

<sup>160</sup> Se AD 2014 nr 3.

<sup>161</sup> Se exempelvis NJA 2017 s. 371.

Exempelvis hävdade arbetstagersidan i AD 1999 nr 26 att anledningen till att arbetstagaren vägrade bidra med hälsoinformation var på grund av den psykiska sjukdomen i fråga. AD valde ändå i det skedet att ta ställning för att arbetsgivaren uttömt sina rehabiliteringsmöjligheter på grund av saknad information om arbetstagarens hälsotillstånd. Även om en bristande medverkan berott på sjukdomen kan alltså inte arbetstagarens skydd sträckas hur långt som helst. En viktig fråga att begrunda är dock om fallet hade fått ett annorlunda utfall om arbetstagaren faktiskt delat med sig av sina hälsointyg. I vilken grad domstolen tar hänsyn till exempelvis andra psykiska sjukdomar vore också intressant att diskutera vidare. Fördjupande praxis saknas dock på detta område.

Vid AD:s bedömning huruvida en arbetstagers arbetsförmåga ska anses som stadigvarande nedsatt går det att utläsa en koppling till SFB:s bestämmelser om sjukersättning.<sup>162</sup> Arbetsgivaren gör sin uppskattning av arbetsförmågan utifrån verksamheten för att avgöra om det föreligger saklig grund för uppsägning. FK gör istället sin bedömning gentemot hela arbetsmarknaden för att avgöra arbetstagers rätt till sjukersättning. Prövningen i de olika fallen ska vara densamma även om de sträcker sig olika långt.<sup>163</sup> AD kan vid tvister kring nedsättningen ta hänsyn till om en arbetstager har fått rätt till sjukersättning eller livränta av FK. Om så är fallet kan det bidra till uppfattningen om att arbetsförmågan ska anses som stadigvarande nedsatt hos arbetsgivaren, vars måttstock är mycket smalare.<sup>164</sup> Arbetstagers personliga intresse av att få behålla sin försörjning får när arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt vika sig för arbetsgivarens intresse av att anpassa anställningen efter den faktiska arbetsförmågan.<sup>165</sup>

Att arbetsgivarens intressen väger tyngre i en sådan situation kan antagligen förklaras av den nära relationen mellan civil- och förvaltningsrätten. Det kan anses att den sjuke arbetstagers intresse av försörjning fångas upp av förvaltningsrättens sociala stödfunktioner och att arbetsgivarens intressen därmed kan ges större utrymme vid bedömningen av en uppsägnings giltighet.<sup>166</sup> Denna intresseavvägning är dock endast av betydelse efter det är

---

<sup>162</sup> Lunning & Toijer (2019) s. 457.

<sup>163</sup> Se AD 2014 nr 41.

<sup>164</sup> Se AD 2018 nr 56.

<sup>165</sup> Se exempelvis AD 2010 nr 3.

<sup>166</sup> Öman (2021) s. 24.

helt klarlagt att arbetstagarens inte kan återfå sin arbetsförmåga naturligt eller genom rehabilitering, inom överskådlig tid.<sup>167</sup>

### **5.1.2 Reflektioner kring AD:s intresseavvägning**

Av AD:s praxis framgår att en noggrann utredning av möjliga omplaceringar väger tyngre än arbetsgivarens intresse av att undvika ekonomiska påfrestningar, oberoende av organisationens storlek. Om man jämför de båda fallen kring omplaceringsskyldigheten inom mindre verksamheter kan det argumenteras för att det är bristerna i arbetsgivarens utredning som är den största avgörande faktorn till varför AD dömer olika i fallen.<sup>168</sup> I ett annat fall vilket berörde en stor arbetsgivare yrkade arbetstagsidan på omplaceringsåtgärder som arbetsgivaren inte bedömdes ha undersökt i tillräcklig utsträckning.<sup>169</sup> Även här resulterade detta i att AD förklarade uppsägningen som ogiltig till följd av arbetsgivarens bristande utredning. För att verksamhetens storlek ska tillskrivas någon vikt i AD:s intresseavvägning får det alltså inte förekomma några oklarheter kring arbetsgivarens utredning av möjliga omplaceringar.

