



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Hur långtgående är arbetsgivarens rehabiliteringsansvar?

En jämförelse mellan fysisk arbetskada och alkoholberoende av sjukdomskaraktär

Av: Evelina Hofstedt och Ludvig Forssman

HARH16 Kandidatuppsats i handelsrätt

15 Högskolepoäng

HT 2021

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Summary

This essay aims to understand an employer's rehabilitation responsibilities when an employee gets sick. The focus on this essay is to study the difference between the rehabilitation responsibilities regarding physical occupational injuries and chronic alcohol disease. When focusing on employers' rehabilitation responsibilities we have chosen to do this from a civil law perspective. In order to fulfill the purpose we have chosen a legal dogmatic method and the most important source of law is precedents from the Swedish employment tribunal.

The general rule in 7§ LAS is that sickness is not an justified reason for dismissal. In this essay we have reached the conclusion that there is a possibility to make an exception from the general rule. In that case, there are four criterias that need to be fulfilled. These four criterias is that the employee is not able to perform a job that has significance for the employer, that the ability to work is reduced, that the employer has fulfilled his rehabilitation responsibilities, and that the employer has investigated the obligation to reclassify. The criterias are the same for both physical occupational injuries and chronic alcohol addiction. However, we have found that there are several differences with how an employer must act regarding the rehabilitation responsibilities when it comes to physical occupational injuries compared to chronic alcohol disease.

Keywords: Rehabilitation responsibilities, chronic alcohol disease, physical occupational injuries, enhanced employment protection, justified reason.

Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att förstå hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är vid sjukdom och mer specifikt jämförs alkoholberoende av sjukdomskaraktär med fysisk arbetsskada. Vidare har vi valt att rikta in oss på arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ur ett civilrättsligt perspektiv. För att uppnå syftet så har vi valt att använda en rättsdogmatisk metod och den främsta källan i uppsatsen är rättspraxis från Arbetsdomstolen. Praxis blir viktigt eftersom hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är beroende på omständigheterna i varje enskilt fall och det blir även viktigt för att kunna utläsa skillnaderna i rehabiliteringsansvaret mellan alkoholberoende av sjukdomskaraktär och fysisk arbetsskada.

Huvudregeln i 7§ LAS är att sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. I den här uppsatsen så har vi kommit fram till slutsatsen att det finns undantag från huvudregeln i form av fyra kriterier som ska vara uppfyllda. Dessa fyra kriterier är att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, att den nedsatta arbetsförmågan är stadigvarande, att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar samt att arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Kriterierna är gemensamma för både alkoholberoende av sjukdomskaraktär och för fysisk arbetsskada men vi har även nått resultatet att det finns vissa skillnader i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid de två olika sjukdoms situationerna.

Nyckelord: Rehabiliteringsansvar, alkoholberoende av sjukdomskaraktär, fysisk arbetsskada, förstärkt anställningsskydd, saklig grund.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Bakgrund och ämne	5
1.2 Syfte	6
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	6
1.5 Disposition	7
2. Anställningsskydd & arbetsmiljöansvar vid sjukdom och skada	9
2.1.1 Saklig grund för uppsägning	9
2.1.2 Anställningsskyddet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga	9
2.1.3 Omplaceringsskyldighet	9
2.2 Alkoholberoende av sjukdomskaraktär	10
2.4 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar	12
3. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	14
3.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid fysisk arbetskada	16
3.1.1 Tillräckliga rehabiliteringsåtgärder vid fysisk arbetskada	17
3.1.2 Bristande rehabiliteringsåtgärder vid fysisk arbetskada	19
3.1.3 Arbetsförmåga av betydelse	21
3.1.4 Arbetstagarens medverkan i rehabiliteringsarbetet	22
3.2 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid alkoholsjukdom	23
3.2.1 Arbetsmiljöarbete vid alkoholsjukdom	24
3.2.2 Arbetsförmåga av betydelse	25
3.2.3 Anställningens art	27
3.2.4 Avtal om drogfrihet	28
3.2.5 Intresseavvägning	29
3.2.6 Arbetstagarens medverkan i rehabiliteringsarbetet	31
4. Analys och slutsatser	33
Käll- och litteraturförteckning	36

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977: 1160)
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
FÖD	Försäkringsdomstolen
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
LAF	Lag (1962:381) om allmän försäkring
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop	Proposition
SFB	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
SFS	Svensk författningssamling

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

I Sverige har arbetsgivare och arbetstagare ett delat rehabiliteringsansvar men där det främsta ansvaret åvilar arbetsgivaren. Arbetstagare som är sjuka har ett förstärkt anställningsskydd vilket innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att underlätta för arbetstagaren att kvarstå i anställningen.¹ Det finns många olika typer av skador och sjukdomar men denna uppsats riktar sig mot arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid fysisk arbetsskada och alkoholsjukdom. Alkohol är det vanligaste berusningsmedlet i Sverige och uppskattningsvis inträffar cirka 3000 dödsfall varje år till följd av alkohol.² Den som har ett alkoholberoende lider av en kronisk återfallssjukdom. Detta innebär att det finns ett konstant begär efter alkohol som är svårt att bota och kan utlösas trots att individen varit nykter en längre period.³ Alkohol kan påverka våra kroppar både fysiskt och psykiskt men kan även ha påverkan på vår omgivning. I Sverige klassas alkoholmissbruk som ett sjukdomstillstånd⁴ och de arbetstagare som lider av alkoholmissbruk är berättigade ett förstärkt anställningsskydd.⁵ Detta innebär ett rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren. Rehabiliteringsansvaret för alkoholsjuka är ett komplext område och ofta ställs arbetsgivarens intresse att få rekrytera ny frisk arbetskraft mot arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställningen.⁶ Att kvarstå i anställningen och få ha kvar kontakt med samhället är ofta betydelsefullt för att alkoholsjuka arbetstagare ska ha en god framtidsprognos.⁷ Rehabiliteringsansvaret skiljer sig beroende på alkoholsjukdom och fysisk arbetsskada. Fysiska arbetsskador har ofta en annan påverkan på såväl arbetsgivare som arbetstagare eftersom det inte är lika tabubelagt som alkoholsjukdom och arbetstagare ofta är mer villiga att delta i sin rehabilitering. Rehabiliteringen handlar till stor del att underlätta för arbetstagarens möjligheter att återfå sin fysiska arbetsförmåga genom exempelvis arbetsträning och tekniska hjälpmedel.⁸

¹ Prop 1973:129 s.126.

² Ulf Guttormsson. Alkohol, 2020-03-11.

³ Hjärnfonden, Vad är ett beroende?

⁴ AD 1982 nr 121.

⁵ Prop 1973:129 s.126.

⁶ AD 1998 nr 20.

⁷ AD 1982 nr 121.

⁸ Prop. 1973:129 s. 126.

1.2 Syfte

Uppsatsen syftar till att undersöka hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är i fråga om arbetstagare som lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär jämfört med fysisk arbetsskada. Vi avser att utreda hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig i de två olika fallen samt få en bättre förståelse om, och i så fall varför, det ställs olika långtgående krav beroende på om det är en fysisk arbetsskada eller om det är på grund av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. För att uppnå syftet behöver vi utreda vilka åtgärder en arbetsgivare måste vidta för att ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar i de två olika situationerna för att det ska föreligga saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Detta medför att vi avser att besvara följande frågeställning:

- Hur långtgående är arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid alkoholberoende av sjukdomskaraktär jämfört med en fysisk arbetsskada?

1.3 Avgränsningar

I uppsatsen utreder vi arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid alkoholberoende av sjukdomskaraktär och fysisk arbetsskada. Arbetets huvudsakliga inriktning kommer vara den civilrättsliga lagstiftningen med syfte att förstå samspelet mellan rehabiliteringsansvar och anställningsskydd, således avgränsas uppsatsen från den förvaltningsrättsliga lagstiftningen.

1.4 Metod och material

För att uppnå syftet, att utreda hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är, och för att kunna besvara frågeställningen kommer en rättsdogmatisk metod användas. Den rättsdogmatiska metoden gör skillnad mellan lege lata och lege ferenda. Lege ferenda syftar till att försöka uppnå lösningar på problem som ännu saknar en lösning medan lege lata syftar till att förklara det befintliga rättsläget. Eftersom vi strävar efter att förstå den nuvarande lagstiftningen så kommer vi därför att använda lege lata.⁹ Kännetecknat för den rättsdogmatiska metoden är att nyttja några specifika källor vilka är lag, förarbeten,

⁹ Nääv & Zamboni (2018) s.36.

prejudikat och doktrin.¹⁰ I uppsatsen kommer lag och förarbeten vara viktiga källor men främst kommer prejudikat att ligga till grund för rättsutredningen. Detta eftersom omständigheterna måste utredas i varje enskilt fall och eftersom det är en bedömningsfråga från fall till fall hur arbetsgivare ska uppfylla sitt rehabiliteringsansvar. Det är flera faktorer som spelar roll och det finns inte en tydlig definition av exakt vilka åtgärder en arbetstagare ska vidta för att uppfylla sitt rehabiliteringsansvar. För att skapa en bättre förståelse för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är alltså prejudikat en avgörande rättskälla. Att skapa en förståelse kring flera relevanta rättsfall från Arbetsdomstolen och försöka hitta en röd tråd av återkommande begrepp i deras bedömning blir en viktig del för att uppnå syftet med uppsatsen.

Rättsdogmatisk metod valde vi eftersom det är en relevant metod och med validitet för uppsatsens syfte. Samtidigt finns det en risk med vald metod. Detta eftersom material kan feltolkas av oss författare eller att vi inte gör ett korrekt urval. Därför behöver vi vara uppmärksamma på detta och speciellt när vi väljer och tolkar prejudikat.¹¹ Av den anledningen är det viktigt att vi gör ett noggrant urval. De domstolar som tillmäts prejudikatvärde är Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen samt Arbetsdomstolen. De fall som prövas i högsta instans är mer sannolika att följas i framtiden, därför blir fall från Arbetsdomstolen relevanta eftersom Arbetsdomstolen är högsta instans. Nämnvärt är att det i Sverige saknas formell bundenhet vid prejudikat men eftersom det finns tillit till de högsta instansernas bedömningar och kompetens är det ändå vanligt att man följer prejudikat.¹² Av denna anledning kommer urvalet att göras utifrån fall avgjorda i Arbetsdomstolen. Det finns även en risk med den rättsdogmatiska metoden att bli influerad av egna värderingar och åsikter och göra egna tolkningar och slutsatser. Tolkningen ska bygga på rättskällor och inte egna åsikter och värderingar som saknar grund i rättskällor. Viktigt för den rättsdogmatiska metoden är objektivitet i den mening att de som använder metoden och källorna ska nå samma slutsats till samma frågeställning varpå vår uppgift är att ständigt vara uppmärksamma på egna åsikter så att det inte påverkar resultatet.¹³

¹⁰ Sandgren (2015) s.43.

