

En moderniserad arbetsrätt för sjuka arbetstagare

David Pigou & Oskar Liss-Daniels

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2022

Handledare: Annamaria Westregård



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund och ämne	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.2.1 Syfte	7
1.2.2 Frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	9
1.5 Disposition	10
1.6 Teoretiskt perspektiv.	11
1.6.1 Flexicurity	11
1.6.2 Flexicurity som teoretisk modell	12
1.7 EU övergripande arbetsmarknadsmål	14
1.7.1 European Pillar of Social Rights; Action Plan	14
2. Sysselsättningstrygghet	16
2.1 Trygghetsrådet TRR - Huvudavtalet	17
2.2 Offentliga omställningsstödet	20
2.3 Analys	21
3. Anställningstrygghet	24
3.1 Lagen om anställningsskydd	24
3.2 Rehabiliteringsansvar	27
3.2.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet	27
3.2.2 Begränsningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	28
3.2.4 Arbetstagarens ansvar att medverka i rehabiliteringsprocessen	29
3.3 Analys	30
4. Inkomsttrygghet	33
4.1 Före dag 180 i sjukperioden	33
4.2 Efter dag 180 i sjukperioden	34
4.3 Analys	35
5. Sammanfattande analys	37
6. Källförteckning	41

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen
Ds	Departementsserien
EASA	Effective Active Support to Employment
ESF+	Europeiska socialfonden Plus
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Nya LAS	Förändringarna efter SOU:n "En moderniserad arbetsrätt"
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet
SFS	Svensk författningssamling
SIFU	Sist in först ut
SOU	Statens offentliga utredningar
TRR	Trygghetsrådet
VET	The Council Recommendation on Vocational Education and Training

Sammanfattning

Uppsatsens syfte har varit att analysera hur anställnings- och inkomstryggheten förändrats för sjuka arbetstagare efter införandet av Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Sedan januari överenskommelsen där parterna beslutade om att arbetsmarknaden skulle moderniseras och bli mer flexibel har fokus på en ökad sysselsättningstrygghet framför anställningstrygghet tagit en allt större plats. Ett led i ökningen av flexibilitet var att förändra några av lagrummen i lagen (1982:80) om anställningsskydd, de förändringarna har givit arbetsgivaren en större flexibilitet när det kommer till turordningslistor och förändringen av begreppet saklig grund till sakliga skäl. Vi analyserar därför hur långt arbetstagarnas anställnings- och inkomstrygghet sträcker sig framför arbetsgivarens intresse av extern numerisk- och intern funktionell flexibilitet. Samtidigt som flexibiliteten för arbetsgivare har ökat så har lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd trätt i kraft och ger arbetstagare en ökad sysselsättningstrygghet genom ökade omställningsmöjligheter. Utöver den nya lagen har förändringarna på svensk arbetsmarknad även medfört att sjuka arbetstagare som inte kan fortsätta i sin nuvarande anställning nu också omfattas av omställningsstödet genom huvudavtalet från Trygghetsrådet TRR. Ökade omställningsmöjligheter för sjuka arbetstagare är en del av det livslånga lärande som förespråkas genom principen om sysselsättningstrygghet i Flexicuritymodellen och avser att ge arbetstagare ökad trygghet även utanför befintlig anställning.

1. Inledning

1.1 Bakgrund och ämne

Sjuka arbetstagare har sedan LAS tillkom ansetts utgöra en extra skyddsvärd grupp arbetstagare, där sjukdom som huvudregel inte ska anses kunna utgöra grund för uppsägning.¹ I samband med januari överenskommelsen 2019 och efterföljande lagändringar reformerades stora delar av den svenska arbetsrätten med syftet att öka främst små och medelstora företags flexibilitet och därmed ligga mer i linje med europakommissionens gemensamma principer för flexicurity.² Detta skulle bidra till en ökad flexibilitet där främst små och medelstora företag lättare skulle kunna anställa och säga upp personal efter behov, samtidigt som arbetstagaren fortsättningsvis ska kunna förlita sig på ett anställningsskydd mot godtyckliga uppsägningar.³ Flexicurity belyser vikten av balans mellan flexibilitet och trygghet. Vi har därför valt att utgå från en flexicuritymodell och undersöka balansen mellan trygghet och flexibilitet som förändringarna i Nya LAS ger sjuka arbetstagare.

Som huvudregel gäller att sjukdom i sig inte ska utgöra saklig grund för uppsägning åtminstone inte så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning.⁴ Arbetsdomstolen har enligt praxis i dessa uppkomna tvister även gjort en avvägning mellan arbetstagarens personliga intresse av att få behålla sin anställning och arbetsgivarens intresse av att avsluta anställningen för att bedöma om saklig grund har förelegat.⁵ När arbetsdomstolen gjorde en intresseavvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intresse vägdes en rad faktorer för varför en anställning bör bestå. Sådana faktorer kunde utgöras av arbetstagarens försörjningsbörd eller personliga förhållande utgör en försvårande omständighet att ta ny anställning.⁶

Innan rehabiliteringskedjan infördes 2008 var det endast i undantagsfall fråga om att arbetsgivaren sade upp en arbetstagare som hade en pågående sjukskrivning.⁷ Efter införandet av kedjan blev det vanligare att en sjuk arbetstagare återgick i arbete efter 180 sjukdagar då

¹ Prop 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

² [Arbetsmarknadsmodellen flexicurity - Riksdagen](#) hämtad 19/12/2022

³ <https://januarioverenskommelsen.se/> hämtad:2022-11-09

⁴ Prop 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

⁵ AD 2010 nr 3

⁶ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.88

⁷ Westregård, Annamaria, 2006-07 Nr 4, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.44

sjukpenningen upphörde och de ansågs kunna ta ett normalt förekommande arbete.⁸ Dock utan att ha fått tillbaka sin arbetsförmåga och därmed inte kunnat utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren och blivit uppsagd som följd av detta. Även om SOU:n “En moderniserad arbetsrätt” tydliggör att det inte bör ske någon förändring kring de regler som finns gällande uppsägning pga sjukdom så är ett steg mot en flexiblare arbetsrätt en potentiell risk för de sjuka arbetstagarnas anställningstrygghet.⁹

1.2 Syfte och frågeställningar

1.2.1 Syfte

Syftet med uppsatsen blir att analysera vilken sysselsättningstrygghet som Huvudavtalet från Trygghetsrådet TRR och den nya lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd ger en sjuk arbetstagare som behöver söka sig vidare till ett annat arbete då de saknar arbetsförmåga mot det egna arbetet.

Därefter analyserar vi hur de rättsregler som blir tillämpliga när en sjuk arbetstagares är oförmögen att utföra nuvarande arbete överensstämmer med principerna om anställnings- och inkomsttrygghet i flexicuritymodellen. Men också vilka möjligheter till intern- och extern flexibilitet det nya regelverket ger arbetsgivaren när arbetstagaren är arbetsoförmögen till följd av sjukdom och hur detta inverkar på arbetstagarens anställnings- och inkomsttrygghet.

⁸ Westregård, Annamaria, 2011, *Partiell “sjuknärvaro” - ett fenomen i arbetslivet* s.455

⁹ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.256

1.2.2 Frågeställningar

- Vilken sysselsättningstrygghet ger TRR och lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd för sjuka arbetstagare och hur bidrar dessa till att öka möjligheterna för arbetstagaren att söka sig vidare från ett arbete till ett annat?
- När väger arbetsgivarens intresse av extern numerisk- och intern funktionell flexibilitet tyngre än arbetstagarens intresse av anställningstrygghet och inkomsttrygghet då arbetstagaren är sjuk och har nedsatt arbetsförmåga?
- Hur har anställnings- och inkomsttryggheten för sjuka arbetstagare rättsligt förändrats av lagstiftarens strävan av ökad flexibilisering i Nya LAS?

1.3 Avgränsningar

I denna uppsatsen har vi valt att fokusera på sjuka arbetstagare och det arbetsrättsliga skydd som finns för dem, det betyder att vi både kommer att titta på delar av civilrätten och delar av förvaltningsrätten eftersom lagarna ofta samspelar när arbetstagarens arbetsförmåga är begränsad till följd av sjukdom. Eftersom det då går att finna praxis från flera olika domstolar som berör arbetstagarens inkomst och anställningstrygghet vid sjukdom, har vi valt att begränsa oss till att endast titta på praxis från Arbetsdomstolen. Anledningen till begränsningen är att det är arbetsrätten som sätter ramen för förvaltningsrättens regler i frågor som rör sjukdom under pågående anställning.¹⁰

Därefter har vi valt att titta på omställnings- och kompetensstöd, det innefattar både lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd men också det största huvudavtalet som finns inom den privata tjänstemannasektorn som är från Trygghetsrådet TRR. Anledningen till att vi endast tittar på detta huvudavtalet är för att avgränsa uppsatsens omfång och vi gör det rent praktiskt genom att utgå från en hypotetisk arbetstagare inom denna sektor där vår analys utgår från hur lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd och TRRs Huvudavtal speglar principerna i flexicuritymodellen. Vi har också

¹⁰ Westregård, Annamaria, 2006, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.883

valt att avgränsa oss till att inte ha med omställningsstudiestödet då det inte särskilt berör arbetstagare som inte kan fortsätta arbeta till följd av sjukdom.

Det finns en mängd olika sjukdomar som alla kan leda till olika utfall när de döms i domstol. Vi har gjort ett försök att begränsa oss här genom att bland annat inte ta med arbetstagarens skydd mot missgynnande genom diskrimineringslagen vid funktionsnedsättning.