En slutsats som kan dras av detta är att AD:s praxis på ett sätt strider mot förarbetenas redogörelse om att uppsägning ska ses som en yttersta åtgärd som endast är möjlig när alla andra alternativ är uttömda.<sup>170</sup> I en analys av rättsfallen kan det utläsas att en uppsägning kan vara möjlig även om det kvarstår vissa alternativa lösningar. Det väsentliga för arbetsgivaren är bevisningen om att man grundligt beaktat alla alternativa åtgärder till uppsägning som yrkats på av arbetstagsidan. När detta är bevisat kan intresset av att fritt leda arbetet och av att kunna bedriva en effektiv verksamhet upphäva någon fortsatt skyldighet att genomföra omplaceringar som visserligen är möjliga men som inskränker dessa intressen, framförallt för mindre arbetsgivare. Intresseavvägningen kan alltså sägas påverka uppfyllandet av någon av de huvudsakliga faktorerna men är inte i sig avgörande för målets utgång.

Utifrån två rättsfall vi diskuterade i kap 3.1.3 kan det återigen argumenteras för att intresseavvägningen påverkar uppfyllandet av en av huvudfaktorerna.<sup>171</sup> Det uteblivna

---

<sup>167</sup> Med naturligt avser vi situationer där tillfrisknande från sjukdomen sker utan några egentliga behandlingar. Jfr AD 2014 nr 41 där nedsättningen av arbetsförmågan följde av en skovbaserad sjukdom.

<sup>168</sup> Se AD 1993 nr 42 & 2001 nr 92.

<sup>169</sup> Se AD 1999 nr 10.

<sup>170</sup> Prop. 1973:129 s. 121 och prop. 1990/91:140 s. 51 f.

<sup>171</sup> Se AD 2013 nr 65 & AD 2014 nr 3.

deltagandet och dess påverkan på AD:s intresseavvägning är dock inte i sig tillräcklig för att en uppsägning ska kunna ske.<sup>172</sup> Det framgår av fallen att arbetstagarens intresse att kvarstå i tjänst tillskrivs större vikt om denne till följd av sjukdomen inte deltagit i rehabiliteringsåtgärderna än om arbetstagaren vägrat att medverka. Slutsatsen kan här dras att den ökade vikten AD fäster vid arbetstagarens intresse av att behålla sin tjänst, till följd av en giltig anledning till den bristande samverkan, även medför högre krav på uppfyllandet av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.

### **5.1.3 Ett förstärkt anställningsskydd?**

Tidigare i denna uppsats har vi nämnt att arbetstagaren kan anses ha ett förstärkt anställningsskydd vid uppsägningsprocesser som hänför sig till sjukdom. Detta med tanke på huvudregeln om att saklig grund ej ska föreligga på grund av sjukdom vilket framkommer i propositionen till LAS. Det förstärkta skyddet utgörs idag av de fyra olika faktorerna som måste uppfyllas innan en uppsägning kan genomföras, vilket påvisats av de rättsfall vi analyserat. Utifrån vårt perspektiv drar vi dock slutsatsen att så länge arbetsgivaren faktiskt bedriver ett gediget arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete, samt uppfyller sin omplaceringsskyldighet, föreligger det goda möjligheter för denne att vinna sin talan i domstol. Vi anser därmed att arbetstagarens förstärkta anställningsskydd visserligen må garantera ett bättre skydd vid en uppsägning som följer av sjukdom jämfört med uppsägningar på grund av andra personliga skäl, men tröskeln en arbetsgivare behöver passera är emellertid ej lika långtgående som kan antas vid ett första ögonkast.

Dessutom har det enligt vår analys konstaterats att arbetstagaren i vissa fall istället kan påverkas negativt om denne brustit i sin samverkansskyldighet. Kravet på arbetstagarens aktivitet är långtgående i praxis och ett uteblivet deltagande kan resultera i att både arbetsgivarens omplacerings- och rehabiliteringsskyldighet automatiskt anses ha uppfylls. För att undvika detta kan arbetstagaren tvingas godkänna omplaceringar som ligger utanför arbetsskyldigheten i anställningsavtalet.<sup>173</sup> Detta är något som komplicerar diskussionen kring det förstärkta anställningsskyddets existens. Det bör inte ses som en ovillkorlig rättighet för den sjuke arbetstagaren utan snarare som något denne förtjänar genom sitt aktiva deltagande i rehabiliteringsprocessen.

---

<sup>172</sup> Se AD 2013 nr 65 och AD 2014 nr 3.