¹¹ Sandgren (2015) s.44.

¹² Lehrberg Bert (2020) s. 173.

¹³ Sandgren (2015) s. 44.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i tre kapitel utöver det här inledande kapitlet. Kapitel två syftar till att skapa förståelse av ämnet för läsaren och består dels av att redogöra för anställningsskyddet vid sjukdom samt definiera begreppen alkoholberoende av sjukdomskaraktär och fysisk arbetsskada. Utöver det så lyfts även arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Vidare i kapitel tre behandlas arbetsgivarens rehabiliteringsansvar på en mer djupgående nivå med stor vikt vid praxis från Arbetsdomstolen för att förstå vilka aspekter som blir betydande för hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är. För att skapa en bättre förståelse för vilka aspekter som tillmäts betydelse har vi även valt att strukturera kapitlet i ett flertal underrubriker som belyser olika återkommande begrepp från praxis. Eftersom arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är ett rättsområde som till stor del grundas i praxis blir kapitel tre en viktig del i uppsatsen och för att kunna uppnå syftet. Uppsatsen avslutas med ett kapitel om analyser och slutsatser där vi summerar vad vi har kommit fram till i arbetet och knyter an detta till den inledande frågeställningen.

2. Anställningsskydd & arbetsmiljöansvar vid sjukdom och skada

2.1.1 Saklig grund för uppsägning

Av 7§ LAS framgår att en arbetstagare kan sägas upp på två olika grunder, antingen arbetsbrist eller personliga skäl, samt så krävs det att uppsägningen ska vara sakligt grundad. Huvudregeln för att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl i samband med sjukdom är att det inte utgör saklig grund för uppsägning.¹⁴

2.1.2 Anställningsskyddet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

Sjukdom ska i huvudregel inte utgöra saklig grund för uppsägning, detta enligt förarbetena till LAS. Vid de fall en arbetstagare lider av sjukdom åläggs arbetsgivaren ett ansvar att försöka underlätta för arbetstagaren att kvarstå i anställningen.¹⁵ Exempel på sådana åtgärder kan vara att bistå med tekniska hjälpmedel som underlättar arbetsuppgifterna, eller omplacera arbetstagaren till mindre krävande arbetsuppgifter. Om arbetstagarens sjukdom eller skada är stadigvarande samt nedsatt till den grad att hen inte förväntas kunna utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren kan det vara grund för uppsägning.¹⁶ Vidare framhålls dock att det ej bör föreligga saklig grund förrän arbetstagaren fått rätt till sjukbidrag eller förtidspension, eller i vart fall inte förrän arbetstagaren uppbär sjukpenning från Försäkringskassan.¹⁷ Utöver det ställs det krav på att arbetsgivaren har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar, detta genom att planera och vara delaktig i rehabiliteringen. Arbetsgivaren ska också fullgjort sin omplaceringsskyldighet.¹⁸

¹⁴ Prop 1981/82:71.

¹⁵ Prop 1973:129 s. 126.

¹⁶ Lunning & Toijer (2010) s.466.

¹⁷ Proposition 1973: 129 s.126.

¹⁸ SFS 2007:298 22 kap 3§.

2.1.3 Omplaceringsskyldighet

För att en uppsägning ska vara sakligt grundad måste en arbetsgivare genomfört sin omplaceringsskyldighet.¹⁹ I arbetsgivarens omplaceringsskyldighet återfinns det inga krav på arbetsgivaren att skapa en ny tjänst eller flytta andra arbetstagare till andra befattningar för att arbetstagaren ifråga ska kunna kvarstå i sin anställning. Det förutsätter alltså att det finns lediga arbetsuppgifter för att en arbetstagare ska kunna omplaceras. I arbetsgivarens ansvar åligger att göra en noggrann omplaceringsutredning och se över alla möjligheter som finns, det krävs även att arbetsgivaren erbjuder en specifik tjänst till arbetstagaren och det har inte ansetts tillräckligt att en arbetsgivare endast påpekar att det finns lediga tjänster.²⁰ AD 1997 nr 73 är ett rättsfall som visar när en arbetsgivare enbart meddelat att det inte finns några lediga tjänster att omplacera arbetstagaren till, utan att göra en ordentlig omplaceringsutredning. När Arbetsdomstolen gjorde sin bedömning kom de till slutsatsen att det var för många oklara omständigheter gällande omplaceringen och därmed ansågs inte arbetsgivaren ha undersökt omplaceringen tillräckligt. Dessa oklara omständigheter var exempelvis att arbetsgivaren inte tillräckligt undersökt om det fanns ledigt arbete vid platsen där arbetstagaren med framgång hade arbetstränat. Det framkom även senare att det fanns några lediga befattningar som eventuellt skulle ha passat arbetstagaren. Framför allt blev en tjänst ledig kort tid efter uppsägningen som var väldigt lik det arbete som arbetstagaren klarat av tidigare, en tjänst arbetstagaren borde blivit erbjuden. I och med att omplaceringsutredningen inte ansågs vara fullgjord hade därmed arbetsgivaren brutit mot 7§ LAS.²¹

2.2 Alkoholberoende av sjukdomskaraktär

Som ovan nämnt är huvudregeln att nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom inte ska utgöra saklig grund för uppsägning. Från AD 1982 nr 121 så har frågan väckts om alkoholism utgör sjukdom varpå Arbetsdomstolen begärt ett utlåtande från Socialstyrelsen som yttrat följande: *“Det kan - - konstateras att alkoholorsakade skador/störningar på organismen tveklöst faller under sjukdomsbegreppet, även om de inte är av kronisk natur. Ett alkoholmissbruk utan beroende är däremot aldrig en sjukdom. Själva beroendet kan*

¹⁹ LAS 7§.

²⁰ Glavå & Hansson (2015) s.402.

²¹ AD 1997 nr 73.

emellertid vara av sjukdomskaraktär. Avgörandet måste baseras dels på missbrukets art och grad och dels på vad som ur behandlingssynpunkt är lämpligast. Endast läkare, väl förtrogen med alkoholfrågorna, kan i det individuella fallet och efter noggranna undersökningar avgöra när missbruket nått sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomsvalör” (AD 1982 nr 121, s 984).²² Sammanfattningsvis kan konstateras för alkoholmissbruk ska klassas som sjukdom måste missbruket inte vara kroniskt men det måste vara av beroende karaktär. Hänsyn tas vidare till missbrukets art och grad samt så är det endast en läkare som kan göra en sådan bedömning i varje enskilt fall.

2.3 Fysisk arbetsskada

Definitionen av arbetsskada återfinns i SFB kapitel 39:3. En arbetsskada definieras som något orsakat av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.²³ Med arbetsskada menas personskada eller skada av protes.²⁴ Begreppet olycksfall är inte fastslaget i lagtext, utan det har fastslagits i äldre praxis från FÖD. När SFB och LAF antogs bestämdes att den tidigare praxis från FÖD skulle gälla i frågan även i fortsättningen, vilket fastslogs i HFD 2011 ref. 26.²⁵ Praxis från FÖD fastställer att förloppet för ett olycksfall ska ha inträffat plötsligt eller relativt kortvarigt, samt varit oförutsägbart till viss grad.²⁶ Vidare ska det också finnas samband mellan olycksfallet och arbetsförhållanden. Olycksfall som sker under resa till eller från arbetsplatsen klassas också som en arbetsplatsolycka.²⁷ Med annan skadlig inverkan i arbetet menas de faktorer i arbetsmiljön som påverkar en arbetstagares fysiska eller psykiska hälsa på ett negativt sätt, och som inte klassas som ett olycksfall.²⁸ Exempel på sådana faktorer kan till exempel vara ensidiga rörelser i arbetet, skakningar från maskiner eller verktyg, och buller.²⁹ En arbetsskada som har orsakats av en annan skadlig inverkan än olycksfall har bestämts förekomma i tre former. Antingen kan den skadliga inverkan primärt ha orsakat den uppkomna skadan eller sjukdomen. Den kan även ha påskyndat förloppet av en sjukdom som annars inte har koppling till en arbetsfaktor. Samt att den kan ha försämrat eller haft annan inverkan på en arbetsrelaterad sjukdom.³⁰

²² AD 1982 nr 121 s.984.

²³ SFB 39 kap 3§.

²⁴ SFB 39 kap 4§.

²⁵ Hessmark m.fl (2015) s.782.

²⁶ Exempelvis FÖD 1984:21, 1987:28, 1988:36.

²⁷ SFB 39 kap 7§.

²⁸ Prop. 1992/93:30 s.36.

²⁹ Hessmark m.fl (2015) s.792.

³⁰ Hessmark m.fl (2015) s.796.

SFB 39 kap 3§ innehåller också en bevisregel om sambandet mellan en skada och arbetsplatsfaktorer. För det ska anses finnas ett samband ska skadan inträffat i anslutning med arbetsförhållandena på arbetsplatsen, eller inom rimlig tid före eller efter den vanliga arbetstiden. För att anta att skada inträffat genom olycksfall i arbetet eller någon annan typ av skadlig inverkan i arbetet krävs övervägande skäl för att visa detta.³¹ Ett exempel på när övervägande skäl anses funnits som påvisar samband mellan skadan eller olyckan med arbetet är vid ett olycksfall under en rast från arbetet.³² I det fallet ansågs arbetstagaren och dennes arbetsskada ha ett samband med arbetsituationen och skulle därför bedömas som ett olycksfall i arbetet.