1.4 Metod och material

För att på ett effektivt och lämpligt sätt kunna besvara frågorna i denna uppsats har vi valt att utgå från en teoretisk modell för flexicurity som tagits fram av Wlthagen och Tros 2004.¹¹ Denna modell har senare legat till grund för Europakommissionens gemensamma principer för “flexicurity”.¹² Kommissionen belyste även att en nyckel till att nå målen i Europa 2020, en strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, är att tillämpa principerna om flexicurity.¹³ Det Europeiska parlamentet, Rådet och den Europeiska kommissionen tog 2017 fram the European Pillar of Social Rights som har tre huvudmål rörande arbetsmarknadspolitik och sociala skyddsnet och tjugo bakomliggande principer. Dessa tjugo principer har sen dess fått en handlingsplan skriven av Kommissionen där vissa av principerna stöds av ett flexicurity synsätt. Sverige har bundit sig till att försöka uppnå dessa tre målen och påverkas alltså indirekt av det flexicurity synsätt som ligger bakom principerna.

Wlthagen och Tros flexicuritymodell från 2004 ligger sedan till grund för själva rättsanalysen av hur tillämpningen av gällande rätt överensstämmer med dessa principer. För att kunna göra detta utgår vi först från en rättsdogmatisk metod som deskriptivt beskriver gällande rätt (lex lata).¹⁴

I den rättsdogmatiska metoden har vi valt att övergripande beskriva hur de olika rättsreglerna tillämpas när en sjuk arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga. Vi har här även valt att använda den rättsdogmatiska metoden för att beskriva förarbeten till aktuella författningarna, detta för

¹¹ Wlthagen, Tom; Tros, Frank, 2004, *The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets* s.7

¹² KOM (2007) 359 s.11

¹³ KOM (2010) 2020 s.19

¹⁴ Sandgren, Claes, 2021, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s.51

att på ett tydligt sätt kunna beskriva syftet som lagstiftaren hoppades uppnå med införandet.¹⁵ När det kommer till senaste ändringen i lagen (1982:80) om anställningsskydd, ändringarna i Trygghetsrådet arbetssätt (TRR) och vid inrättandet av lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd har vi även valt att utgå från de Departementsserier (Ds) och Statens offentliga utredningar (SOU) som ligger till grund för rättsreglernas slutgiltiga utformning.

För att på ett tydligt sätt kunna sätta in rättsreglerna och dess syfte i en fiktiv situation som arbetstagaren kan råka ut för har vi även valt att kortfattat beskriva bakgrunden i arbetsdomstolens domar för att sedan analysera själva domskälet.

För att kunna analysera hur förändringarna av rättsreglerna överensstämmer med strävan mot en allt mer flexibel arbetsmarknad så kommer rättsreglerna i slutet av varje kapitel analyseras efter hur de förhåller sig till de olika principerna i en flexicuritymodell.

För att på ett tydligt sätt kunna analysera detta har vi här valt att utgå från en rättsanalytisk metod som syftar till att komplettera rättsdogmatiken genom att utöver fastställa gällande rätt även “analysera rätten”.¹⁶ Denna metod har vi valt att använda för att kunna analysera hur rättsreglerna överensstämmer med flexicurity principerna och kritiskt analysera vilka konsekvenser en viss handling får utifrån arbetstagarens perspektiv.¹⁷

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel som vi anser vara av relevans för att få en övergripande blick av det regelverk som blir gällande för en sjuk arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Det första kapitlet innehåller inledning, syfte & frågeställningar, de avgränsningar som vi gjort, metod och material, den teoretiska modell som vi analyserar resten av kapitlen utifrån och EU-arbetsmarknadsmål framtagna av Social Europe som legitimerar att principerna bakom flexicurity fortfarande är aktuella.

Kapitel två redogör för den sysselsättningstrygghet som kommer via huvudavtalet från Trygghetsrådet TRR och vilket omställningsstöd det ger en sjuk arbetstagare. Det tittas också

¹⁵ Lehrberg, Bert, 2021, *Praktisk juridisk metod* s.203

¹⁶ Sandgren, Claes, 2021, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s.53

¹⁷ Sandgren, Claes, 2021, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s.54

på lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd som rör de arbetstagare som inte är bundna via sin arbetsgivare till något Trygghetsråd.

I kapitel tre redogörs det för vilken anställningstrygghet som den sjuke arbetstagaren har, genom lag (1982:80) om anställningsskydd och de förändringar som skett genom den nyligen implementerade propositionen 2021/22:176 “Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”.¹⁸ Därefter övergår vi till vilken anställningstrygghet den sjuke arbetstagaren får genom arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, vilka förebyggande arbetsmiljöåtgärder som arbetsgivaren måste stå för och den sjuke arbetstagarens skyldighet till att medverka i rehabiliteringsprocessen.

Kapitel fyra behandlar inkomsttrygghet, främst genom rehabiliteringskedjan och hur den skyddar sjuka arbetstagares inkomsttrygghet vid arbetsoförmåga. Kapitel fem är en sammanställning av de analyser vi gjort i tidigare kapitel med svar på våra frågeställningar.

1.6 Teoretiskt perspektiv.

1.6.1 Flexicurity

Flexicurity är ett engelskt begrepp inom arbetsrätten som grundar sig på sammanslagningen av orden flexibility och security. Dess syfte är att skapa en integrerad strategi för att uppnå mer flexibla anställningsformer samtidigt som det finns en grundläggande trygghet för arbetstagarna på arbetsmarknaden. Begreppet flexicurity benämns även som en nyckelkomponent i EU:s arbetsmarknadspolitik där en mer flexibel och trygg arbetsmarknad anses kunna bidra till att öka EU:s konkurrenskraft.¹⁹

På senare tid har begreppet flexicurity på nytt fått stor uppmärksamhet även i Sverige då januari-överenskommelsen 2019 bland annat benämner att “arbetslöshetsförsäkringen ska reformeras i linje med en flexicuritymodell”.²⁰ Parterna i januari-överenskommelsen kom även överens om att stora delar av arbetsrätten ska reformeras och att syftet med reformeringen ska vara att skapa en ökad flexibilitet på arbetsmarknad för åtminstone de små

¹⁸ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*

¹⁹ Rönnmar, Mia; Numhauser-Henning, Ann, 2008, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity* s.415

²⁰ <https://januarioverenskommelsen.se/> Hämtad: 09/11/2022

och medelstora företagen samtidigt som arbetstagaren fortsättningsvis ska kunna förlita sig på ett pålitligt anställningsskydd mot godtyckliga uppsägningar.²¹

1.6.2 Flexicurity som teoretisk modell

Den teoretiska modell för flexicurity som vi valt att utgå från grundar sig på ett antal centrala begrepp som togs fram av Wilthagen och Tros 2004. Den innefattar:²²

- **Anställningstrygghet**, på vilket sätt lagstiftningen skyddar arbetstagare från godtyckliga eller o ut grundande uppsägningar.
- **Inkomsttrygghet**, handlar till stor del om att det ska finnas en ekonomisk trygghet för arbetstagaren vid uppkomsten av en frånvaro av inkomst från förvärvsarbete. Att en arbetslös arbetstagare omfattas av trygga och stabila arbetslösförmåner och att en sjukskriven arbetstagare omfattas av ett pålitligt socialförsäkringssystem.²³
- **Sysselsättningstrygghet**, Sysselsättningstrygghet handlar om att skapa ett livslångt lärande med omställningsmöjligheter som möter arbetsmarknadens efterfrågan och därmed bidrar till en trygghet för arbetstagaren utanför en specifik arbetsgivares verksamhet.²⁴
- **Kombinationstrygghet**, skapa möjligheter att kombinera arbete med privata åtaganden utanför förvärvsarbetet.
- **Extern numerisk flexibilitet**, som handlar om arbetsgivarens möjligheter att anställa och säga upp arbetstagare.
- **Intern numerisk flexibilitet**, arbetsgivarens möjlighet att omreglera arbetstagarens arbetstid och anställningsvillkor.
- **Intern funktionell flexibilitet**, arbetsgivarens möjligheter och rätt att fritt reglera organisationens verksamhet.
- **Extern funktionell flexibilitet**, handlar om arbetsgivarens möjlighet att reglera arbetstagarens lön efter prestation och efterfrågan.

I denna uppsats kommer vi främst fokusera på anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet och den inkomsttrygghet som arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom

²¹ <https://januarioverenskommelsen.se/> Hämtad: 09/11/2022

²² Wilthagen, Tom; Tros, Frank, 2004, *The Concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets* s.7., KOM (2007) 359 s.9-10

²³ Rönmmar, Mia; Numhauser-Henning, Ann, 2008, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity* s.417-418

²⁴ KOM (2007) 359 s.3

ges. Utifrån arbetsgivarens behov av flexibilitet kommer vi främst fokusera på vilken extern numerisk flexibilitet arbetsgivaren har att avsluta anställningen vid arbetsoförmåga och vilken intern funktionell flexibilitet som arbetsgivaren har att fritt bedriva verksamheten som arbetsgivaren önskar.

1.6.3 Flexicurity Modellens betydelse vid sjukdom

Vid uppkomsten av lag (1982:80) om anställningsskydd belystes även särskilt sjuka som en extra skyddsvärd grupp arbetstagare som inte skulle kunna bli uppsagd tills dess att arbetstagaren fått beviljad sjukersättning och därmed säkrat en ekonomisk trygghet.²⁵ Detta skapade i sig en hög trygghet för arbetstagarna ekonomiskt genom förvärvsarbete eller genom försörjning från staten vid sjukdom.