<sup>173</sup> Se kap 2.3.

## 5.2 LAS-reformens potentiella påverkan

I detta kapitel vill vi återvända till vår frågeställning: “*Vilken betydelse kan den nya LAS-reformen förväntas medföra vid bedömningen av huruvida en uppsägning på grund av sjukdom varit sakligt grundad?*”. Det bör först och främst påpekas att det föreligger utmaningar med att spekulera kring den potentiella påverkan av ett förslag som inte ännu implementerats, eller ens presenterats i form av en proposition. Denna del kommer följaktligen till stor del vara spekulativ eftersom det saknas möjligheter att analysera förändringarna utifrån rättskällor såsom praxis och doktrin. Analysen kommer till viss del underbyggas av AD:s remissvar på departementsskrivelserna. Vi anser, trots utmaningarna vi beskrivit, att en analys av den föreslagna LAS-reformen kan vara värdefull och intressant att göra utifrån ett de lege ferenda-perspektiv på uppsägningar till följd av sjukdom.

Den första förändringen som föreslagits är, som tidigare nämnts, att saklig grund ska ersättas med sakliga skäl. AD redogör i sitt remissvar att ett mindre fokus på arbetstagarens intresse kan tänkas innebära att prövningar till större del kommer att kretsa kring brottet mot anställningsavtalet där arbetstagarens insikt om brottet får stor relevans.<sup>174</sup> Domstolen klargör emellertid tydligt att de redan idag lägger en väsentlig tyngdpunkt på att bedöma i vilken grad arbetstagaren anses ha brutit mot anställningsavtalet.<sup>175</sup>

Vi har i föregående avsnitt argumenterat för att arbetstagarens intresse att behålla sin tjänst i AD:s praxis till viss del haft en inverkan på uppfyllandet av de fyra huvudsakliga faktorerna.<sup>176</sup> I fallen är det dock svårt att avgöra exakt hur de personliga intressena, såsom anställningstiden, påverkat domens slutliga utfall.<sup>177</sup> Om vi återvänder till AD 2013 nr 65 antar vi att domen fått samma utfall även om domstolen, i linje med de nya förslagen, bortsett från anställningstiden.<sup>178</sup> Trots att AD bevisligen tar hänsyn till arbetstagarens personliga intressen i sin bedömning verkar denna faktorn endast spela en begränsad roll. Denna slutsats stöds även av Lunning & Toijer som menar att AD prioriterat en konsekvent praxis över

---

<sup>174</sup> Arbetsdomstolens remissyttrande om DS 2021:17, s. 2 f.

<sup>175</sup> Ibid s. 3.

<sup>176</sup> Se 5.1.2 s. 31 f och 5.1.3 s. 33 f.

<sup>177</sup> Se exempelvis AD 2013 nr 65 där domstolen lyfter anställningstiden som en anledning till varför en lyckad rehabilitering är av stor vikt i sin övergripande intresseavvägning. Jfr även AD 2010 nr 3 där AD diskuterar arbetstagarens intresse av framtida försörjning i sina domskäl.

<sup>178</sup> Den största vikten i domskälens diskussion fästes, som vi tidigare beskrivit, vid arbetstagarens anledning till det uteblivna deltagandet och inte till längden av anställningstiden.

intressen såsom anställningstid vid uppsägningstvister.<sup>179</sup> Eftersom AD ändå onekligen lägger viss vikt vid arbetstagarens intresse i gällande praxis menar vi att bestämmelsen kan anses leda till en viss försvagning av anställningsskyddet, oavsett hur obetydlig denna förändring må verka.

Gällande omplaceringsskyldigheten anser vi, i linje med AD:s remissyttrande, att det är oklart om parterna avser att bestämmelsen som anger att arbetsgivaren enbart ska behöva genomföra omplacering en gång, även ska tillämpas vid sjukdomsfall.<sup>180</sup> Arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder som avser att få arbetstagaren att återgå till arbete utgör en väsentlig del av rehabiliteringsarbetet och parterna borde därmed klarlägga om denna process påverkas av den nya regeln. Enligt vår tidigare redogörelse skapar AD:s förhållningssätt till arbetstagarens samverkansskyldighet situationer där den anställde kan tvingas acceptera långtgående omplaceringserbjudanden. Om de nya bestämmelserna ska tillämpas även vid uppsägning på grund av sjukdom skulle det alltså räcka för arbetsgivaren att endast uppfylla sin omplaceringsskyldighet en gång. Kontinuerliga rehabiliteringsåtgärder i form av flera olika omplaceringar anses utgöra en avgörande förutsättning för att arbetstagaren ska kunna beredas fortsatt anställning.<sup>181</sup> Om de föreslagna förändringarna ska tolkas enligt vår redogörelse ovan kan de således antas orsaka ett försämrat anställningsskydd, speciellt i samband med sjukdomar där återfall är vanligt förekommande såsom alkoholism.