2.4 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Av AML framgår att arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar att samverka för att skapa en god arbetsmiljö.³³ Dock har arbetsgivaren det huvudsakliga ansvaret för att säkerställa att åtgärder vidtas för att ingen arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. I det ansvaret åligger det arbetsgivaren att ändra eller ersätta sådant som eventuellt kan leda till ohälsa eller olycksfall för en arbetstagare.³⁴ Vidare har arbetsgivaren ett ansvar att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så arbetsmiljön följer föreskrivna krav för en god arbetsmiljö. Utöver detta ligger även ett ansvar på arbetsgivaren att utreda arbetsskador, utreda kring eventuella risker på arbetsplatsen och se till att åtgärder vidtas vid behov.³⁵ Det finns även ett ansvar för arbetsgivare att anpassa arbetsmiljön efter den enskilde arbetstagaren. Arbetsanpassningen kan vara både tidsbegränsad eller varaktig och åtgärder kan ske både i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön i strävan att få en arbetstagare med nedsatt förmåga att fortsätta sitt ordinarie arbete eller återgå till sitt ordinarie arbete. Trots att arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön ska arbetstagare ges möjlighet att medverka vid utredning, utformning samt uppföljning.³⁶

Definitionen av systematisk arbetsmiljöarbete återfinns i arbetsmiljöverkets föreskrifter. Mer specifikt kommer definitionen från AFS 2001:1 och lyder ”*Med systematiskt*

³¹ Hessmark m.fl (2015) s.786.

³² FÖD 1988:16.

³³ AML 3 kap 1a§.

³⁴ AML 3 kap 2§.

³⁵ AML 3 kap 2a§.

³⁶ AFS 2020:5.

*arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.*³⁷ AFS 2001:1 kallas även SAM. Av SAM framgår bland annat att det systematiska arbetsmiljöarbete ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta såväl fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som är av betydelse på arbetsplatsen.³⁸ Vidare har arbetsgivare även ett ansvar att regelbundet undersöka arbetsförhållanden och göra bedömningar av riskerna att någon kan drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.³⁹ Om det har inträffat ett olycksfall, eller om någon arbetstagare råkat ut för ohälsa, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till denna händelse för att framöver kunna arbeta förebyggande mot det.⁴⁰ I det systematiska arbetsmiljöarbetet så ska arbetsgivare sammanfatta arbetet i en policy där det bland annat ska nämnas vad arbetsgivaren avser att göra för att åstadkomma de uttalade önskade arbetsförhållandena. Det ska exempelvis vara tydligt vem som ska göra arbetet, när det ska göras och hur det ska göras. Det är visserligen inte den här upprättade policyn som är avgörande för bedömningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, utan det viktiga är hur det faktiskt ser ut i praktiken på arbetsplatsen.⁴¹

³⁷ AFS 2001:1, 2§.

³⁸ AFS 2001:1, 3§.

³⁹ AFS 2001:1 8§.

⁴⁰ AFS 2001:1 9§.

⁴¹ Blekemo & Gurmu (2021) s.93.

3. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid fysisk arbetsskada och alkoholsjukdom

3.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsanpassning och rehabilitering.⁴² I AML saknas en direkt definition av begreppet arbetsanpassning men av 2 kap 1 § första stycket framgår att arbetsgivaren ska anpassa arbetsförhållanden till individens olika förutsättningar, både fysiskt och psykiskt.⁴³ Vidare framgår det enligt 3 kap 3 § andra stycket att arbetsgivaren ska göra detta genom anpassning av arbetsförhållandena eller på annat sätt vidta lämplig åtgärd för att ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbete.⁴⁴ Definitionen av rehabilitering är en åtgärd vidtagen i syfte att återge arbetsförmåga och förutsättningar för att försörja sig själv genom förvärvsarbete till den som har drabbats av sjukdom.⁴⁵ I Proposition 1990/91:141 har det också anförts att rehabilitering omfattar social, yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering. Närmare görs att medicinsk rehabilitering syftar till att återställa grundläggande funktioner, social rehabilitering riktar sig mot råd och service för personliga angelägenheter och att den rehabilitering som ter sig yrkesinriktad riktar sig till människor som av sociala, medicinska eller skäl av liknande har svårigheter med att få och behålla en anställning.⁴⁶ Det är således den yrkesinriktade rehabiliteringen som riktar sig mot arbetstagare som till följd av skada eller sjukdom har nedsatt arbetsförmåga och därmed har arbetsgivaren ett ansvar för att vidta yrkesinriktade rehabiliteringsåtgärder i anslutning till den egna verksamheten.⁴⁷

Inom ramen för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar åligger det arbetsgivaren att efter samråd med arbetstagaren utge nödvändiga upplysningar till Försäkringskassan för att arbetstagarens behov av rehabilitering skall kunna klarläggas. Därefter blir arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder för en effektiv rehabilitering.⁴⁸ I denna bestämmelsen finns inget krav på att arbetsgivaren ska göra en rehabiliteringsutredning till Försäkringskassan eftersom det kan anses för betungande för en arbetsgivare. Dock är arbetsgivaren skyldig att utge nödvändiga

⁴² AML 3 kap 2 a §.

⁴³ AML 2 kap 1 § 1 st.

⁴⁴ AML 3 kap 3 § 2 st.

⁴⁵ LAF 22 kap 2 §.

⁴⁶ Proposition 1990/91:141.

⁴⁷ Källström (1992) s.62.

⁴⁸ SFB 30 kap 6 a §.

uppgifter till Försäkringskassan som exempelvis vilka arbetsuppgifter arbetstagaren för närvarande har eller i vilken omfattning man kan bredda arbetstagarens arbetsuppgifter.⁴⁹

Ansvar som en arbetsgivare har sträcker sig till att vidta åtgärder som syftar till att förmå arbetstagaren att kunna återgå till arbetet igen. Beroende på hur prognosen för arbetsförmågan ser ut bestäms hur rehabiliteringsarbetet fortgår. Om arbetstagarens prognos är klar och god kan särskilda anpassningsåtgärder behöva utföras under rehabiliteringsfasen, men utgångspunkten är att arbetstagaren ska kunna återgå till arbetet efter rehabiliteringsfasen. Om prognosen är oklar krävs en rehabiliteringsutredning där det löpande utreds kring arbetstagarens status. Status följs upp under rehabiliteringsfasen för att säkerställa att rehabiliteringen och arbetsförmågan går åt rätt håll. Om prognosen är klar men negativ innebär det att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fullgjort. Då ska det visserligen ha säkerställts att arbetstagaren inte förväntas kunna utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren, vare sig i den tidigare rollen eller eventuellt i andra positioner.⁵⁰ Prövningar av arbetstagarens arbetsförmåga görs vid fasta tidpunkter med hjälp av rehabiliteringskedjan som är knuten till rätten till sjukpenning. Rehabiliteringskedjan används för att bedöma arbetsförmågan och se när och om arbetstagaren kan utföra arbete. Arbetsförmågan bedöms utifrån arbetstagarens arbetsförhållande, alltså med hänsyn till exempelvis vad det är för typ av arbete och vilka arbetsuppgifter som utförs.⁵¹ Under de 90 första dagarna av sjukperioden görs en bedömning om arbetstagaren kan utföra sitt vanliga arbete, eller ett annat lämpligt arbete som arbetsgivaren erbjuder tillfälligt.⁵² Efter de inledande 90 dagarna görs en prövning om det är möjligt att omplacera arbetstagaren till annat arbete hos arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte kan utföra annat arbete hos arbetsgivaren har hen fortsatt rätt till sjukpenning.⁵³ När arbetstagaren varit sjukskriven i 180 dagar testas arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden eller annat lämpligt arbete som finns tillgängligt.⁵⁴ Detta görs så länge det inte finns särskilda som skäl talar emot det eller det anses vara oskäligt.⁵⁵ Efter 365 dagar prövas arbetsförmågan alljämt mot hela arbetsmarknaden, så länge det inte är oskäligt.⁵⁶

⁴⁹ Prop. 2006/07:59 s. 22.

⁵⁰ Blekemo & Gurmu (2021), s. 41.

⁵¹ Axmin & Lundahl (2020) s. 62.

⁵² SFB 27 kap 46§.

⁵³ SFB 27 kap 47§.

⁵⁴ SFB 27 kap 48§.

⁵⁵ SFB 27 kap 48§ 3st.

⁵⁶ SFB 27 kap 49§.

I de fall det på lång sikt bedöms omöjligt att arbetstagaren kommer återgå till arbetet avsågs rehabiliteringsansvaret från arbetsgivaren.⁵⁷ Hur omfattande arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är baseras på omständigheterna i det enskilda fallet.

Rehabiliteringsansvaret innebär för arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av vilka möjligheter som finns till arbetsanpassning, omplacering eller andra åtgärder som kan leda till att arbetstagaren har möjlighet att kvarstå i arbete. I bedömningen medtages även faktorer såsom arbetstagarens inställning att finna en lösning och hur stor arbetsplatsen är. Vidare har arbetsgivaren inte ett längre ansvar för arbetstagarens rehabilitering än att åtgärderna ska syfta till att arbetstagaren ska möjliggöras återgå till arbete hos den nuvarande arbetsgivaren.⁵⁸

Enligt anställningsskyddslagen så har en arbetsgivare skyldighet att överväga möjligheter att omplacera arbetstagaren till en annan uppgift inom företaget, vilket även har konstaterats i motiven till ändringarna i arbetsmiljölagen. Härmed måste arbetsgivaren se över möjligheterna att ändra arbetsorganisationen eller på annat sätt bereda arbetstagaren andra uppgifter så möjlighet till att stanna kvar i arbetet ges. För arbetsgivaren ska vidtagit sitt rehabiliteringsansvar kan det också vara fråga om införskaffande av tekniska hjälpmedel för arbetstagaren ska kunna kvarstå i sin anställning.⁵⁹ AD 1998 nr 67 är ett exempel på ett rättsfall som berör frågan om arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringskyldighet, och därmed fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Det framkommer att arbetsgivaren föreslagit fyra stycken arbeten där arbetstagaren kan göra en arbetsprövning, men där arbetstagaren inte inställt sig. Arbetsdomstolen klargör i detta fallet betydelsen dels av att arbetsgivare föreslår relevanta omplaceringar och dels betydelsen av att arbetstagare faktiskt prövar omplaceringsförslagen för att se om det är ett arbete som eventuellt kan passa bättre. I det här fallet hade alltså arbetsgivaren föreslagit andra arbeten men där arbetstagaren inte velat delta i arbetsprövningar, och därmed anses arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.⁶⁰

3.2 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid fysisk arbetsskada

Enligt motiven till arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivaren har en ökad skyldighet att till exempel anpassa arbetet för den enskilda arbetstagarens förutsättningar, utveckla

⁵⁷ Glavå & Hansson (2015) s. 621.

⁵⁸ AD 2006 nr 83.