En förändring av socialförsäkringsreglerna 2008 där arbetstagarens sjukdom inte enbart skulle ses mot det egna arbetet förändrade den ekonomiska tryggheten för personer med nedsatt arbetsförmåga. Nu skulle sjukpenningen inte enbart grundas utifrån det nuvarande arbetet vilket fick till följd att arbetstagaren kunde stå utan såväl inkomst från förvärvsarbete som sjukpenning.²⁶ Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga riskerar att stå utan ekonomiska möjligheter mot det egna arbetet och behöver då ta tillvara sin restarbetsförmåga mot hela arbetsmarknaden. Att arbetsmarknaden på senare år blivit allt mer segmenterad till följd av bland annat flera visstidsanställda och personer med kortare anställningsformer såväl som att ett tydligt gap skapats mellan den kompetens och kvalifikationer som arbetsgivaren efterfrågar och de kvalifikationer som arbetslösa besitter försvårar även situationen för en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga mot det egna arbetet.²⁷

För att kunna möta en ständigt föränderlig arbetsmarknad och samtidigt bibehålla en sysselsättningstrygghet behöver arbetstagaren kunna upprätthålla en attraktivitet och anställningsbarhet genom hela yrkeslivet. Detta benämner kommissionen som att skapa "övergripande strategier för livslångt lärande" särskilt mot de mer utsatta arbetstagarna såsom yngre, äldre, sjuka och funktionsnedsatta arbetstagare som annars riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet.²⁸ Åtgärderna för att främja sysselsättningstryggheten är att involvera arbetsmarknadens parter som bäst representerar parterna på arbetsmarknaden och

²⁵ Prop. 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

²⁶ Westregård, Annamaria, 2011, *Partiell "sjuknärvaro" - ett fenomen i arbetslivet* s.445

²⁷ [Arbetsmarknadsmodellen flexicurity - Riksdagen](#) Hämtad: 10/11/2022 s.3

²⁸ KOM (2007) 359 s.5

skapa arbetsmarknadsinsatser som kan tillhandahålla omställningsstöd i form av rådgivning och vägledning eller att skapa förutsättningar för arbetstagarna att genomgå kompetensutveckling under pågående yrkesliv för att bättre kunna möta arbetsmarknadens efterfrågan.²⁹

Flexicurity enligt EU:s sysselsättningsstrategi handlar därmed till skillnad från tidigare svensk arbetsrättslig modell om att byta perspektiv gällande vad som ska anses utgöra en trygghet för arbetstagarna på arbetsmarknaden.³⁰

1.7 EU övergripande arbetsmarknadsmål

Det är i SOU:n “En moderniserad arbetsrätt” som det nämns att svensk arbetsrätt ska reformeras mer i linje med europakommisionens gemensamma principer för flexicurity.³¹ Att The European Pillar of Social Rights har fokus på att öka det livslånga lärandet för den arbetande befolkningen och genom detta deras sysselsättningstrygghet är ett ytterligare testament till att flexicuritymodellen har fått en allt starkare ställning inom den europeiska arbetsmarknadspolitiken och därmed även den svenska.

1.7.1 European Pillar of Social Rights; Action Plan

The European Pillar of Social Rights är det Europeiska parlamentets, Rådets och Kommissionens bidrag till att skapa ett europeiskt regelverk som är bättre rustat för att förse sin befolkning med arbete, uppmuntra arbetsgivare att ta hand om sina anställda och skapa ett bättre socialt skydds nät.³² The European Pillar of Social Rights; Action Plan är Kommissionens bidrag till hur de principer som ligger till grund för pelaren ska implementeras i medlemsländerna.³³ Deras handlingsplan har dock inga bestämmelser som riktar in sig specifikt på sjuka arbetstagare, vilket hade varit av intresse för uppsatsen. Men de principer som ligger till grund för pelaren påverkar hur medlemsländerna förhåller sig till andra principer som livslångt lärande och hjälp till att hitta arbete. Samma principer som

²⁹ KOM (2007) 359 s.6

³⁰ Rönnmar, Mia; Numhauser-Henning, Ann 2008, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity* s.419

³¹ [Arbetsmarknadsmodellen flexicurity - Riksdagen](#). Hämtad: 15/12/2022 s.4

³² [European Pillar of Social Rights \(europa.eu\)](#) Hämtad: 6/12/2022

³³ [The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](#) Hämtad: 19/12/2022. s.6

också ligger bakom flexicuritymodellen och dessa kan i sin tur ha en inverkan på arbetsförmögna sjuka arbetstagare.

Pelarens struktur ser ut som följande: Det är 20 principer som lägger grunden till pelaren. Pelaren har sedan tre huvudmål framtagna av Kommissionen som är utsatta att nå innan 2030. Dessa är:

1. Minst 78 % av befolkning mellan 20-64 år bör ha en anställning.
2. Minst 60 % av alla arbetande vuxna borde delta i någon form av kompetensutbildning varje år.
3. Mängden människor som riskerar att hamna i fattigdom eller i socialt utanförskap ska reduceras med 15 miljoner.³⁴

Ett av tillvägagångssätten som de avser använda för att uppnå en högre andel anställning för befolkning är genom en rekommendation från Kommissionen som heter Effective Active Support to Employment (EASA). Där ingår vägledning inom policy stiftande och finansiella resurser från bland annat ESF+ EU fonden, som ska gå till jobbskapande och *job-to-job* övergångar mot expanderande sektorer.³⁵ De två områden som anses vara expanderande sektorer är den digitala och den gröna industrin. *Job-to-job* övergångar stödjer är en viktig princip av flexicuritymodellen, nämligen att öka sysselsättningstryggheten och det stämmer vidare väl överens med vad som står i "En moderniserad arbetsrätt" om att öka möjligheterna för arbetstagare att både kunna och vilja byta arbetsinriktning under livets gång.³⁶

Trygghetsrådet TRR fyller också en viktig roll inom omställning- och kompetensutvecklingsområdet för att hjälpa sjuka arbetstagare att återgå till sitt arbete eller att göra en omställning för en *job-to-job* övergång.

För att de expanderande sektorerna ska kunna ha en stark drivkraft bakom sin utveckling är det viktigt att fokusera på utbildning och olika kompetensutvecklingssystem. Detta för att skapa en stabil grund för livslångt lärande, sysselsättningstrygghet och delaktighet i samhället.³⁷

³⁴ [The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](#) Hämtad: 7/12/22

³⁵ [The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](#) Hämtad: 19/12/2022. s.16

³⁶ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.700

³⁷ [The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](#) Hämtad 19/12/2022. s.22

Målet att 60 % av den arbetande befolkningen ska genomgå någon form av kompetensutveckling varje år bygger vidare på vad som står i The Council Recommendation on Vocational Education and Training (VET)³⁸, The European Skills Agenda³⁹ och i Council Resolution on the European Education Area.⁴⁰

Uppfylls detta målet är det ett lämpligt steg i att ge arbetstagare förutsättningar för ett livslångt lärande och det ökar deras sysselsättningstrygghet. Det är positivt för arbetsmarknaden att ha en utbildad befolkning som presterar bättre och som dessutom får bättre möjligheter till att hitta nytt arbete vid sjukdom istället för att bli fast i långtidsarbetslöshet.

Ett ytterligare förslag de har är att ha mer fokus på utbildning inom kollektivavtalen för att på så sätt kunna tillgodose bättre utbildningstillfällen på arbetsplatsen.⁴¹ Det förslaget blir på sätt och viss uppfyllt för de företag som är anslutna till TRR eller liknande stiftelse i Sverige då dessa erbjuder omställnings- och kompetensstöd. Förslaget syftar mer till förebyggande åtgärder medan Trygghetsrådets hjälp först blir aktuellt efter arbetstagaren blivit uppsagd. Förslaget får därmed inte något fokus i denna uppsatsen då vi är intresserade av vad som händer efter man blivit sjuk. Men det kan ge en liten tankeställare om hur mycket förebyggande arbete man kan göra för att förhindra att en arbetstagare får en arbetsoförmåga från första början.

2. Sysselsättningstrygghet

Syftet med omställningsmöjligheter är att motverka uppsägningar samt långtidsarbetslöshet genom åtgärder som kompetensutveckling och ekonomiskt stöd. Omställningsavtal har sedan lång tid tillbaka funnits inom både den privata tjänstemannasektorn och den statliga sektorn, men har efter utredningen från år 2000 och därefter det avtal som träffades mellan Svenskt Näringsliv och LO 2004 nu blivit så vanliga att majoriteten av alla anställda i Sverige omfattas av något omställningsavtal.⁴² Genom införandet av lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd omfattas nu även arbetstagare som förvärvsarbetar på ett företag utan kollektivavtal. Vi kommer nedan beskriva dessa för att

³⁸ Council Recommendation C 417/01 of 24 November 2020.

³⁹ COM/2020/274 final of 1 July 2020.

⁴⁰ Council Resolution 2021/C 66/01 of 22 February 2021

⁴¹ [The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](https://europa.eu) Hämtad: 19/12/2022. s.24

⁴² Glavå, Mats, 2020, *Arbetsrätt* s.396

sedan analysera hur de bidrar till att öka sysselsättningstryggheten för sjuka arbetstagare med begränsad arbetsförmåga.