Vid en tvist om någon ytterligare omplacering borde erbjudas innan uppsägning övergår bevisbördan om vilka omplaceringsåtgärder som är möjliga och skäliga till arbetstagaren. Redan idag kan i vissa rättsfall utläsas att arbetstagar sidan presenterat förslag på potentiella omplaceringar och omregleringar som det varit upp till arbetsgivaren att motbevisa.<sup>182</sup> Det kan dock tänkas att arbetstagarens insyn över möjliga omplaceringar ofta är avsevärt underlägsen arbetsgivarens, framförallt inom stora verksamheter.<sup>183</sup> Genom att överföra bevisbördan helt och hållet till arbetstagaren kan det därmed antas att denne hamnar i en försämrad ställning jämfört med dagens regler.

---

<sup>179</sup> Lunning & Toijer (2019) s. 346.

<sup>180</sup> Arbetsdomstolens remissyttrande om DS 2021:17, s. 2 f.

<sup>181</sup> Vi gör detta antagandet med tanke på den stora vikt som AD fäster vid uppfyllandet av omplaceringsskyldigheten i samband med uppsägningar på grund av sjukdom, se kap. 3.1.2.

<sup>182</sup> Se AD 1999 nr 10 och AD 2001 nr 92.

<sup>183</sup> Arbetsdomstolens remissyttrande om DS 2021:17, s. 5 f.



Den nya regel vi anser potentiellt skulle kunna innebära störst förändring vid uppsägningar som hänför sig till sjukdom är bestämmelsen om att göra sakliga skäl semidispositiv. Eftersom det ur kapitel 2.2 framgått att EU ej reglerar vad som i varje land ska utgöra saklig grund för uppsägning får de svenska parterna som konsekvens stora möjligheter att anpassa regeln utefter egna förhandlingar.<sup>184</sup> Utifrån våra iakttagelser skulle detta kunna leda till ett nytt förhandlingsläge mellan parterna, där sakliga skäl kan komma att utgöra ett nytt förhandlingsmedel i samband med parternas kompromissande. Detta kan i sin tur innebära att sakliga skäl får väldigt varierande innebörd i olika avtal beroende på vilka frågor parterna värderar högst i sina förhandlingar.<sup>185</sup> Semidispositiviteten kan således både tänkas förstärka och försvaga anställningsskyddet beroende på förhandlingarnas utgång.

Med tanke på den rika praxis som idag redan föreligger där AD tar hänsyn till de enskilda faktorerna i det specifika fallet, kan själva vikten av att denna bestämmelse införs ifrågasättas.<sup>186</sup> De fyra faktorerna AD tar hänsyn till idag anser vi vara rimliga och rättvisa eftersom bedömningen tar hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarrens förutsättningar. Att förslaget skulle leda till en ökad förutsägbarhet kan ifrågasättas i och med att olika kollektivavtalsområden kan innefatta olika bestämmelser om sakliga skäl, även på samma arbetsplats. Slutligen påvisar AD en betydande problematik i parternas författningskommentar gällande vilka organisationer som ska ha möjligheten att förhandla om 7 § LAS.<sup>187</sup> Enligt parternas mening är det enbart huvudorganisationer på arbetstagar sidan som har möjlighet att avvika från bestämmelsen men AD anger att detta ej kommer vara fallet med parternas nuvarande formulering.<sup>188</sup>

Om bestämmelsen införs i sin nuvarande form tolkar vi det därmed som att enskilda arbetsgivare tillsammans med fack på förbunds nivå kan förhandla om exempelvis hur långt arbetsgivarens ansvar att rehabilitera och omplacera ska sträcka sig i de enskilda fallen. Även

---

<sup>184</sup> Som exempel kan nämnas den danska bestämmelsen i Hovedaftalen 4 § 3 st. I denna kollektivavtalsbestämmelse reglerar de danska parterna regeln om osakliga uppsägningar för tjänstemän på egen hand utan vare sig nationell lagstiftning eller EU:s inblandning.