⁵⁹ AD 1993 nr 42.

⁶⁰ AD 1998 nr 67.

organisationen och försöka skapa ett arbete som är meningsfullt för den enskilde arbetstagaren. Samtidigt belyses även att hur långtgående arbetsgivarens skyldighet är beror på omständigheterna i det enskilda fallet och hänsyn ska tas till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens förutsättningar.⁶¹ Exempel på detta är från AD 1993 nr 42 där två montörer blivit uppsagda på grund av fysisk arbetsskada som gjort att de inte kunde utföra arbete av betydelse samt att deras tillstånd bedömdes vara stadigvarande. Förbundet har bestritt detta eftersom de ansåg att det har funnits andra uppgifter som montörerna kunnat utföra. I detta mål har Arbetsdomstolen framhåvt att man inte kunnat kräva av arbetsgivaren att göra en omfördelning av arbetsuppgifter eftersom det varit fråga om en mindre arbetsplats med endast fem anställda och det därför inte varit rimligt för arbetsgivaren att fördela om uppgifterna. En sådan omfördelning hade dessutom kunnat innebära ökad risk för arbetsskador för de tre övriga arbetstagarna.⁶²

3.2.1 Tillräckliga rehabiliteringsåtgärder vid fysisk arbetsskada

För att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska vara uppfyllt måste tillräckliga rehabiliteringsåtgärder vara vidtagna. Ett exempel på detta är AD 1997 nr 52 där målet berör en uppsägningstvist mellan arbetsgivare och en arbetsskadad arbetstagare. Frågan är om arbetsgivaren har uppfyllt de krav som ställs i samband med arbetsanpassning och rehabilitering för en arbetstagare med arbetsskada, och därmed om uppsägningen varit sakligt grundad. Arbetstagaren drabbades av en axelskada år 1988 i samband med arbetet och genomgick senare en operation på grund av skadan. De kommande åren efter skadan tog arbetsgivaren en aktiv roll i att skapa en rehabiliteringsplan som bland annat innehöll omplacering till enklare arbetsuppgifter och att bolaget bekostade en småföretagarutbildning för arbetstagaren. Det gick visserligen inte som planerat eftersom utbildningen fick avslutas på grund av arbetstagarens höga sjukfrånvaro. Gällande omplacering till andra arbetsuppgifter så gjordes flera försök, bland annat upprepade försök med en truckförarutbildning för att sedan arbeta med det, vilket arbetstagaren inte genomgick. I november 1995 uppmanades arbetstagaren återigen att genomgå truckförarutbildningen, varpå han svarade att han inte klarade av att köra truck. Cirka en månad senare blev han uppsagd på grund av att han med sitt arbetshandikapp endast kunde utföra ett begränsat antal arbetsuppgifter för bolaget och eftersom arbetsgivaren vidtagit ett antal olika

⁶¹ prop. 1990/91:140 s. 52.

⁶² AD 1993 nr 42.

rehabiliteringsåtgärder som inte lett till förbättring eftersom arbetstagaren inte velat medverka aktivt i sin rehabilitering. Arbetsdomstolen kommer till beslutet att uppsägningen var sakligt grundad eftersom det vid uppsägningstidpunkten inte fanns något ledigt arbete dit arbetstagaren kunde omplaceras. Förvisso ansåg Arbetsdomstolen att bolaget inte tillräckligt undersökt arbetstagarens fysiska status det sista året. Detta medförde att arbetsgivaren inte visste om arbetstagaren faktiskt kunde köra truck eller inte, och därmed ansågs arbetstagaren inte ha vägrat delta i sin rehabilitering. Arbetsgivaren bedöms ändå ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar genom att göra en rehabiliteringsplan och vidtagit en rad åtgärder, samt uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och därmed ansågs uppsägningen vara sakligt grundad.⁶³

Ytterligare ett rättsfall som visar när en arbetsgivare fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och sin omplaceringsskyldighet är AD 1997 nr 115. Fallet handlar om en arbetstagar som i en trafikolycka i tjänsten ådragit sig en fysisk arbetsskada i form av pisksnärtsskada. Arbetsgivaren gjorde en rehabiliteringsutredning, upprättade en rehabiliteringsplan, och senare fick den skadade arbetstagar arbetsträna. Efter cirka 16 månaders arbetsträning blev arbetstagar uppsagd med motiveringen att hon inte kunde utföra arbete av betydelse. Det fanns vid tidpunkten för uppsägningen inte något ledigt arbete som arbetstagar klarade av att utföra eller hade tillräcklig kompetens för. Arbetstagar och hennes fackförbund menade att arbetsgivaren inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet eller utfört tillräckliga rehabiliteringsåtgärder. I fråga om omplaceringsskyldigheten så fastställer Arbetsdomstolen att det vid tidpunkten inte fanns något ledigt arbete som den skadade arbetstagar klarar av, och att det inte åligger arbetsgivaren att utvidga organisationen genom att skapa ett nytt jobb som passar. Arbetsdomstolen anser även att arbetsgivaren har genomfört relevanta och tillräckliga åtgärder för arbetstagarens rehabilitering. Framför allt motiveras det genom att det inte finns anledningen att tro att andra rehabiliteringsåtgärder skulle leda till att arbetstagar skulle kunna återgå till arbetet.⁶⁴

AD 2006 nr 57 handlar om en uppsägning av en sjukskriven postsorterare. Arbetstagar sägs upp med anledningen av att han på grund av sina belastningsskador i arm, axel och nacke inte förväntas kunna utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Skadan anses vara stadigvarande och omplaceringsskilligheter finns inte. Arbetstagar sidan menar att arbetsgivaren inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar i form av arbetsanpassning och

⁶³ AD 1997 nr 52.

⁶⁴ AD 1997 nr 115.

omfördelning av arbetsuppgifter. I det här rättsfallet är nivån på den nedsatta arbetsförmågan något oklart och även ifall den är stadigvarande, eftersom två läkarutlåtanden gör olika bedömningar. Arbetsdomstolen väljer att ta hänsyn till det läkarutlåtande som säger att skadan är stadigvarande och att den nedsatta arbetsförmågan är varaktig. Anledningen till det är att läkaren som menade att arbetsförmågan kanske återgår till det normala inom ett par år har formulerat sig osäkert angående skadan. Exempelvis skrev läkaren att det kan förefalla en fråga om frusen skuldra, vilket Arbetsdomstolen menar indikerar på att läkaren inte är helt säker i sin bedömning. Det är ostridigt i målet att arbetsgivaren i början har tagit en aktiv roll i rehabiliteringsplaneringen då ett flertal möten om detta har ägt rum. I dessa möten har arbetsgivaren haft inställningen, utifrån läkarutlåtanden, att arbetstagaren har en så pass nedsatt arbetsförmåga att han inte förväntas kunna återgå till sitt arbete i framtiden. Därför har inte arbetsgivaren ansett att arbetsträning är nödvändig eftersom det oavsett inte skulle leda till fortsatt arbete. Å andra sidan tycker arbetstagsidan att arbetsträning borde ha provats och gett förslag på exempelvis att sortera posten med vänster hand istället för höger. I målet är även omplaceringsmöjligheter utredda och det finns inte några tillgängliga arbeten som skulle passa för arbetstagaren. Arbetsdomstolen gör bedömningen att uppsägningen var sakligt grundad och menar att det är rimligt av arbetsgivaren att utifrån läkarutlåtanden anta att arbetstagaren inte kan återgå till arbetet, trots rehabiliteringsåtgärder. Med anledning av den stadigvarande nedsättningen av arbetsförmågan, att arbetsgivaren varit aktiv i rehabiliteringsarbetet och att omplaceringsmöjligheter har utretts så har arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet.⁶⁵

För att en arbetsgivare ska anses ha vidtagit tillräckliga rehabiliteringsåtgärder så är det flera steg som ska ha utförts. Som framgår av rättsfallen ovan ska en arbetsgivare ha gjort en rehabiliteringsutredning och utifrån den gjort en rehabiliteringsplan tillsammans med arbetstagaren. En sådan rehabiliteringsplan kan exempelvis innehålla arbetsträning. Inom ramen för tillräckliga rehabiliteringsåtgärder ingår också att arbetsgivaren ska bistå med tekniska hjälpmedel som eventuellt kan underlätta för arbetstagaren att stanna kvar i arbetet. Sammanfattningsvis innebär det att som arbetsgivare ta en aktiv roll i rehabiliteringen, och vidta sådana rehabiliteringsåtgärder som anses kunna hjälpa arbetstagaren att återgå till arbete.

⁶⁵ AD 2006 nr 57.

3.2.2 Bristande rehabiliteringsåtgärder vid fysisk arbetsskada

I de fall en arbetsgivare inte uppfyller sitt rehabiliteringsansvar föreligger inte saklig grund för uppsägning vid sjukdom. AD 2006 nr 90 är ett rättsfall där en arbetsskadad arbetstagare blir uppsagd på grund av personliga skäl i samband med hans skada. Arbetstagaren arbetade som svetsare och drabbades av förslitningsskador i sina axlar och blev därför sjukskriven i cirka tre år varpå han senare blev uppsagd. Frågan gäller huruvida uppsägningen varit sakligt grundad. Huvudregeln är som sagt att sjukdom eller skada inte utgör saklig grund för uppsägning. I det här fallet kom Arbetsdomstolen till slutsatsen, utifrån medicinska bedömningar och utlåtanden, att arbetstagaren faktiskt kunde utföra arbete till en viss grad vid uppsägningstidpunkten, visserligen med förenklade arbetsuppgifter och eventuella tekniska hjälpmedel. Detta var inte möjligheter som arbetsgivaren hade undersökt tillräckligt djupgående i Arbetsdomstolens mening. Utifrån det så beslutar Arbetsdomstolen att uppsägningen inte varit sakligt grundad eftersom arbetsgivaren har brustit i sina skyldigheter gällande rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.⁶⁶ Det arbetsgivaren skulle ha gjort i situationen är att ha tagit en mer aktiv roll i arbetstagarens rehabilitering genom att undersökt situationen bättre och gjort en rehabiliteringsplan utifrån det.