2.1 Trygghetsrådet TRR - Huvudavtalet

Trygghetsrådet TRR (hänvisas till som endast TRR framöver), är en stiftelse utan vinstintresse som arbetar på uppdrag av Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet (PTK). Deras verksamhet är baserad på en överenskommelse kallad "Huvudavtal om trygghet omställning och anställningsskydd", mellan parterna Svenskt Näringsliv och PTK. Finansieringen till stiftelsen sker genom avgifter som de kollektivavtalsbundna parterna betalar in.⁴³ Enligt huvudavtalet ligger dessa på 0,55 procent av lönesumman hos tjänstemän och 0,4 procentenheter ytterligare för de företag som har hängavtal eller inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv.⁴⁴ TRR arbetar för att hjälpa arbetsgivare och tjänstemän inom det privata näringslivet. För tillfället har de ca 35 000 företag anslutna till sig med ungefär 1,1 miljoner tjänstemän. Deras främsta arbetsuppgifter ligger att ge stöd till arbetsgivare och tjänstemän när det kommer till kompetens- och omställningsstöd. Detta gör de genom tjänster som vägledning, rådgivning, förstärkt stöd för sjuka och ekonomiskt stöd för att underlätta under omställningsprocessen och bidra till ett livslångt lärande.⁴⁵

De bedriver ett kontinuerligt arbete för att underlätta arbetstagares möjlighet till nytt arbete genom omställningsstödet och till deras stärkta ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling. De kan göra detta både genom finansiering av tjänster eller genom att tillhandahålla dessa själva.⁴⁶

Omställningsstödet är dock inte tillgängligt för alla, det finns tre rekvisit som först måste uppfyllas beroende på vilken omständighet det rör sig om. I fallet av sjuka arbetstagare är första rekvisit att "Omställningsstöd kan beviljas anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare"⁴⁷. Nästa rekvisit för att få omställningsstöd och/eller kompetensstöd är att arbetstagaren har

⁴³ [TRR: Om oss | TRR](#) Hämtad: 19/12/2022

⁴⁴ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 1 kap 2

⁴⁵ [TRR: Om oss | TRR](#) Hämtad: 19/12/2022

⁴⁶ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 2 kap 2

⁴⁷ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 3 kap 2

arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader.⁴⁸

Det sista rekvisitet som måste uppfyllas är att den sjuke arbetstagaren accepterar uppsägning och inte kommer att driva frågan till domstol.⁴⁹

Om den anställde väljer att bestrida beslutet och driva frågan till domstol kan TRR bevilja kompletterande arbetslöshetsersättning, om arbetstagsidan vinner framgång i sin talan och får ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön så blir arbetstagaren återbetalningsskyldig gentemot TRR för den arbetslöshetsersättning som blivit utbetald.⁵⁰ Konsekvensen av att driva frågan till domstol för att få kompletterande arbetslöshetsersättning är att man inte kan få omställningsstöd då man inte längre uppfyller det tredje rekvisitetet.

I praktiken innebär det att arbetstagaren ska bedömas vara helt arbetsförmögen gentemot den egna arbetsgivaren men ha en restarbetsförmåga mot normalt förekommande arbete på den reguljära arbetsmarknaden.⁵¹ Därefter måste arbetsgivaren ha genomfört sitt rehabiliteringsansvar och omplaceringsmöjligheterna ska ha uttömts. Därefter ska, som tidigare nämnts, arbetstagaren acceptera uppsägningen och med rättslig verkan förklara att frågor om den inte kommer drivas till domstol.⁵² Först då anses den sjuke arbetstagaren ha rätt till omställningsstödet.

Det är också möjligt att få avgångsvederlag från TRR, det är då TRRs styrelse som bestämmer dess innehåll och utformning. Rekvisiten är detsamma som för att få omställningsstöd men med tillägget att den uppsagda ska ha fyllt 40 år och varit anställd i minst 5 år av sammanhängande tid hos företaget, den anställde ska dessutom bli arbetslös efter anställningens upphörande.⁵³

Vare sig det gäller omställningsstöd efter en uppsägning från arbetsgivaren, en överenskommelse om uppsägning pga sjukdom eller avgångsvederlag så ankommer det båda parterna att skicka in en ansökan.⁵⁴ Skillnaden är att om en överenskommelse har gjorts och arbetstagaren vill ansöka om avgångsvederlag behöver överenskommelsen förankras med

⁴⁸ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 4 kap 2

⁴⁹ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 5 kap 2

⁵⁰ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 17 kap 2

⁵¹ Westregård, Annamaria, 2011, *Partiell "sjuknärvaro" - ett fenomen i arbetslivet* s.458

⁵² [Frågor och svar om omställningsavtal \(arbetsgivarverket.se\)](#) Hämtad: 19/12/2022

⁵³ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet §§ 18-20 kap 2

⁵⁴ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet §§ 11 & 23

arbetstagarorganisationen eller så ställs det krav på sjukintyg från exempelvis försäkringskassan eller läkare.⁵⁵

I det tredje kapitlet har parterna förhandlat om vad som ska gälla kring delar av anställningsskyddet. Det framgår att vad som kommit överens om ska gälla "istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning".⁵⁶ För uppsatsen är det överenskommelsen om 7 § LAS som blir intressant då det andra rör arbetsbrist. Det ska bland annat vara så förutsägbart som möjligt för parterna vad som ska utgöra sakliga skäl till uppsägning från arbetsgivarens sida. Där står det att arbetstagaren måste ha begått ett allvarligt brott gentemot anställningsavtalet innan det kan bli fråga om en utredning kring sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivarens agerande och hantering av arbetsmiljö ska också tas i åtanke för de enskilda fallet samt bakgrunden och omständigheterna kring arbetstagarens situation. Bedömningen som görs ska dessutom göras utifrån nuvarande praxis.⁵⁷ De bestämmelser som finns i lagstiftning kring sjukdom är inte något som parterna har förhandlat om. Eftersom bedömningen ska göras utifrån nuvarande praxis blir det vad som är vägledande för det anställningsskydd som huvudavtalet behandlar.

Huvudavtalet tar vidare upp att en arbetstagare som blivit uppsagd pga sjukdom kan informera arbetsgivaren om att denne önskar kvarstå i anställning under tvistetid, detta ska göras senast 1 vecka efter att anställningen sagts upp. Arbetsgivaren har då en vecka på sig att svara, misslyckas denne att göra det blir det fråga om allmänt skadestånd. Om arbetsgivaren låter anställningen kvarstå och förlorar tvisten ska det allmänna skadeståndet jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av vad skadeståndet brukar ligga på vid brott mot 7 § LAS.⁵⁸ Det skapar en tydligare process och bör leda till att mindre frågor drivs till domstol. Det bidrar också till att skapa en ökad anställnings- och inkomstrygghet för arbetstagaren som har ett tydligt regelverk att förhålla sig till om denne blir sjuk där möjligheten att kvarstå i anställningen finns och en ekonomisk ersättning om arbetsgivaren misslyckas att hålla sitt ansvar.

Utöver huvudavtalet har TRR även ett omställningsavtal. Detta avtal skrevs 1998 för att ersätta det tidigare från 1994. Som man kan se i § 4 av avtalet är dess syfte främst att se till

⁵⁵ [TRR: Villkor för dig som uppsagd](#) Hämtad: 13/12/2022

⁵⁶ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 1 kap 3

⁵⁷ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 2 kap 3

⁵⁸ [TRR: Avtal](#) - Huvudavtalet § 7 kap 3

att det finns en budget för att kunna hjälpa sina arbetstagare både ekonomiskt och till omställning i de fall en driftsinskränkning hänt.⁵⁹ Fram till 2008 och införandet av rehabiliteringskedjan var det vanligare att uppsägningsgrunden personliga skäl rörde misskötsamhet. Omställningsavtalen täckte inte misskötsamhet och det var först efter 2008 som det blev vanligare att arbetstagare blev uppsagda pga sjukdom.⁶⁰ Det är antagligen en anledning till att avtalet endast berör arbetsbristen som sker vid en driftsinskränkning. Omställningsavtalet blir alltså inte relevant för denna uppsatsen och kommer inte få mer utrymme än detta.

2.2 Offentliga omställningsstödet

Införandet av lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd är en del av den principöverenskommelsen som träffades mellan Svenskt näringsliv, Förhandling och samverkansrådet, Industrifacket IF Metall och Svenska Kommunalarbetsareförbundet om trygghet, omställning och anställningstrygghet.⁶¹

Propositionen som ligger till grund för lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd är till ordalydelsen i det stora oförändrad från den principöverenskommelsen som träffades mellan parterna genom Ds 2021:16.

Vi kommer i detta kapitel att analysera vad lagen i sig är tänkt att erbjuda och till vem lagen riktar sig för att senare summera analysen kring vilken effekt lagen om offentligt omställningsstöd kan få på arbetsgivarens behov av flexibilitet och arbetstagarens sysselsättningstrygghet. I kapitlet kommer vi även att belysa de skillnader som finns för arbetstagare som omfattas av det offentliga omställningsstödet genom denna lag gentemot arbetstagare som omfattas av TRR.

Lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd omfattar de arbetstagare som inte förvärvsarbetar för ett företag som omfattas av något kollektivavtal eller något annat företag som på annat sätt finansierar ett registrerat omställningsföretag.⁶² Uppskattningsvis rör det sig om omkring 430 000 arbetstagare som nu kommer få en möjlighet till ett

⁵⁹ [TRR: Avtal](#) - Omställningsavtalet, Förhandlingsprotokoll § 4

⁶⁰ Westregård, Annamaria, 2014, *Changes in the Swedish Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity*, s.44

⁶¹ Ds 2021:16 *Grundläggande omställnings-och kompetensstöd– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.9

⁶² 8 § Lag (2022:850) om grundläggande omställnings-och kompetensstöd

omställningsstöd genom denna lag.⁶³ Om dessa arbetstagare blir uppsagda eller inte kan fortsätta till följd av sjukdom är lagens syfte att stärka deras framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden genom att främst erbjuda vägledning och rådgivning från ett registrerat omställningsföretag.⁶⁴

Vägledningen som arbetstagarna erbjuds genom detta omställningsstöd kan innefatta insatser som rekommendationer om specifika utbildningar som är efterfrågad på arbetsmarknaden medan rådgivningen främst syftar till att stärka arbetstagarens förutsättningar att få ett nytt arbete genom att erbjuda hjälp med att skriva CV, förberedelse inför jobbintervju eller rekommendera arbeten som arbetstagaren kan söka sig till.⁶⁵

För arbetstagare som till följd av sjukdom har en nedsatt arbetsförmåga där anställningen har eller ska upphöra erbjuder även laget ett förstärkt stöd som syftar till att öka arbetstagarens förutsättningar till att ta ett nytt arbete på den svenska arbetsmarknaden.⁶⁶

Det förstärkta stödet bör anpassas efter individens specifika behov och har därmed inte konkretiserats mer än att det givits exempel på insatser såsom att stödet kan innefatta hjälp vid myndighetskontakt, att etablera en rehabiliteringsplan tillsammans med försäkringskassan eller att initiera arbetsplatsförlagda aktiviteter såsom arbetsträning och praktik.⁶⁷

Som huvudregel ska anställningen ha avslutats på initiativ av arbetsgivaren för att arbetstagaren ska vara berättigad något omställningsstöd genom denna lag.⁶⁸ Ett undantag finns dock när arbetstagaren själv tar initiativ till att avsluta anställningen och kan uppvisa att exempelvis sjukvården rekommenderar att anställningen bör upphöra till följd av sjukdom. Kan arbetstagaren uppvisa detta så ska arbetstagaren vara berättigad omställningsstöd även när anställningen avslutas på inisiativ av arbetstagaren.⁶⁹

⁶³ Ds 2021:16 *Grundläggande omställnings-och kompetensstöd– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.79

⁶⁴ 2 § Lagen om grundläggande omställnings-och kompetensstöd, Prop. 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.299

⁶⁵ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.299

⁶⁶ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.300

⁶⁷ <https://www.nysteget.se/uppsagd/omstallningsstod-for-dig-som-ar-uppsagd> Hämtad: 21/11/2022

⁶⁸ <https://www.nysteget.se/uppsagd/omstallningsstod-for-dig-som-ar-uppsagd> Hämtad: 21/11/2022

⁶⁹ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.306

2.3 Analys

- Vilken sysselsättningstrygghet ger TRR och lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd för sjuka arbetstagare och hur bidrar dessa till att öka möjligheterna för dessa arbetstagare att ta sig vidare från ett arbete till ett annat?

Tidigare har arbetstagare som mist anställningen eller riskerat att mista anställningen till följd av sjukdom inte omfattats av varken lagstadgat eller något omställningsstöd genom kollektivavtal. Detta då omställningsstöd genom kollektivavtal inte innefattat arbetstagare som mister arbetet till följd av personliga skäl. De som blivit uppsagda från sitt arbete av personliga skäl har ansetts vara personer som har misskött sin anställning och därmed inte ansetts vara personer som ska vara berättigade till något omställningsstöd. Sedan rehabiliteringskedjan infördes 2008 har även arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom i allt större utsträckning blivit uppsagda från sin anställning då de inte har ansetts ha rätt till fortsatt sjukpenning men heller inte kunnat utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.⁷⁰

Lag om (2022:850) grundläggande omställnings- och kompetensstöd och omställningsstödet genom TRR ger därmed arbetstagare som inte kan fortsätta i nuvarande anställning till följd av sjukdom ökade möjligheter att ta sig vidare till en utbildning eller annat arbete. Inom lagen ges dessa arbetstagare en möjlighet till såväl vägledning, rådgivning och förstärkt stöd medan de arbetstagare som omfattas av omställningsstödet genom TRR får ytterligare möjligheter till omställning. TRR kan själva bistå med en rad olika omställningsstöd, istället för att man ska behöva gå genom statliga myndigheter. Huvudavtalet ger dessutom arbetstagare över 40 år möjligheten till ett avgångsvederlag, något som bidrar till att öka inkomstryggheten under den stundande arbetslösheten. En arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom som blivit uppsagd ges även en ökad inkomstrygghet genom att TRR erbjuder en kompletterande ersättning till arbetslöshetsersättningen om arbetstagaren väljer att driva frågan till domstol, förhandling enligt MBL eller kollektivavtal.

Sysselsättningstryggheten ökar helt klart efter införandet av lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Huvudavtalet ger idag i stort sett samma trygghet, om än lite mer täckande än lagen. De anställda som inte täcks av något avtal får

⁷⁰ Westregård, Annamaria, 2014, *Changes in the Swedish Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity* s.44

bättre möjligheter att hitta nytt arbete när de får tillgång till både omställningsmöjligheterna och även kompetensutveckling via lagen. Ställer man det i förhållande till att Nya LAS verkar göra det lite enklare för arbetsgivare att säga upp personal så skapar det en balans. Utifrån flexicuritymodellen är det vad man vill ha, en balans mellan flexibilitet och säkerhet. En viktig del av sysselsättningstryggheten är det livslånga lärandet. Ett problem med de delar vi tagit upp är att det livslånga lärandet här kommer in i "efterhand", alltså när den anställde redan förlorat arbetet. Det finns olika modeller för hur man kan tillgodose sina anställda med kompetensutveckling under pågående anställningstid för att ge dem goda förutsättningar till en ökad anställnings- och sysselsättningstrygghet.⁷¹ Problemet med sjukdom är att det inte går att förutse när någon blir det och det livslånga lärandet som funnits upp till den punkten kan bli obsolet beroende hur sjuk arbetstagaren blivit. Ter det sig olyckligt kan det vara så att den kompetens som den anställde har förskaffat sig är låst till ett specifikt yrke och är svår att omsätta till andra yrkesområden.

Finns det ett mer förebyggande sätt att se på sysselsättningstrygghet? Staten skulle kunna ta på sig rollen att kontinuerligt övervaka vilka branscher de ser kommer behöva mer personal i framtiden och försöka locka arbetstagare med väldigt nischad kompetens att utbilda sig mot dessa områden för att säkerställa deras sysselsättningstrygghet. Ett tillvägagångssätt skulle kunna vara att ha incitament i omställningsavtalen att söka sig till dessa branscher. Men även den lösningen blir bara relevant i de fall som arbetstagaren redan blivit uppsagd pga sjukdom, kanske är det så att sysselsättningstrygghet är svårt att uppnå i förebyggande syfte när det rör sjukdom.

Den kompetensutbildning som TRR bistår med ökar den anställdes sysselsättningstrygghet och borde även bidra till att öka rörligheten på arbetsmarknaden. TRR fyller en viktig roll för att uppnå principen om sysselsättningstrygghet i flexicuritymodellen, när LAS ökar på arbetsgivarens möjlighet till extern flexibilitet finns TRR där för att väga upp med en ökad sysselsättningstrygghet.

För sjuka arbetstagare blir det positivt att fokus läggs på sysselsättningstrygghet istället för anställningstrygghet då det ger dem en större trygghet gentemot resten av arbetsmarknaden när deras sjukdom hindrar dem från fortsatt arbete hos sin nuvarande arbetsgivare.

⁷¹ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.358-367

3. Anställningstrygghet

Det är främst i lagen (1982:80) om anställningsskydd som man finner den rättsliga anställningstryggheten för sjuka arbetstagare men också inom Arbetsmiljölagen och det rehabiliteringsansvar som arbetsgivaren har därifrån.

3.1 Lagen om anställningsskydd

LAS har funnits sedan 1982 och har genom åren genomgått en rad mindre förändringar. Senast i år, 2022, skedde några större förändringar genom Propositionen 2021/22:176 "Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden".⁷²

En av dessa förändringar som skedde var att begreppet saklig grund byts ut mot den nya begreppet sakliga skäl vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Syftet med ändringen var att göra det mer förutsägbart när det ska anses föreligga sakliga skäl för uppsägning.⁷³ För att uppnå detta syfte valde regeringen att ändra begreppet till sakliga skäl men belyser att ändringen från saklig grund till sakliga skäl inte bör ändra vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande för att en uppsägning av personliga skäl ska anses motiverad.⁷⁴ För att det ska bli mer förutsägbart vad som ska anses utgöra sakliga skäl ska domstolen fortsättningsvis göra en helhetsbedömning men exkludera arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställningen till följd av exempelvis försörjningsbörda eller svårigheter att hitta ett annat arbete.⁷⁵

För att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara giltig behöver den ha sakliga skäl. Ett av de första stegen för att avgöra sakliga skäl är att arbetsgivaren gör en så kallad omplaceringsutredning enligt 7§ 2 st LAS. Om arbetsgivaren kan bereda annat arbete hos sig kan det inte antas finnas sakliga skäl för uppsägning, undantaget skulle vara punkt 3 nedan.