<sup>185</sup> Värt att notera är dock att en stor del av arbetsmarknaden, den kommunala och regionala sektorn, inte fick möjlighet att förhandla eller ens närvara vid förhandlingarna om införandet av reglerna kring sakliga skäl. Det är anmärkningsvärt att parterna som representerar denna del av arbetsmarknaden måste implementera denna överenskommelse, oberoende av vad man anser om den, utan att själva ha deltagit i lagstiftningsprocessen.

<sup>186</sup> Arbetsdomstolens remissyttrande om DS 2021:17, s.7.

<sup>187</sup> Ibid s. 8 f.

<sup>188</sup> Ibid. s. 9 - I praxis framgår enligt AD att formuleringen i 6 § 3 st MBL även omfattar organisationer vilka ej kan anses utgöra "huvudorganisationer". Exempelvis kan nämnas regioner inom Svenska byggnadsarbetareförbundet samt Sveriges arbetares centralorganisationers lokala organisationer.

om parternas intention är att det enbart ska vara arbetstagarorganisationer på huvudnivå som omfattas av regeln är det enligt vår uppfattning osäkert om AD kommer fästa någon betydande vikt vid dessa intentioner. Domstolen utgår i sina bedömningar från rådande praxis och konsekvensen av att nuvarande formulering består, vilket antas vara fallet, är att även arbetstagarorganisationer på lägre nivå kan disponera över sakliga skäl. Arbetsmarknadsdepartementet har nämligen framfört att en förutsättning för att genomföra parternas principöverenskommelse är att den genomförs i sin helhet utan några förändringar.<sup>189</sup> Trots AD:s invändningar om att hänvisningen till 6 § 3 st MBL fortfarande kommer bestå är förändringar i principöverenskommelsen alltså ej aktuella.

Att på detta sätt gå emot de tvingande regler som tidigare förelegat anser vi ej utgöra något särskilt positivt, tvärtom ser vi en betydelse av att låta vissa bestämmelser vara tvingande för att motverka den potentiella risk som kan uppkomma för arbetstagarens skydd. Om det förstärkta anställningsskyddet exempelvis skulle försvagas på grund av att en av parterna haft en dålig förhandlingsdag eller gett med sig i en fråga, är detta något AD vid en tvist ej kan påverka.

---

<sup>189</sup> Ds 2021:17 s. 62 f.

## 6. Avslutande anmärkningar

Huvudregeln att uppsägningar på grund av sjukdom ej är tillåtna framkommer tydligt och konsekvent i förarbeten, praxis och doktrin. Det är dock ovanligt att huvudregler i den svenska rätten existerar helt utan undantag. Utifrån den gällande rätten kan fyra huvudsakliga faktorer identifieras vilka behandlas vid bedömningen om ett undantag från huvudregeln som säger att sjukdom ej utgör saklig grund för uppsägning är tillämpligt. Utifrån fallets unika omständigheter gör AD en intresseavvägning mellan arbetstagarens intresse av att kvarstå i tjänst samt arbetsgivarens intresse av att fritt leda arbetet och bedriva en effektiv verksamhet. Genom en analys av flera rättsfall kan det argumenteras för att AD:s intresseavvägningar i de enskilda fallen avgör hur långt skyldigheten att uppfylla dessa fyra huvudsakliga faktorer sträcker sig.

Vidare har vi analyserat LAS-reformen och dess potentiella framtida påverkan för rättsläget vid uppsägningar som hänförs till sjukdom. Syftet bakom de föreslagna förändringarna är bland annat öka förutsägbarheten i samband med uppsägningar och skapa en mer flexibel arbetsmarknad. För att flexibilitet ska kunna uppnås innebär det per definition att anställningsskyddet i vissa avseenden måste försämrats. För att upprätthålla balansen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen och säkerställa samma fokus på arbetslinjen i den svenska modellen, menar vi att det kommer krävas effektiva system för att bereda arbetstagare som blivit uppsagda nya möjligheter till omställning. Vi menar att fortsatt strikta regler vid uppfyllandet av de fyra huvudsakliga faktorerna är en viktig förutsättning för att utsatta grupper, däribland sjukskrivna arbetstagare, inte ska bli de första offren för de lagstiftande parternas strävan efter flexibilitet.