AD 1999 nr 10 är ett annat rättsfall där arbetsgivaren inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar för en skadad arbetstagare. Precis som i föregående rättsfall betonar Arbetsdomstolen vikten av att som arbetsgivare ta en aktiv roll i rehabiliteringsarbetet för den skadade arbetstagaren. I rättsfallet har en knäskadad arbetstagare sagts upp på grund av att han inte kunde utföra arbete av betydelse för bolaget. Av utredningen framgår att arbetsgivaren inte vidtagit några konkreta åtgärder, såsom exempelvis arbetsträning eller tekniska hjälpmedel, för att underlätta för arbetstagaren i arbetet. Arbetsgivaren har inte heller undersökt omplaceringsmöjligheter eller försökt anpassa arbetsuppgifter. Av de anledningarna fastställer Arbetsdomstolen att uppsägningen inte varit sakligt grundad. Ytterligare en viktig aspekt i bedömningen i rättsfallet är betydelsen av skriftliga utredningar om den skadade arbetstagarens rehabiliteringsbehov. Arbetsgivaren har i det här rättsfallet inte upprättat något skriftligt underlag utan hänvisar endast till vad som sagts i möten. Det här rättsfallet ägde rum innan dess att SFB tillkommit, därför hänvisas till bestämmelser i lagen om allmän försäkring som innehåller skyldigheten att en arbetsgivare ska bistå Försäkringskassan med en skriftlig bedömning om arbetstagarens behov av rehabilitering.

⁶⁶ AD 2006 nr 90.

Här påtalar Arbetsdomstolen betydelsen av den skyldigheten och att en rehabilitering knappast kan bedrivas på ett effektivt sätt om arbetsgivaren inte bidrar med någon form av skriftlig redovisning av rehabiliteringsbehoven.⁶⁷

3.2.3 Arbetsförmåga av betydelse

För att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska anses fullgjort måste bland annat arbetstagaren sakna arbetsförmåga av betydelse. I ett mål rörande en arbetstagare anställd vid Posten som ådragits en fysisk arbetsskada gör Arbetsdomstolen bedömningen utifrån ett antal uppställda krav. Parterna är oense om saklig grund för uppsägning har förelegat, detta eftersom arbetstagarparten hävdar att arbetsgivaren inte har gjort en tillräcklig omplaceringsutredning samt inte vidtagit tillräckliga rehabiliteringsåtgärder. För att bedöma målet utreder Arbetsdomstolen följande aspekter: arbetstagarens arbetsförmåga, arbetsgivarens rehabiliteringsutredning, arbetsanpassning och tekniska hjälpmedel samt omplaceringsskyldighet. I en slutlig bedömning anser Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade uppfyllt kraven på rehabilitering och omplacering samt att det inte fanns tekniska hjälpmedel som hade gjort skillnad vilket sammantaget med att arbetstagaren saknade arbetsförmåga av betydelse utgjorde saklig grund för uppsägning.⁶⁸

Ett annat rättsfall som exemplifierar när arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar är AD 2018 nr 56. Rättsfallet handlar om en sjukskriven arbetstagare som blivit uppsagd eftersom hon inte förväntas kunna utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. I sin roll som fastighetsskötare blir hon sjukskriven dels på grund av en fysisk arbetsskada, dels på grund av psykisk sjukdom. Arbetstagaren har en lång historik med sjukskrivningar. Fokus här läggs på den fysiska arbetsskadan och för den finns ett läkarutlåtande som fastslår att arbetstagaren på grund av ryggbesvär, orsakade av fysiskt tungt arbete, inte har möjlighet att delta i rehabiliteringsåtgärder utan bör vila några år för att eventuellt kunna återfå sin arbetsförmåga. Arbetstagarparten menar att arbetsgivaren inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar eftersom arbetsgivaren inte på något sätt försökt hjälpa med exempelvis hjälpmedel, mindre fysiskt tunga arbetsuppgifter eller liknande. Med bakgrund av arbetstagarens långa sjukdomshistorik, hälsotillstånd vid tidpunkten för uppsägningen och läkarnas utlåtande om att den nedsatta

⁶⁷ AD 1999 nr 10

⁶⁸ AD 2007 nr 12.

arbetsförmågan är stadigvarande, så gör Arbetsdomstolen bedömningen att arbetsgivaren inte har brutit i sitt rehabiliteringsansvar. Arbetsdomstolen menar att även om arbetsgivaren skulle vidtagit fler rehabiliteringsåtgärder så skulle det inte ha bidragit till att få upp arbetstagarens arbetsförmåga till ett sådant tillstånd som krävs för att utföra arbete av betydelse. Av de anledningarna anses uppsägningen vara sakligt grundad.⁶⁹

3.2.4 Arbetstagarens medverkan i rehabiliteringsarbetet

Även om arbetsgivaren har huvudansvaret för rehabilitering har också arbetstagaren ett ansvar. Det framgår i SFB att rehabiliteringsåtgärder ska planeras i samråd med arbetstagaren och utgå ifrån dennes individuella förutsättningar och behov.⁷⁰ Arbetstagaren ska också lämna alla de upplysningar som behövs för att kunna klarlägga hans eller hennes rehabiliteringsbehov, och efter bästa förmåga aktivt medverka i sin rehabilitering.⁷¹ Om en arbetstagare brister i sin medverkan i rehabiliteringen kan det leda till att det förstärkta anställningsskyddet minskar och därmed att arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. I tidigare mål gör Arbetsdomstolen ett uttalande om arbetstagares medverkan till rehabiliteringsåtgärder. I uttalandet sägs att enligt bestämmelserna i LAF och AML ska den arbetstagare som givits rehabiliterande åtgärder delta i dessa i den mån som är möjligt beaktande de fysiska och psykiska tillståndet givet omständigheterna i varje enskilt fall.⁷²

Frågan om arbetstagarens ansvar att delta i sin rehabilitering belyses i AD 1997 nr 39. Arbetsdomstolen menar att arbetstagarens beteende och medverkan i rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tillhandahåller också ligger till grund för bedömningen. Eftersom arbetsgivarens rehabiliteringsansvar endast sträcker sig till insatser med syfte att återfå arbetstagaren i arbete hos den nuvarande arbetsgivaren blir utfallet av en arbetstagare som avstår att delta i rehabilitering utan giltigt skäl att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar får ses som fullgjort. Detta kan i sin tur påverka arbetstagarens möjlighet att kvarstå i anställningen. I målet rör frågan en arbetstagare anställd vid Posten. Arbetstagaren har sagts upp på grund av personliga skäl eftersom arbetstagaren haft ryggbesvär varpå han haft svårigheter att utföra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen betonar att arbetsgivaren har bidragit

⁶⁹ AD 2018 nr 56.

⁷⁰ SFB 30 kap 3§.

⁷¹ SFB 30 kap 7§.

⁷² AD 1997 nr 52.

med upprepade rehabiliteringsinsatser men arbetstagaren har utan giltiga skäl uteblivit vid flertalet tillfällen. Eftersom arbetstagaren uppvisat ovilja att delta i rehabiliteringsarbetet anser Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.⁷³

Ytterligare ett rättsfall om arbetstgares medverkan i rehabiliteringen är AD 2006 nr 11. Arbetstagaren har blivit uppsagd eftersom arbetsgivaren anser att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse samt anser sig fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och omplaceringsskyldighet. Vidare anser arbetsgivaren att arbetstagaren har underlåtit att medverka i sin rehabilitering. Arbetstagaren påbörjade en rehabiliteringsutredning som innebar att han skulle läsa upp vissa ämnen för att sedan studerar en högskoleutbildning i pedagogik. Om arbetstagaren avklarade utbildningen skulle han få behörighet att arbeta som elevassistent vilket skulle leda till att han kunde få en fortsatt anställning hos arbetsgivaren. På eget initiativ valde arbetstagaren att inte fullfölja utbildningen utan istället påbörja en annan utbildning som IT-assistent. Arbetsdomstolen anser att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar eftersom arbetstagaren valde att avsluta sin från början planerade utbildning. Vidare anser även Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Arbetstagaren blev erbjuden en tjänst som skolmåltidsbiträde som arbetstagaren tackade nej till eftersom han ansåg att han inte skulle klara arbetsuppgifterna då de till en viss del innebar tunga lyft. En sjukgymnast med god insikt i arbetstagarens sjukdomsbild har ansett att arbetstagaren hade klarat av en anställning som skolmåltidsbiträde och likaså anser Arbetsdomstolen att arbetstagaren borde tackat ja. I fallet framför Arbetsdomstolen att om en arbetstagare tackar nej till ett omplaceringserbjudande utan att ha skäl för det så får arbetstagaren acceptera att bli uppsagd. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen har varit sakligt grundad.⁷⁴

3.3 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid alkoholsjukdom

AFS 1994:1 stadgar att arbetsgivaren har ett ansvar för att det finns nödvändiga rutiner för rehabilitering och arbetsanpassning för organisationen.⁷⁵ Vidare ska arbetsgivaren anpassa sina rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering för arbetstagare med missbruksproblem av alkohol eller andra typer av berusningsmedel.⁷⁶ Utöver detta åligger det även arbetsgivaren

⁷³ AD 1997 nr 39

⁷⁴ AD 2006 nr 11.

⁷⁵ AFS 1994:1, 10§

⁷⁶ AFS 1994:1, 13§

att ansvara för att klargöra vilka interna regler och rutiner som finns för de fall arbetstagare skulle befinna sig påverkade på arbetsplatsen. Rutiner som en arbetsgivare bör ta hänsyn till vid utformning av arbetsanpassning och rehabiliteringen kan exempelvis vara rutiner för kontakt med myndigheter, rehabiliteringsprogram, omplacering, uppföljning och utvärdering. Vidare betonas vikten av en god kontakt med den sjuke arbetstagaren och att det bör finnas rutiner för hur kontakten ska ske. För en sjuk arbetstagare är det viktigt att inte förlora kontakten med sin arbetsplats eller sina arbetskamrater då detta annars kan leda till att det blir svårare för arbetstagaren att återgå till arbetet.⁷⁷

3.3.1 Arbetsmiljöarbete vid alkoholsjukdom

Arbetstagare som lider av alkoholsjukdom kan utgöra en arbetsmiljörisk både för sig själva likväl som för andra arbetstagare. Faktorer en arbetsgivare bör uppmärksamma extra kan vara ett allmänt förändrat beteende, hög frånvaro och försämrade arbetsprestation. Vidare bör en arbetsgivare bedriva förebyggande arbete genom att ta hänsyn till faktorer såsom skiftarbete, stress och sociala kontakter på arbetsplatsen. Det är även viktigt att arbetsgivare ställer tydliga krav på förväntad arbetsprestation. Ytterligare tillvägagångssätt för att arbeta med arbetsmiljön för arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär är att det bör finnas en handlingsplan, föredragsvis i skriftlig form, som stadgar rutiner på arbetsplatsen. I detta arbetet bör inte endast arbetsgivare och ledningsgrupp vara involverade utan det är även av betydelse att andra arbetstagare är införstådda i hur arbetsgivarens rutiner för bemötande av alkoholsjuka arbetstagare ser ut.⁷⁸ Vikten av att ta hänsyn till arbetsmiljön har framhävts i AD 1978 nr 22. Målet rör en arbetstagare anställd som maskinsättare och som har ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av att han har varit frånvarande från arbetet, uppträtt påverkad samt haft samarbetssvårigheter med arbetsledning och andra arbetstagare. I domen framhäver Arbetsdomstolen särskilt att arbetsplaceringen inte har varit lämplig för arbetstagaren eftersom arbetstagaren hade mörkrumsarbete samt skiftarbete. Därför menar Arbetsdomstolen att omplacering till ett annat arbete borde ha övervägts av arbetsgivaren. Vidare lyfter Arbetsdomstolen att det hade varit en lämplig åtgärd av arbetsgivaren att skapa en anpassningsgrupp. Anpassningsgruppen skulle då syfta till att hjälpa arbetstagaren att komma tillrätta med samarbetssvårigheterna men också för att hjälpa övriga anställda i hur de skulle bemöta den alkoholsjuka

⁷⁷ AFS 1994:1.