Likt tidigare är huvudregeln vid sjukdom att det inte ska anses utgöra sakliga skäl för uppsägning. Om sjukdomen skulle medföra stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren bör

⁷² Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*

⁷³ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.87

⁷⁴ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.87

⁷⁵ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.87-88

nedsättningen av arbetsförmågan kunna utgöra sakliga skäl.⁷⁶ Utifrån proportionerna är det främst i tre typfall som en arbetstagare kan bli uppsagd på grund av personliga skäl som härrör sig till sjukdom.

1. När arbetstagarens arbetsförmåga anses vara väsentligen nedsatt under en oöverskådlig framtid och därför arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren.
2. När arbetstagaren har en nedsatt arbetsförmåga och utan godtagbara skäl vill medverka till de rehabiliterings försök som arbetsgivaren gör för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos sig.
3. Sist är när arbetstagarens sjukdom, oftast av psykisk natur, gör att denne betar sig på ett sätt som inte är acceptabelt på en arbetsplats.⁷⁷

Skulle arbetstagaren bli uppsagd av någon av ovanstående anledningar ligger bevisbördan på arbetsgivaren, detta finner vi bland annat i praxis från AD 2003:50.⁷⁸ Arbetsgivaren måste även ha uppfyllt sina skyldigheter gentemot arbetsmiljö- och socialförsäkringslagstiftningen. I vissa fall kan det även vara fråga om att uppfylla sina skyldigheter gentemot diskrimineringslagen.⁷⁹

I normala fall är det inte rimligt att be arbetsgivaren inrätta nya befattningar åt en arbetstagare som det görs en omplaceringsutredning om. Undantaget kan komma i de fall när det är fråga om sjukdom. Då kan det anses rimligt att arbetsgivaren inrättar en ny befattning hos sig för att kunna omplacera den sjuke arbetstagaren istället för att säga upp denne, möjligheten måste i vart fall övervägas.⁸⁰

Vi kan bland annat se detta i AD 2001:92⁸¹ som handlar om en fastighetsskötare som inte kunde utföra ca 10 % av sina arbetsuppgifter. Här bedömde AD att arbetsgivaren var tvungen att omfördela arbetsuppgifterna till andra arbetstagare även då det fanns så få anställda i företaget. Även när det konstaterades att detta var det tyngsta arbetsmomentet som fastighetsskötare och att det inte fanns andra anställda på samma arbetsplats blev detta

⁷⁶ Prop 1973:129 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. s.126; Prop 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden s.87

⁷⁷ Öman, Sören, 2017, *Lagen om anställningsskydd, en kommentar* s.72-73

⁷⁸ AD 2003:50

⁷⁹ Öman, Sören, 2017, *Lagen om anställningsskydd, en kommentar* s.73

⁸⁰ Öman, Sören, 2017, *Lagen om anställningsskydd, en kommentar* s.89

⁸¹ AD 2001:92

utfallet. AD ställer därmed krav på arbetsgivaren att i vart fall försöka omorganisera sin verksamhet om det inte utgör mer än ca 10 % av en arbetstagares tjänst. Detta ställer sig lite i kontrast till vad som är huvudregel, nämligen att arbetsgivaren har ensamrätt till att utvidga sin verksamhet och besluta om dess inriktning, de behöver inte heller bedriva ett visst typ av arbete för att tillmötesgå arbetstagarens behov av arbetsanpassning.⁸² Likaså att övriga arbetskollegors arbetsmiljö inte får försämrats så att de får tyngre arbete och därmed utsätts för en större risk för skada och ohälsa.⁸³

Även om det här rättsfallet är relativt gammalt nu är det ändå tydligt att arbetstagarnas anställningstrygghet länge legat i fokus i svensk arbetsrätt. Speciellt när det kommer till sjuka arbetstagare som arbetsgivaren har ett ganska stort ansvar gentemot, till skillnad från vad som gäller för arbetstagare som t.ex. behöver omplaceras pga misskötsamhet. Samtidigt begränsar det arbetsgivarens interna funktionella flexibilitet då de inte får samma möjligheter att fritt råda över sin verksamhet. Något som från deras perspektiv antagligen ses som negativt då hela verksamheten kan komma att påverkas av en sjuk arbetstagare, speciellt för mindre och medelstora företag som inte har samma arbetsstyrka att falla tillbaka på vid oförutsägbara händelser.

Som vi kan se i förarbetena till LAS och den nya SOU:n "En moderniserad arbetsrätt" är det inte meningen att sjukdomen ska utgöra sakliga skäl för uppsägning.⁸⁴ Detta gör det dock inte omöjligt att bli uppsagd för personliga skäl med sjukdom som skälet. Det blir då en längre och mer krävande process för arbetsgivaren som vi kan se i kapitlet om Inkomsttrygghet. Arbetsdomstolen har i vissa fall dömt sjukdom som ett sakligt skäl till uppsägning, trots att huvudregeln är att sjukdom inte ska utgöra sakliga skäl.⁸⁵ Det finns därför en del praxis på området men ett problem kring sjukdom är att det nästan alltid är olika sjukdoms förhållanden från fall till fall och därför blir praxis inte helt vägledande, det beror främst på bedömningen om arbetstagarens arbetsförmåga kommer förbättras eller om det utgör en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan.⁸⁶

⁸² Westregård, Annamaria, 2006-07, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.885; AD 2006:83

⁸³ Westregård, Annamaria, 2006-07, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.885; AD 2006:57

⁸⁴ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.256

⁸⁵ AD 1993:42, AD 1997:115, AD 2006:83, AD 2022:34 m.fl

⁸⁶ Prop 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

3.2 Rehabiliteringsansvar

Rehabiliteringsberedningen angav redan i lagförslaget 1988 att målsättningen med att skapa en arbetsinriktad rehabilitering som åligger arbetstagaren och arbetsgivaren ska vara att arbetstagaren “skall kunna få behålla det tidigare arbetet eller, om detta inte är möjligt, åtminstone bli kvar på den gamla arbetsplatsen.”⁸⁷

Denna målsättning om att behålla arbetstagaren i nuvarande arbete eller åtminstone hos befintlig arbetsgivare har sedan dess i mångt om mycket legat till grund för den lagstiftning vi idag har när det kommer till arbetstagarens rätt till rehabiliteringsinsatser.⁸⁸

Vi kommer därför i detta kapitel att utgå från hur arbetsgivarens rehabiliteringsansvar bidrar till en ökad anställningstrygghet för arbetstagaren och analysera i vilka situationer som arbetsgivarens intresse av flexibilitet väger tyngre än arbetstagarens intresse av anställningstrygghet.

3.2.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är fördelat på flera olika offentlig- och civilrättsliga områden med vaga formuleringen för hur arbetsgivaren ska förhålla sig till rättsreglerna i det enskilda fallet.⁸⁹

I 3:2a Arbetsmiljölagen (1977:1160) (framöver hänvisat till som AML) framgår det exempelvis att det är arbetsgivarens ansvar att organisera arbetsanpassningar och rehabiliteringsarbetet.⁹⁰

Arbetsgivaren ska även “vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.”⁹¹ Enligt 2 kap 1 § AML (1977:1160) ska arbetsgivaren anpassa arbetsmiljön i verksamheten efter individens “särskilda förhållanden”.⁹²

Hur detta arbetet ska gå till praktiskt framgår delvis av arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2020:5 om arbetsanpassning där det framgår vad som ska definieras som en arbetsanpassning, “Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagar, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan

⁸⁷ SOU 1988:41 *Tidig och samordnad rehabilitering* s.13; Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.12.

⁸⁸ Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.13

⁸⁹ Westregård, Annamaria, 2006-07, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.885

⁹⁰ Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.20

⁹¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3:2

⁹² Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2:1

fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet.⁹³ Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig”.

Utifrån denna beskrivning av rättsreglerna kan det lätt framstå som att arbetsgivaren har ett väldigt omfattande och långtgående rehabiliteringsansvar oberoende av om rehabiliteringsbehovet föreligger till följd av sjukdom och ohälsa som är relaterad till arbetsgivarens nuvarande eller tidigare verksamhet.⁹⁴

Regleringen begränsas dock utifrån syftet med arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som inte innebär en skyldighet för arbetsgivaren att tillgodose en viss sysselsättning för arbetstagaren utanför arbetsgivarens egna verksamhet utan enbart ser till möjligheterna att tillvarata arbetstagarens arbetsförmåga i nuvarande verksamhet.⁹⁵

3.2.2 Begränsningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet kan utifrån nuvarande rättsregler beskrivas mer som en skyldighet för arbetsgivaren att utreda vilka möjligheter det finns att tillmötesgå arbetstagarens behov av arbetsanpassning, tekniska hjälpmedel och andra rehabiliterande insatser. Om arbetsgivaren därefter menar att det finns arbetsanpassningar och andra insatser men att dessa skulle medföra en alltför tung ekonomisk belastning som skulle anses oskäligt att kräva arbetsgivaren på, kan heller inte arbetsanpassningen krävas av arbetsgivaren.⁹⁶

Det finns heller inget krav på arbetsgivaren att utöka sin verksamhet för att kunna tillmötesgå arbetstagarens behov av arbetsuppgifter.⁹⁷ Arbetsgivaren är heller inte skyldig att tillmötesgå arbetsanpassningar som skulle öka risken för ohälsa och olycksfall för andra arbetstagare då detta skulle strida mot reglerna i 3 kap 2§ AML (1977:1160) som är tillämplig även på “friska” arbetstagare.⁹⁸ Även om arbetstagaren skulle kunna utföra vissa arbetsuppgifter för arbetsgivarens räkning har denna inte någon skyldig att plocka ihop arbetsuppgifter och därmed skapa en ny tjänst för att kunna tillmötesgå arbetstagarens behov av arbetsanpassningar.⁹⁹