Utifrån våra iakttagelser kan vi konstatera att lagstiftningsmetoden som använts vid reformationen av LAS är problematisk. Riksdagen, som själva egentligen stiftar lagar, väljer att låta parternas principöverenskommelse träda i kraft genom att implementera den i sin helhet, utan några anmärkningar. Överenskommelsen kommer sedermera täcka i stort sett hela arbetsmarknaden men grundar sig enbart på en begränsad del av arbetsmarknadens intentioner. Trots att AD, som tillämpar rätten, har invändningar om att förändringarna kommer ta sig i uttryck annorlunda än det som framkommit av parternas intentioner, finns ingen möjlighet för varken riksdagen eller AD att göra förändringar i förslaget.

Det är enligt oss en självklarhet att den svenska modellen är viktig och ska bevaras genom att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fortsatt behåller ett betydande inflytande över förhållandena som råder på arbetsplatsen. Vi anser dock att det, utifrån remissvarens redogörelser, borde finnas viss möjlighet att justera de förslag som visat sig vara otydliga och problematiska i sin nuvarande form. Vi ifrågasätter därmed om förslaget i praktiken kommer leda till en större förutsägbarhet i samband med uppsägningar med tanke på de problem och otydligheter som synliggjorts. Avslutningsvis menar vi att, även om det må finnas ett påtagligt behov av att uppnå en högre grad av flexibilitet på arbetsmarknaden, är det ej är rimligt att åstadkomma detta genom denna typ av lagstiftningsprocess.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Föreskrifter

AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2020:5, Arbetsanpassning

### Propositioner

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

Prop. 1976/77:149, Om arbetsmiljölager m.m.

Prop. 1981/82:71, Om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1990/91:140, Arbetsmiljö och rehabilitering

Prop. 1990/91:141, Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

Prop. 2006/07:59, Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.

Prop. 2017/18:1, Ekonomisk trygghet vid sjukdom och funktionsnedsättning. Utgiftsområde 10.

### Statens offentliga utredningar

SOU 1988:41, Tidig och samordnad rehabilitering: samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. Betänkande av Rehabiliteringsberedningen.

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

SOU 2020:30, En moderniserad arbetsrätt. Betänkande av arbetsmarknadsdepartementet.

### Departementsskrivelser

Ds 2021:16, Grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet & Utbildningsdepartementet.

Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet & Utbildningsdepartementet.

Ds 2021:18, Omställningsstudiestöd. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet & Utbildningsdepartementet.

### Europeiska unionen

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2012) OJ C-326/02.

## **Litteratur**

Enqvist, Lena (2019). *En myndighet i samverkan: försäkringskassans rättsliga förutsättningar att samverka med Arbetsförmedlingen samt hälso- och sjukvården*. Diss. Umeå: Umeå universitet.

Ericson, Bo (2019). *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. 15:e uppl. Lund: Studentlitteratur.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael (2020). *Arbetsrätt*. 4:e upplagan Lund: Studentlitteratur.

Günzel, Mats & Zanderin, Lars (2012). *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. 3:e [rev.] uppl. Malmö: Liber.

Hessmark, Lars-Göran, Jansson, Henrik, Jenryd, Marianne, Lundin, Anna-Karin, Rempner, Kjell & Tired, Petrus (2015). *Socialförsäkringsbalken: en kommentar*. Avd. A-C. 2:e [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Holm, Johan (2021). *Ett hållbart arbetsliv: arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*. Diss. Umeå: Umeå universitet.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese (2019). *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 8:e uppl. Lund: Studentlitteratur.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören (2019). *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*. 2:a uppl. Johanneshov: MTM.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund (2016). *Anställningsskydd: en lagkommentar*. 11:e [rev.] uppl. Stockholm: Wolters Kluwer.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn (2021). *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. 2:a uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Ryberg-Welander, Lotti (2018). *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*. 3:e uppl. Stockholm.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan (2003). *Tolkning och tillämpning*. 2:a [utök.] uppl. Uppsala: Iustus.

Sandgren, Claes (2015). *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. 3:e uppl. Stockholm: Norstedts juridik.