⁷⁸ AFS 1994:1.

arbetstagaren.⁷⁹ Ytterligare ett mål från Arbetsdomstolen där arbetsgivaren inte ansetts haft saklig grund för uppsägning av en arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär är AD 1982 nr 130. På arbetsplatsen har det funnits både en anpassningsgrupp och företagsläkare. Arbetsdomstolen anser det hade varit lämpligt av arbetsgivaren att låta arbetstagaren komma i kontakt med dem och få hjälp att komma tillrätta med sin sjukdom men ändå har arbetsgivaren inte gjort det. I Arbetsdomstolens sammantagna bedömning talar passiviteten negativt för arbetsgivaren och uppsägningen ansågs vara i strid mot anställningsskyddslagen.⁸⁰

3.3.2 Arbetsförmåga av betydelse

Som konstaterats tidigare i uppsatsen innebär huvudregeln att sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. Undantag görs dock i de fall arbetstagarens arbetsförmåga anses vara reducerad till den grad att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse och nedsättningen är stadigvarande. I AD 1982 nr 133 utreder Arbetsdomstolen ifall en arbetstagare med alkoholberoende av sjukdomskaraktär saknar arbetsförmåga av betydelse. I bedömningen ser Arbetsdomstolen först till arbetsgivarens försök att omplacera arbetstagaren. Arbetsgivaren gjort flera försök att omplacera arbetstagaren samt har arbetsgivaren även inrättat en tjänst anpassad till arbetstagaren personligen utanför den ordinarie verksamheten. Tjänsten är skapad i syfte att ge arbetstagaren tid att komma tillrätta med sina alkoholproblem för att sedan kunna återgå till ordinarie tjänst, dock har inga framsteg gjorts och arbetstagaren klarar inte ens av att sköta arbetsuppgifterna i sin personligt inrättade tjänst. Vidare tar Arbetsdomstolen hänsyn till att arbetsgivaren har tagit ett stort ansvar och avsatt både arbetstid men även fritid för att engagera sig i arbetstagarens sjukdom. Sammantaget med att arbetsgivaren har utrett omplaceringsmöjligheter, inrättat en personlig tjänst och visat stort engagemang för att hjälpa arbetstagaren men utan förbättring från arbetstagaren gör Arbetsdomstolen en framtidsprognos för arbetstagarens sjukdom. Utifrån prognosen anser Arbetsdomstolen att arbetsförmågan är nedsatt till den grad att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren samt att nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande. I domen fastställer även Arbetsdomstolen ett par allmänna principer för hur bedömningen av arbetsförmåga ska göras. Arbetsdomstolen konstaterar i första hand att för alkoholsjuka arbetstagare ska en framtidsprognos göras där man ser till arbetstagarens

⁷⁹ AD 1978 nr 22.

⁸⁰ AD 1982 nr 130.

möjligheter att sköta sina arbetsuppgifter. Har arbetsgivaren en tjänst där hen företräder arbetsgivaren utåt kan detta också påverka bedömningen. Slutligen framhåller Arbetsdomstolen att en omplaceringsutredning undantagslöst ska genomföras innan man kan vidta andra möjligheter och att en uppsägning alltid ska vara det sista alternativet.⁸¹

En liknande bedömning av arbetsförmågans betydelse görs i AD 2005 nr 105. Faktorer som Arbetsdomstolen tar hänsyn till är vilka rehabiliteringsåtgärder arbetsgivaren vidtagit, om arbetsgivaren gjort en omplaceringsutredning och arbetstagarens arbetsprestationer. I detta mål anser Arbetsdomstolen att rehabiliteringsarbetet har genomförts på ett professionellt och riktigt sätt då arbetsgivaren haft en omfattande rehabiliteringsverksamhet med sjukvårdspersonal som varit delaktig och bedrivit arbetet i samverkan med Försäkringskassa och den fackliga organisationen. Ifråga om arbetsprestationer har Arbetsdomstolen utrett att arbetstagaren endast kan utföra de enklaste uppgifterna samt är en omplaceringsutredning genomförd varpå arbetstagaren tilldelats en anpassad tjänst men ändå inte kunnat utföra uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Detta sammantaget med att arbetstagaren har en omfattande och till viss del olovlig frånvaro samt ibland varit berusad på arbetsplatsen leder Arbetsdomstolen till slutsatsen att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse. Detta tillsammans med att arbetsgivaren har tagit sitt rehabiliteringsansvar utgör saklig grund för uppsägning trots att arbetstagaren är sjuk.⁸²

I fallet AD 2000 nr 111 har en lärare blivit uppsagd. Den främsta orsaken till uppsägningen är på grund av arbetstagarens höga frånvaro. Förbundet menar att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom medan arbetsgivaren bestrider det och anser att det är fråga om misskötsel som inte hänför sig till sjukdom. Arbetsdomstolen fastslår att arbetstagaren har en alkoholsjukdom och övergår sedan till att utreda om det har förelegat saklig grund för uppsägning ändå. Arbetsdomstolen anser att arbetsgivaren har bedrivit ett bra rehabiliteringsarbete och bidragit med den hjälp som kan anses skälig. Dock menar Arbetsdomstolen att även fast rehabiliteringsansvaret är fullgjort av arbetsgivaren har inte uppsägningen skett på giltiga grunder. Orsaken är eftersom arbetstagarens arbetsförmåga inte kan anses vara nedsatt till den grad att han inte kan utföra arbete av betydelse eller att nedsättningen skulle vara stadigvarande. När Arbetsdomstolen gör bedömningen av arbetsförmågan tar de hänsyn till vilken omfattning av frånvaro arbetstagaren haft de två

⁸¹ AD 1982 nr 133.

⁸² AD 2005 nr 105.

senaste åren och menar att frånvaron inte har varit tillräckligt omfattande för att arbetstagaren ska anses sakna arbetsförmåga av betydelse.⁸³

3.3.3 Anställningens art

Från tidigare praxis går att utläsa att anställningens art kan vara en faktor som påverkar hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är. När Arbetsdomstolen utreder ifall arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar tar de bland annat hänsyn till om arbetstagaren har en tjänst som ställer krav på förtroende från arbetsgivaren och allmänheten eller ifall anställningen ställer krav på säkerhet. AD 2018 nr 54 berör en tvist om huruvida det funnits giltig grund för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning av en polisinspektör. Under 18 månader har polisinspektören gjort sig skyldig till ett flertal brottsliga gärningar. Bland annat har han hotat en annan tjänsteman, försökt få ut uppgifter ur polisregistret för privat bruk utan att vara tydlig med att det, gjort sig skyldig till olovlig körning samt avvikit från en olycksplats och gjort sig skyldig till ofredande. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att man ser särskilt strängt på brottsliga handlingar genomförda av poliser och att det krävs mindre av en polis för att hans handlingar ska anses utgöra grovt åsidosättande av ens åliggande mot arbetsgivaren. Polisinspektören ifråga har diagnostiserats med alkoholberoendesyndrom och ångestsyndrom. Arbetsgivaren har upprättat kontakt med företagshälsovården, läkarbesök, rehabiliteringsmöten, hembesök samt bekostat behandling för hans alkoholsjukdom. I målet gör Arbetsdomstolen bedömningen att med hänsyn till upprepade brottsliga handlingar under en kortare tidsperiod så har polisinspektören inte lyckats leva upp till de krav som ställs på moral och förtroende i en anställning som polisinspektör. Bedömningen ändras inte trots att hans handlingar kan haft grund i hans alkoholsjukdom då Arbetsdomstolen anser att han förbrukat sitt förtroende sett till anställningens art.⁸⁴ Slutsaten från domen är alltså att beroende på verksamhetens art och hur arbetstagarens handlingar skadat arbetsgivarens och allmänhetens förtroende så kan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar reduceras.

Ytterligare ett mål som visar att anställningens art kan vara av betydelse för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är AD 2007 nr 33. Målet gäller en arbetstagare anställd som servicetekniker, ett arbete som kräver förtroende eftersom arbetstagarna jobbar med kunder

⁸³ AD 2000 nr 111.

⁸⁴ AD 2018 nr 54

samt eftersom det finns krav på säkerhet då man exempelvis kör företagets fordon i tjänst. Arbetstagaren ifråga har vid två tillfällen uppträtt påverkad av narkotika respektive alkohol på arbetet och därför också lagförts för rattfylleribrott som begåtts i anställningen. Arbetstagarförbundet menar att arbetsgivaren ska ha känt till att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom och att de varken genomfört sin rehabiliterings- eller omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren hävdar att de inte haft kännedom om att arbetstagaren lider av alkoholsjukdom vilket är skälet att inga åtgärder vidtagits. Arbetsdomstolen konstaterar att arbetstagaren har ett alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär men att arbetsgivaren inte har känt till detta och därför inte haft anledning att vidta rehabiliteringsåtgärder. Vidare anser Arbetsdomstolen att arbetstagarens handlande har varit av så grov karaktär att det inte tillmäts någon betydelse till hans personliga förhållande, det vill säga hans sjukdom, vilket därför resulterade i att Arbetsdomstolen ansåg att det förelegat saklig grund för uppsägning.⁸⁵ I AD 1986 nr 51 fäster Arbetsdomstolen också vikt vid anställningen art. Målet rör en arbetstagare anställd som vårdare vid en anstalt som utanför tjänst gjort sig skyldig till ett flertal brott. Arbetstagaren lider av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär vilket Arbetsdomstolen anser, i kombination med hans brottsliga historik, utgör en säkerhetsrisk då han kan vara mottaglig för påtryckningar av de intagna på anstalten. I bedömning tar Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har utrett möjlighet till omplacering samt att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse vilket sammantaget med att han utgör en säkerhetsrisk utgör saklig grund för uppsägning.