⁹³ 3 § AFS 2020:5 *Arbetsanpassning*

⁹⁴ Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.24

⁹⁵ Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.21

⁹⁶ Iseskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* s.39

⁹⁷ AD 2006:83

⁹⁸ AD 1993:42

⁹⁹ AD 1993:42; Westregård, Annamaria, 2006-07 Nr 4, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.883

Att arbetsanpassningarna inte får medföra någon försämring för kollegorna är dock inte utan undantag. Arbetsgivaren är nämligen skyldig att genomföra arbetsanpassningar för en arbetstagare som försämrar arbetsmiljön för övriga kollegor så länge denna försämring för kollegorna är av så pass lite betydelse att det inte medför någon märkbart ökad risk för ohälsa eller olycksfall.¹⁰⁰

3.2.4 Arbetstagarens ansvar att medverka i rehabiliteringsprocessen

Även om det som nämnts ovan främst är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att utreda behovet av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser så har även arbetstagaren en skyldighet att bidra till förutsättningar för att arbetsgivaren ska kunna utreda behovet av rehabiliteringsinsatser.¹⁰¹ Detta benämns oftast som att arbetstagaren har ett ansvar för sin egen rehabilitering och innebär att arbetstagaren ansvarar för att tillhandahålla de upplysningar som behövs för att arbetsgivaren ska kunna kartlägga och utreda arbetstagarens behov av rehabilitering. Arbetstagaren har även en skyldighet att utifrån sin fysiska såväl som psykiska förmåga på bästa sätt aktivt medverka till sin egen rehabilitering.¹⁰²

Om arbetstagaren utan några giltiga skäl skulle vägra att delta i sin egen rehabilitering genom att vägra att utföra andra arbetsuppgifter, genomgå arbetsträning eller annan åtgärd som nämnvärt hade kunnat förbättra dennes möjligheter att rehabiliteras tillbaka till arbete kan arbetstagaren inte anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.¹⁰³ Om en sådan situation skulle uppstå kan arbetstagarens vägran att delta i sin egen rehabilitering leda till att arbetsgivaren inte har några andra möjligheter att komma vidare i rehabiliteringen. Skulle då arbetsoförmågan bestå mister arbetstagaren rätten att göra anspråk på sin nuvarande tjänst hos arbetsgivaren och därmed även sin anställningstrygghet.¹⁰⁴

¹⁰⁰ AD 2001:92

¹⁰¹ Boman, Jakob; M.fl. 2017, *Rehabiliteringsansvaret, en arbetsrättslig handbok* s. 88

¹⁰² 30 kap 7 § Socialförsäkringsbalk (2010:110)

¹⁰³ AD 1998:67

¹⁰⁴ AD 1998:67 s.427; Westregård, Annamaria, 2006-07, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering* s.880

3.3 Analys

- När väger arbetsgivarens intresse av extern numerisk- och intern funktionell flexibilitet tyngre än arbetstagarens intresse av anställningstrygghet och inkomstrygghet då arbetstagaren är sjuk och har nedsatt arbetsförmåga?

Den första oktober 2022 började Nya LAS gälla i svensk arbetsrätt, förändringarna som skedde i lagen är av en större karaktär och påverkar både arbetsgivare samt arbetstagare. Några av de förändringar som skett, såsom att tre arbetstagare nu kan undantas istället för två från turordningslistan, och förändringen av saklig grund till sakliga skäl, verkar syfta till att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden, speciellt arbetsgivarens externa numeriska flexibilitet. Att förändringar skett kring turordningslistan påverkar inte de sjuka arbetstagarna specifikt och dessa arbetstagares anställningstrygghet ska heller inte påverkas av ändringen från saklig grund till sakliga skäl. Det blir därmed svårt att se några direkt tydliga försämringar i anställningstryggheten för sjuka arbetstagare efter förändringarna.

Ett perspektivet gällande förändringarna är att incitamentet för mindre och medelstora arbetsgivare att anlita ny personal bör vara större då det nu är enklare att behålla nyckelkompetens när en ytterligare arbetstagare kan undantas och att det inte är lika riskabelt att bli fast med en anställda som är en dålig match för företaget.¹⁰⁵ Anställningstryggheten för arbetstagare ser ut att minska något då SIFU regeln inte längre ger samma skydd vid arbetsbrist och arbetsgivaren har således mer möjligheter till att avsluta anställningen för den sjuke arbetstagaren denna vägen, med risken att det skulle utgöra fingerad arbetsbrist. Detta förutsätter såklart att den sjuke arbetstagaren är en av de mest nyligen anställda. Även sakliga skäl till uppsägning pga personliga förhållanden luckras upp något i förhållande till tidigare saklig grund när arbetstagarens prognos och intresse att kvarstå till följd av försörjningsbördorna inte längre tas i beaktning.¹⁰⁶

Ett annat perspektiv är att det är positivt att den externa numeriska flexibiliteten ökar då företag får det lättare att behålla nyckelkompetens och att göra sig av med de anställda som presterar under förväntan på ett sätt som negativt påverkar hela verksamheten. Framst gäller detta mindre och medelstora företag som enklare kan påverkas av en enskild arbetstagare. I längden bör det leda till att fler företag får möjligheter att expandera och anlita nya

¹⁰⁵ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt* s.29

¹⁰⁶ Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* s.88

arbetstagare då företaget börjar prestera bättre. Kanske klarar de då också bättre av den ekonomiska smäll som en arbetsoförmögen anställd medför, vilket gör arbetsgivaren mindre benägen att försöka göra sig av med arbetstagaren. Det blir ett långdraget argument för att försöka vinkla det till att anställningstryggheten på något sätt skulle blivit bättre efter förändringarna av LAS, i själva verket har den antagligen blivit aningen sämre. Som tidigare sagts räknar sakliga skäl begreppet precis som det gamla begreppet inte med sjukdom och förändringarna av turordningslistan påverkar endast arbetsbrist.

Arbetsgivaren har som beskrivits ovan en till synes omfattande rehabiliteringsskyldighet som är tänkt att bidra till en ökad anställningstrygghet för sjuka arbetstagare, detta rehabiliteringsansvar inskränker därmed arbetsgivarens interna funktionella flexibilitet, det vill säga arbetsgivarens rätt att bedriva sin verksamhet som denne önskar. Att anställningstryggheten för arbetstagaren anses ha företräde framför arbetsgivarens intresse av intern funktionell flexibilitet kan även innebära att arbetsgivaren i viss mån behöver omorganisera sin verksamhet.¹⁰⁷ Detta krav på viss omorganisation är förvisso av mindre betydelse för nuvarande verksamhet men ska syfta till att tillgodose arbetstagarnas fortsatta anställningstrygghet trots arbetsoförmågan till dessa arbetsuppgifter. Detta leder i sin tur till att arbetstagarens intresse av att söka sig vidare till ett arbete där dennes arbetsförmåga bättre kan tillvaratas förblir låg och att arbetstagarens inställning till inkomstryggheten fortsatt är knuten till ett fortsatt förvärvsarbete hos nuvarande arbetsgivare. Arbetsgivaren ges heller inte någon större extern numerisk flexibilitet i att kunna avsluta anställningen eller anställa någon ny arbetstagare för dennes tjänst. Åtminstone inte under de första 180 dagarna av arbetstagarens sjukperiod så länge som arbetstagaren aktivt medverkat i sin egen rehabilitering.

Att arbetstagarens aktivt bidrar till sin egen rehabilitering efter sin fysiska och psykiska bästa förmåga innebär dock att arbetsgivaren även ges ett visst utrymme till intern funktionell flexibilitet. Detta då arbetsgivaren till stor del ensidigt kan erbjuda en viss rehabiliterande insats med vetskapen om att arbetstagaren utan giltiga skäl inte har möjlighet att neka denna åtgärd utan att riskera sin anställnings- och inkomstrygghet.

¹⁰⁷ AD 2001:92

- Hur har anställnings- och inkomstryggheten för sjuka arbetstagare rättsligt förändrats av lagstiftarens strävan av ökad flexibilisering i Nya LAS?

En ökad flexibilisering i Nya LAS har bland annat lett till att synsättet på anställningstrygghet har skiftat någorlunda mot ett som har mer fokus på sysselsättningstrygghet. Rent rättsligt är det ingen av förändringarna som direkt påverkar sjuka arbetstagare. Den nya formuleringen “sakliga skäl” har potential att minska anställningstryggheten även för sjuka arbetstagare, men som lagstiftarna har skrivit är det inte meningen att så ska bli fallet. Innan mer praxis har kommit kring Nya LAS är det svårt att säga om sjuka arbetstagare kommer påverkas av det nya begreppet.

Att synsättet har skiftat kan vara positivt för arbetsmarknaden då de förändringar som skedde 2008 gällande rehabiliteringskedjan gjorde att anställnings- och inkomstryggheten minskade för arbetstagare när de nu skulle börja jämföras mot andra arbeten än det egna, även fiktiva sådana.¹⁰⁸ Att då lägga ett starkare fokus på sysselsättningstrygghet genom bland annat omställning- och kompetensavtal borde gynna sjuka arbetstagare som nu får mer möjligheter till att finna nytt arbete. Om man ska jämföras mot andra arbeten på arbetsmarknaden verkar det för oss logiskt att även ta med arbetstagarens förutsättningar till att kunna anskaffa sig detta arbete. Att ta bort inkomstryggheten genererar oftast att personen återgår i ett arbete de inte kan utföra och därmed riskerar att försämra sin hälsa vilket skulle kunna leda till att deras arbetsförmåga blir nedsatt till hela arbetsmarknaden framöver.¹⁰⁹

Det är varken bra för arbetsmarknaden, samhället, eller personen att bli förtidspensionerad pga sjukdom. Att skapa möjligheter för dessa personer att återgå i arbete ser vi därför som väldigt positivt, dessutom följer det målen i the European Pillar of Social Rights att minska arbetslösheten och få mer personer in i arbetslivet.