Westberg, Peter (2000). *Prejudikattolkningens ABC I: Normativa perspektiv: Festskrift till Anna Christensen*, / [utgivare: Ann Numhauser-Henning]. S. [583]-617.

Westregård, Annamaria (2006). *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, Juridisk Tidskrift, nr 4.

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

Öman, Sören (2021). *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*, 3:e uppl. Stockholm: Åhnberg Förlag.

## Elektroniska källor

Arbetsdomstolen, remissyttrande över departementspromemorian En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17), 2021-09-15, Dnr 33/2021, tillgängligt på [https://www.regeringen.se/4a66f5/contentassets/611044187df5497e9548fb3decde6392/arbedstomstolen-ds-2021\\_17.pdf](https://www.regeringen.se/4a66f5/contentassets/611044187df5497e9548fb3decde6392/arbedstomstolen-ds-2021_17.pdf) (Taget 2021-12-02)

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljöverket har fattat beslut om föreskrifterna om arbetsanpassning*. <https://www.arbetsmiljoverket.se/nyheter/2020/arbetsmiljoverket-fattar-beslut-om-foreskrifterna-om-arbetsanpassning/?hl=ny%20afs%20arbetsanpassning%202021%20nyhet> (Taget 2021-11-05).

Försäkringskassan, *Hur många är sjukskrivna?* <https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/sjukpenning-rehabiliteringspenning/hur-manga-ar-sjukskrivna> (Taget 2021-11-25).

Försäkringskassan, *Statistikdatabas*

[https://www.forsakringskassan.se/statistik/statistikdatabas!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziLQI8TDy8DIx8Ddy8jQwCfZ3dLUxDPY1dnE30w8EKDHAARwP9KEL6o8BKT DxcnA3dnQ283b083QwcQ4L8TD2NfA0Ngo2hCvBYUZAbYZDpqKgIAP7D\\_6I!/#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-alder-langd](https://www.forsakringskassan.se/statistik/statistikdatabas!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziLQI8TDy8DIx8Ddy8jQwCfZ3dLUxDPY1dnE30w8EKDHAARwP9KEL6o8BKT DxcnA3dnQ283b083QwcQ4L8TD2NfA0Ngo2hCvBYUZAbYZDpqKgIAP7D_6I!/#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-alder-langd) (Taget 2021-11-25).

Nationalencyklopedin, *Arbetslinjen*.

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetslinjen> (Taget 2021-11-09).

Regeringen, *Remiss av departementspromemorior om genomförande av principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd*.

<https://www.regeringen.se/remisser/2021/06/remiss-av-departementspromemorior-om-genomforande-av-principoverenskommelse-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-ds-202116-ds-202117-ds-202118/> (Taget 2021-11-21).

Socialdemokraterna, *Utkast till sakpolitisk överenskommelse*.

[socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf](https://socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf) (Taget 2021-11-02).

Svenskt Näringsliv, *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd*.

[https://www.svensktnaringsliv.se/bilder\\_och\\_dokument/jb8osr\\_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt\\_1176664.html/Huvudavtal+om+trygghet%252C+omstallning+och+anst%252C%25A4llningsskydd+-+Svenskt+N%252C%25A4ringssliv+och+LO.pdf?fbclid=IwAR2UIJAupRFaBMesZr11GAgr-tFEfWqatWv4zbaGqQja63e64SaB05\\_w0gk](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/jb8osr_huvudavtal-om-trygghet-omstallning-och-anstallningsskydd-svenskt_1176664.html/Huvudavtal+om+trygghet%252C+omstallning+och+anst%252C%25A4llningsskydd+-+Svenskt+N%252C%25A4ringssliv+och+LO.pdf?fbclid=IwAR2UIJAupRFaBMesZr11GAgr-tFEfWqatWv4zbaGqQja63e64SaB05_w0gk) (Taget 2021-11-21).

## **Rättsfall**

AD 1975 nr 38

AD 1983 nr 127

AD 1993 nr 42

AD 1993 nr 96

AD 1997 nr 73

AD 1997 nr 115

AD 1998 nr 67



AD 1999 nr 10

AD 1999 nr 26

AD 2001 nr 92

AD 2006 nr 90

AD 2013 nr 65

AD 2014 nr 3

AD 2014 nr 41

AD 2018 nr 56

AD 2020 nr 58

NJA 2017 s. 371