3.3.4 Avtal om drogfrihet

Det har förekommit att arbetsgivare träffat avtal med arbetstagare som lider av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär om total alkoholfrihet i anställningen. Ett sådant avtal innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetstagaren ska vara nykter, bryter arbetstagaren mot överenskommelsen så har arbetsgivaren rätt att vidta sanktioner. I AD 1978 nr 22 har arbetsgivaren träffat denna typ av överenskommelse med arbetstagaren vid en central förhandling. Om misstankar uppstår att arbetstagaren förtärt alkohol skulle han uppsöka läkare för provtagning, och om provresultatet visade positivt skulle arbetstagaren omedelbart avskedas. Denna typ av överenskommelse avvisade

⁸⁵ AD 2007 nr 33.

Arbetsdomstolen i målet med särskild betoning på den ökade press som kan uppstå för arbetstagaren på grund av avtalet.⁸⁶

I AD 2014 nr 3 berör målet en arbetstagare, anställd som forskningsingenjör vid ett universitet, som har blivit uppsagd på grund av personliga skäl. Skälen är att han befunnit sig onykter på arbetsplatsen samt konsekvent valt att inte delta i sin rehabilitering. Eftersom arbetstagaren har uppträtt onykter på arbetsplatsen så har det träffats en överenskommelse om att arbetstagaren ska följa behandling rekommenderad av läkare samt att arbetsgivaren kräver total drogfrihet. Överenskommelsen om total drogfrihet har arbetstagaren senare brutit mot, något Arbetsdomstolen anser vara ett brott mot anställningsavtalet. Vidare i beaktning tar dock Arbetsdomstolen att arbetstagaren vid uppsägningstillfället varit nykter på arbetet under en period på cirka fem månader vilket således gör att Arbetsdomstolen anser att faktum att han vid tidigare tillfällen brutit mot överenskommelsen inte går att tillmäta tillräcklig betydelse för att det ska kunna föreligga saklig grund för uppsägning. Vidare konstaterar även Arbetsdomstolen att om en arbetstagare väljer att inte delta i behandling innebär det i sig inte ett avtalsbrott och kan därmed inte heller utgöra saklig grund för uppsägning.⁸⁷

Utifrån dessa rättsfall går att utläsa att arbetsgivare inte kan kringgå sitt rehabiliteringsansvar genom att sluta överenskommelser om drogfrihet med arbetstagare. Snarare så visar AD 1978 nr 22 på att det kan tala för arbetsgivarens nackdel att göra detta då den typen av överenskommelse sätter press på arbetstagare som redan befinner sig i en utsatt situation på grund av sin sjukdom.

3.3.5 Intresseavvägning

Återkommande i praxis är att Arbetsdomstolen gör en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse att rekrytera ny arbetskraft och arbetstagarens intresse att kvarstå i anställningen. I AD 1978 nr 139 tar Arbetsdomstolen ställning till vilka aspekter som tas i beaktning för att en arbetstagare som lider av alkoholsjukdom ska kunna sägas upp på giltiga grunder. Målet behandlar två arbetstagare vid samma arbetsplats som blivit uppsagda på grund av upprepad frånvaro utan giltiga skäl. Konstaterat är att de lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Vid bedömningen tar Arbetsdomstolen hänsyn till arbetstagarnas

⁸⁶ AD 1978 nr 22.

⁸⁷ AD 2014 nr 3.

intresse att kunna kvarstå i sin anställning jämfört med arbetsgivarens intresse av att kunna anställa ny arbetskraft. Aspekter som tas med i bedömningen är företagets storlek och hur mycket lidande arbetstagarnas frånvaro orsakat för arbetsgivaren. I detta fallet rör det sig om ett större företag med ett flertal anställda varpå Arbetsdomstolen anser att två arbetstages frånvaro inte utgör tillräckliga negativa konsekvenser för arbetsgivaren i jämförelse med arbetstagarnas intresse att få kvarstå i anställningen. Vidare bedömer Arbetsdomstolen att arbetstagarna har ett extra stort intresse att kvarstå i sin anställning på grund av deras alkoholsjukdom. Eftersom de alkoholsjuka arbetstagarnas intresse att kvarstå i anställningen är större än arbetsgivarens intresse att rekrytera ny arbetskraft samt att arbetstagarna utför arbete av betydelse så anser Arbetsdomstolen deras uppsägningar vara ogiltiga.⁸⁸

Ytterligare ett rättsfall där Arbetsdomstolen ser till arbetstagarens intresse är från AD 1982 nr 121. Arbetstagaren lider av alkoholsjukdom och har sagts upp delvis på grund av en omfattande frånvaro. I intresseavvägningen som Arbetsdomstolen gör tas hänsyn till att en omfattande frånvaro är betungande för arbetsgivare, men att det i detta fallet saknar stöd för att arbetsgivaren i större utsträckning besvärats av frånvaron. Samtidigt har förbundet betonat att det är betydande för arbetstagarens framtid att få kvarstå i sin anställning. Förbundets uppfattning delas även av läkare som menar för att arbetstagarens ska ha en positiv framtidsprognos för sin sjukdom är fortsatt anställning viktigt. Sammantaget fastslår Arbetsdomstolen att frånvaron inte har varit betungande för arbetsgivaren i den grad att det väger upp för arbetstagarens intresse att kvarstå i anställningen och uppsägningen ogiltigförklaras.⁸⁹

I AD 1998 nr 20 så berör tvistefrågan en arbetstagare hos Kriminalvårdsstyrelsen som arbetat som vårdare vid ett häkte. Arbetstagaren har på grund av sin alkoholsjukdom haft en hög frånvaro enligt arbetsgivaren. Arbetstagaren har även utanför arbetet misshandlat sin sambo under påverkan av alkohol varpå arbetsgivaren menat att arbetstagarens aggressiva tendenser utgör en säkerhetsrisk sett till hans tjänst som vårdare vid ett häkte. Detta har arbetsgivaren anfört som grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Facket har hävdat att arbetstagarens höga frånvaro grundas i hans alkoholsjukdom. I bedömningen tar Arbetsdomstolen i beaktning att även om det har förelegat en omfattande frånvaro från arbetstagarens sida och även om det förekommit ett aktivt och ambitiöst rehabiliteringsarbete

⁸⁸ AD 1978 nr 139.

⁸⁹ AD 1982 nr 121.

från arbetsgivarens sida så har det inte förelegat saklig grund för uppsägning. I bedömning tas att arbetstagaren alltid varit nykter på arbetsplatsen och skött sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt när han varit närvarande. Vidare tar Arbetsdomstolen hänsyn till att arbetstagaren haft en lång anställning och även befinner sig nära pensionsåldern. Arbetsdomstolen gör även en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse att kunna anställa ny personal mot arbetstagarens intresse att kvarstå i sin anställning. Här anser Arbetsdomstolen att eftersom häktet den anställde arbetar vid har cirka 300 anställda bör det vara rustade för frånvaro av personal och därför vägrade arbetstagarens intresse tyngre. När ett avvägande mellan arbetstagarens intresse kontra arbetsgivarens intresse görs tar man dels hänsyn till att arbetstagaren lider av sjukdom i form av alkoholmissbruk och därmed måste även hänsyn till det rehabiliteringsansvar en arbetsgivare har tas.⁹⁰ Vidare ska i bedömningen hänsyn tas till att en uppsägning alltid ska vara den yttersta åtgärden en arbetsgivare vidtar efter att ha uttömt alla möjligheter.⁹¹ Sett till detta väljer Arbetsdomstolen att ogiltigförklara uppsägningen.⁹²

3.3.6 Arbetstagarens medverkan i rehabiliteringsarbetet

En fråga som har varit återkommande för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är betydelsen av arbetstagarens inställning att medverka till rehabiliteringen. I AD 1997 nr 145 har en arbetstagare blivit uppsagd från sin anställning som vårdbiträde eftersom att hon på grund av återfall i sitt missbruk uteblivit från sin behandling. Vidare så har arbetstagaren haft en hög korttidsfrånvaro vilket arbetsgivaren betraktat som misskötsamhet. I målet är det ostridigt att arbetstagaren lider av alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Eftersom arbetstagaren vid ett tillfälle uteblev från sin behandling som var anordnad av arbetsgivaren har arbetstagaren sagts upp då arbetsgivaren anser att arbetstagaren uppvisat en ovilja att medverka i rehabiliteringen. Arbetsdomstolen menar att arbetsgivaren har vidtagit lämpliga rehabiliteringsåtgärder men att det inte finns fog för att arbetstagaren visat ovilja att delta i rehabiliteringen. I bedömningen tar Arbetsdomstolen hänsyn till vilken betydelse anställningen har för att arbetstagaren ska klara sin sjukdomssituation och för att undvika återfall i framtiden. Vidare tar Arbetsdomstolen hänsyn till att återfall är en del av sjukdomen samt att arbetstagaren i stort sett varit nykter sedan uppsägningstillfället och därför visat en

⁹⁰ AD 1998 nr 20.

⁹¹ Prop 1973:129 s.121.

⁹² AD 1998 nr 20.

god vilja att bli frisk och därmed visat sig lämplig för fortsatt anställning. Sammantaget kan det inte anses att arbetstagaren varit ovillig att delta i rehabiliteringen och uppsägningen ogiltigförklarades.⁹³

Frågan om vilken betydelse arbetstagarens ovilja att medverka i sin egen rehabilitering har även behandlats i AD 2014 nr 3 varpå Arbetsdomstolen menar att en arbetstagare har rätt till att tacka nej till behandling. Dock kan oviljan, vid eventuella fortsatta problem i anställningen orsakade av alkohol, leda till att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar anses uppfyllt. Arbetsdomstolen tillmäter även betydelse till att arbetstagaren hade varit nykter de fem senaste månaderna innan uppsägning och att underlåtenheten att delta i den överenskomna behandlingen därför inte kan anses vara brott mot anställningsavtalet.⁹⁴

I AD 1982 nr 133 gör Arbetsdomstolen ett utlåtande om arbetstagarens egen inställning till sin sjukdom och menar att den sjukes inställning måste tillmätas betydelse. Ett godtagbart skäl till att anställningsförhållandet upplöses kan vara om arbetstagaren visar sig ointresserad av hjälpinsatser och stöd samtidigt som Arbetsdomstolen menar att i de fall arbetstagaren visar en positiv inställning att komma tillrätta med sitt alkoholmissbruk så bör han ges rätt att åtnjuta de insatser som kan ges.⁹⁵

⁹³ AD 1997 nr 145.

⁹⁴ AD 2014 nr 3.

⁹⁵ AD 1982 nr 133.

4. Analys och slutsatser

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är ett komplext område och det finns flera aktörer och rättsområden som samspelar. När en rehabilitering påbörjas vilar huvudansvaret på arbetsgivaren som bland annat har en skyldighet att kontakta Försäkringskassan.⁹⁶ Utöver detta har även arbetstagare en skyldighet att medverka i sin rehabilitering.⁹⁷ Relevanta lagar är främst AML och SFB men då lagen inte är uttömmande kring vilka exakta krav som ställs på en arbetsgivare blir förarbeten, arbetsmiljöföreskrifter och allra främst praxis viktiga källor.

Hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är beror på det enskilda fallet och på om arbetstagaren har en fysisk arbetsskada eller lider av alkoholsjukdom. Skillnaderna i rehabiliteringsansvaret mellan fysisk arbetsskada och alkoholsjukdom ska återkommas till senare i analysen, dock finns det oavsett alltid fyra kriterier som ska vara uppfyllda för att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska anses fullgjort och för att saklig grund på grund av personliga skäl ska föreligga. Dessa fyra kriterier är: arbetstagaren kan inte utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, den nedsatta arbetsförmågan är stadigvarande,⁹⁸ arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar samt fullgjort sin omplaceringsskyldighet.⁹⁹

Beroende på om en arbetstagare har en fysisk arbetsskada eller om arbetstagaren är alkoholsjuk så har vi identifierat en rad skillnader i hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är. En av skillnaderna är att när en arbetstagare som lider av alkoholsjukdom och som är under rehabilitering förväntas arbetsgivaren att tåla mer och visa större hänsyn till om arbetstagaren exempelvis återfaller i sitt missbruk eller uteblir från sin rehabilitering. Detta eftersom det kan tillhöra sjukdomens karaktär. I exempelvis AD 1997 nr 145 har domstolen sagt att återfall i missbruk kan vara en del av sjukdomen. Att en arbetstagare lider av alkoholsjukdom kan även i vissa fall göra att det ställs lägre krav på arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Av praxis framgår att rehabiliteringsansvaret kan påverkas av anställningens art och ifall det är ett arbete med krav på säkerhet eller till exempel om anställningen kräver förtroende från arbetsgivaren och omgivningen. Detta såg vi bland annat i AD 2018 nr 54 gällande en polisinspektör vars arbete ställde krav på

⁹⁶ SFB 30 kap 6 a§

⁹⁷ SFB 30 kap 7§

⁹⁸ Lunning & Toijer (2010) s.466.

⁹⁹ SFS 2007:298 22 kap 3§.

förtroende samt i AD 2007 nr 33 gällande en servicetekniker vars anställning ställde krav på förtroende och säkerhet.

Ytterligare en skillnad är att Arbetsdomstolen i sin bedömning gör en intresseavvägning i de fall arbetstagare lider av alkoholsjukdom. Detta innebär att Arbetsdomstolen jämför arbetsgivarens behov av att anställa ny arbetskraft med arbetstagarens intresse att få kvarstå i sin anställning. Bedömningen påverkas bland annat av om det är en stor eller liten arbetsgivare. I de fall det är en mindre arbetsgivare talar det för arbetsgivarens intresse då det kan anses svårare att hantera en alkoholsjuk arbetstagare eftersom det ofta innebär sämre arbetsprestationer som påverkar verksamheten eller exempelvis hög frånvaro som behöver täckas med kort varsel. Är det en större arbetsgivare anser ofta Arbetsdomstolen att arbetsgivaren bör kunna hantera den typen av problem. Exempelvis så dömde Arbetsdomstolen i AD 1998 nr 20 att eftersom det var en större arbetsgivare borde också arbetsgivaren kunna hantera en omfattande frånvaro. Arbetsgivarens intresse att ha en fungerande verksamhet jämförs sedan med arbetstagarens intresse att kvarstå i anställningen. För alkoholsjuka arbetstagare är det ofta av stor betydelse att kvarstå i anställningen och på det sättet ha kvar kontakt med samhället och näringslivet. Mister en alkoholsjuk arbetstagare sin anställning ökar risken att sjukdomen förvärras och därför finns det ett starkt intresse för arbetstagare att kvarstå i anställningen för att kunna bli friska. Detta har bland annat visats i AD 1982 nr 121 där en läkare gjort ett uttalande om att det är viktigt för arbetstagaren att kvarstå i sin anställning för att kunna ha en positiv framtidsprognos. Vår slutsats är att denna typ av intresseavvägning inte görs vid fysisk arbetsskada, detta eftersom vi tror att kvarstå i anställningen inte är lika avgörande för deras framtidsprognos och tillfrisknande jämfört med alkoholsjuka arbetstagare.

Det har även förekommit att arbetsgivaren har försökt kringgå sitt rehabiliteringsansvar vid alkoholsjukdom genom att sluta avtal med arbetstagaren om krav på drogfrihet. Avtalet innebär då att om arbetstagaren bryter avtalet och konsumerar alkohol kan anställningen avslutas. Denna typ av avtal har avfärdats av Arbetsdomstolen samt har även Arbetsdomstolen uttalat att ett sådant avtal även kan sätta onödig press på arbetstagaren. Detta är därför inte ett sätt för arbetsgivaren att kringgå sitt rehabiliteringsansvar. Att sluta avtal om drogfrihet i anställningen är dock inte särskilt vanligt, möjligtvis just eftersom Arbetsdomstolen inte tillmätt vikt vid avtalen.

Slutligen kan vi även se att det ställs olika krav på arbetsgivaren i hur man ska arbeta med rehabiliteringsåtgärder för sjuka arbetstagare. Vid fysisk arbetsskada finns det krav på att underlätta med hjälp av exempelvis arbetsträning eller genom att tillhandahålla tekniska hjälpmedel.¹⁰⁰ För en arbetstagare som har en alkoholsjukdom riktar sig kraven på anpassning mer mot att skapa anpassningsgrupper och även stötta övriga kollegor i hur de ska bemöta den sjuke arbetstagaren.¹⁰¹ Rehabiliteringen vid alkoholsjukdom är mer inriktad mot psykiska rehabiliteringsåtgärder jämfört med fysisk arbetsskada.

Sammantaget så kommer vi till slutsatsen att hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det finns några gemensamma omständigheter som minst krävs för att arbetsgivaren ska ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Dessa är att arbetstagaren ska ha en så pass nedsatt arbetsförmåga att det inte går att utföra arbete av betydelse samt att tillståndet är stadigvarande,¹⁰² att arbetsgivaren måste bidragit med rehabiliteringsåtgärder samt gjort en omplaceringsutredning.¹⁰³ Detta är gemensamt för båda fallen, därefter kan det ställas olika långtgående krav beroende på om det är en fysisk arbetsskada eller om det är alkoholsjukdom. Avslutningsvis kommer vi till slutsatsen att det går att identifiera vissa återkommande krav men att varje fall kräver en enskild bedömning.

¹⁰⁰ Prop. 1973:129 s. 126.

¹⁰¹ AFS 1994:1.

¹⁰² Lunning & Toijer (2010) s.466.

¹⁰³ SFS 2007:298 22 kap 3§.

Käll- och litteraturförteckning

Litteratur

Blekemo, Annika, Gurmu, Martha (2021), *Rehabilitering och arbetsmiljö*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Glavå, Mats, Hansson Mikael (2015), *Arbetsrätt*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Hessmark m.fl (2015), *Socialförsäkringsbalken, en kommentar*. Andra upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik.

Källström, Kent (1992), *Alkoholpolitik och arbetsrätt*. Första upplagan. Uppsala: Iustus

Lehrberg, Bert (2020), *Praktisk Juridisk Metod*. Tofte upplagan. Uppsala: Iusté Aktiebolag.

Lunning Lars, Toijer Gudmund (2010), *Anställningsskydd: en lagkommentar*. Tionde upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik.

Nääv, Maria, Zamboni, Mauro (2018), *Juridisk metodlära*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Sandgren, Claes (2015) *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB.

Internetkällor

CAN. *Alkohol*. Senaste ändrad: 2020-03-11.

[Alkohol - CAN](#)

(hämtad 2021-12-07)

Hjärnfonden. *Vad är ett beroende?*

[Beroende | Hjärnfonden \(hjärnfonden.se\)](#)

(hämtad 2021-12-07)

Offentligt tryck

AFS 1994:1, *Arbetsanpassning och Rehabilitering*.

AFS 2000:1, *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*.

AFS 2020:5, *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning*.

Proposition 1973: 129, *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Proposition 1981/82:71, *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

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

Proposition 1992/93:30, *Om ändring av begreppet arbetsskada.*

Proposition 2006/07:59, *Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.*

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1978 nr 22

AD 1978 nr 139

AD 1981 nr 51

AD 1982 nr 121

AD 1982 nr 130

AD 1982 nr 133

AD 1993 nr 42

AD 1997 nr 39

AD 1997 nr 52

AD 1997 nr 73

AD 1997 nr 115

AD 1997 nr 145

AD 1998 nr 20

AD 1998 nr 67

AD 1999 nr 10

AD 2000 nr 111

AD 2005 nr 105

AD 2006 nr 11

AD 2006 nr 57

AD 2006 nr 83

AD 2006 nr 90

AD 2007 nr 12

AD 2007 nr 33

AD 2014 nr 3

AD 2018 nr 54

AD 2018 nr 56

Förvaltningsdomstolen

FÖD 1984 nr 21

FÖD 1987 nr 28

FÖD 1988 nr 16

FÖD 1988 nr 36