¹⁰⁸ Westregård, Annamaria, 2014, *Changes in the Swedish Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity* s.44

¹⁰⁹ Westregård, Annamaria, 2011, *Partiell “sjuknärvaro” - ett fenomen i arbetslivet* s.445

4. Inkomsttrygghet

Om en arbetstagare får en nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom och det uppstår ett inkomstbortfall från det nuvarande förvärvsarbete är det dennes arbetsgivare som genom lagen om sjuklön ska säkerställa arbetstagarens inkomsttrygghet.¹¹⁰ Det är först när arbetstagarens arbetsförmåga är begränsad även förbi dag 13 som arbetsgivarens försörjningsbörda upphör och det istället är försäkringskassan som ska stå för arbetstagarens inkomsttrygghet.

För att arbetstagaren ska ha rätt till någon inkomsttrygghet efter den 13 dagen i sjukperioden behöver dock arbetstagarens arbetsförmåga utgöra åtminstone en fjärdedel av ordinarie tid som arbetstagaren skulle förvärvsarbete.¹¹¹

4.1 Före dag 180 i sjukperioden

Om arbetstagaren har en nedsatt arbetsförmåga mot det egna arbetet om minst en fjärdedel ska försäkringskassan innan dag 180 enbart bedöma denna nedsättning mot nuvarande arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren har dock en viss intern funktionell flexibilitet genom att denna ensidigt har rätt att begära att arbetstagaren utför andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Skulle arbetsgivaren ha andra arbetsuppgifter till den anställda så är arbetstagaren inte berättigad till någon fortsatt sjukpenning utan ska infinna sig hos arbetsgivaren för att utföra detta arbetet.¹¹² Arbetsgivaren har dock som huvudregel ingen möjlighet att avsluta anställningen under pågående sjukskrivning och arbetstagarens anställningstrygghet anses därmed ha företräde framför arbetsgivarens externa numeriska flexibilitet.¹¹³

4.2 Efter dag 180 i sjukperioden

Om arbetstagaren fortsatt skulle ha en arbetsförmåga på minst en fjärdedel efter dag 180 ska Försäkringskassan bedöma arbetstagarens fortsatta rätt till sjukpenning mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden.¹¹⁴ Detta har enligt praxis preciserats som ett

¹¹⁰ 7 § Lag (1991:1047) om sjuklön

¹¹¹ 27 kap 2 § Socialförsäkringsbalk (2010:110)

¹¹² 27 kap 46 § Socialförsäkringsbalk (2010:110)

¹¹³ Prop 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

¹¹⁴ 27 kap 48 § Socialförsäkringsbalk (2010:110)

“vanligt arbete som den försäkrade trots sin sjukdom kan utföra med ringa eller inga krav på anpassning till dennes medicinska besvär”.¹¹⁵

I lagändringen för SFS 2010:110 som trädde i kraft den 1 september 2022 har begreppet normalt förekommande arbete försökt förtydligas genom att arbetstagaren ska bedömas utifrån om arbetstagaren klarar något normalt förekommande arbete som ryms inom någon angiven yrkesgrupp på arbetsmarknaden.¹¹⁶ Denna lagändring innebar dock inte att arbetstagarens tidigare erfarenhet eller utbildning skulle tas i beaktning vid bedömningen om arbetstagaren har rätt till fortsatt sjukpenning. Den angivna yrkesgruppen behöver heller inte vara någon yrkesgrupp som finns att söka utan bedömning ska förbli “hypotetisk men med den verkliga arbetsmarknaden i åtanke”.¹¹⁷

Det finns dock ett undantag som infördes den 1 september 2022 och det gäller för arbetstagare med som mest fem år kvar till den längsta tidpunkt som sjukersättning kan beviljas. För dessa arbetstagare ska de efter 180 dagar bedömas mot den angivna yrkesgrupp som deras senaste femton års arbetslivserfarenhet faller under. Syftet med lagändringen är att inte kräva en omställning för de arbetstagare som uppnått en viss ålder då det var orimligt att kräva en omskolning av till en annan angiven yrkesgrupp för dessa arbetstagare.¹¹⁸

Det finns idag 36 angivna yrkesgrupper som arbetstagarens arbetsförmåga kommer bedömas mot och då det finns fler olika arbetsmoment än enbart 36 yrkesbenämningar innebär det att flera olika yrken hamnar under samma angivna yrkesgrupp, ett exempel på detta är målare och bagare som hamnar i samma angivna yrkesgrupp.¹¹⁹ Detta innebär att om en målare bedöms kunna utföra arbete som en bagare kan denna utföra arbete inom samma angivna yrkesgrupp och därmed spelar åldern vid denna bedömning ingen roll.

Det finns även ett undantag för övervägande skäl där arbetstagare som kan uppvisa att sannolikheten att denna kan återgå helt till ett förvärvsarbete hos arbetsgivaren är större än att arbetstagaren inte kommer kunna återgå.¹²⁰ Kan arbetstagaren oberoende av ålder uppvisa

¹¹⁵ Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder* s.11

¹¹⁶ Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder* s.8

¹¹⁷ Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder* s.8

¹¹⁸ 27 kap 49 d § Socialförsäkringsbalk (2010:110); Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder* s.11; <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/rehabilitering/rehabiliteringskedjan/> Hämtad: 07/11/2022

¹¹⁹

<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2021/05/uppdrag-om-stod-for-bedomning-av-arbetsformaga-mot-normalt-forekommande-arbete-inom-en-angiven-yrkesgrupp/> - Uppdrag om stöd för bedömning av arbetsförmåga mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp s.9, Hämtad 2022-12-19

¹²⁰ Prop 2020/21:78 *Extra ändringsbudget för 2021 – Vissa ändrade regler inom sjukförsäkringen* s.13

detta får arbetstagaren en fortsatt inkomsttrygghet genom sjukpenning till dag 365 i sjukperioden.¹²¹

4.3 Analys

- När väger arbetsgivarens intresse av extern numerisk- och intern funktionell flexibilitet tyngre än arbetstagarens intresse av anställningstrygghet och inkomsttrygghet då arbetstagaren är sjuk och har nedsatt arbetsförmåga?

Arbetstagare som till följd av sjukdom får begränsad arbetsförmåga får genom sjuklön från arbetsgivaren och sedan genom sjukpenning från Försäkringskassan en relativt hög inkomsttrygghet som säkerställer att de inte behöver lämna sitt nuvarande förvärvsarbete för att kunna försörja sig. Inkomstförsäkringen är efter dag 13 dock begränsad till att arbetstagarens arbetsförmåga är begränsad med 25, 50, 75, eller 100%. Denna regel medför att personer som i normalfall har 8 timmars arbetsdag och klarar av att arbeta mer än två timmar om dagen inte får mer än 50% sjukpenning, detta trots att arbetstagaren fortsatt inte kan utföra arbete på fyra timmar. Dessa arbetstagare hamnar då i en svårt situation då de kommer återgå till arbete under resterande fyra timmars arbetstid då de inte har någon rätt till sjukpenning. Arbetstagaren kan dock inte utföra sitt ordinarie arbete under dessa resterande fyra timmars arbetstid vilket leder till att arbetsgivaren behöver utbetala lön för en prestation som understiger det arbetstagaren förväntas utföra under denna arbetstid.

Skulle arbetsgivaren inte kunna anpassa arbetet så att arbetstagaren klarar av att prestera eller utföra merparten av arbetsuppgifterna trots sin begränsning av arbetsförmåga, riskerar arbetstagaren även på sikt sin anställningstrygghet genom att inte längre kunna utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Skulle regelverket i detta skede vara anpassat likt sjuklönen efter den frånvarotid som arbetstagaren har skulle det inte bli ett lika stort steg att från den ena dagen till den andra gå från en arbetsförmåga på 2 timmar om dagen till det dubbla utan att se någon förbättring som motsvarar denna del. Inkomsttryggheten såväl som arbetstagarnas anställningstrygghet hade förbättrats genom att arbetsgivaren enbart utbetalar lön för den del som arbetstagaren kunnat utföra medan försäkringskassan utbetalar sjukpenning för resterande del. Även det faktum att sjukpenningen har en borte gräns trots att arbetstagaren har en partiell arbetsförmåga mot nuvarande arbetsgivare medför att när

¹²¹ 27 kap 48 § Socialförsäkringsbalk (2010:110)

sjukpenningen inte längre kan beviljas enligt rehabiliteringskedjan så står arbetstagaren mellan ett arbete med partiell arbetsförmåga eller en arbetslöshet som alternativ för att skydda sin inkomstrygghet.

Reglerna kring arbetstagarens inkomstrygghet enligt rehabiliteringskedjan innebär om beviljad hel sjukpenning att arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställning och därmed bibehålla sin anställningstrygghet väger tyngre än arbetsgivarens externa numeriska flexibilitet. Detta medför att arbetsgivaren inte kan avsluta anställningen och ersätta den sjuka arbetstagaren med en ny arbetstagare. Skulle arbetstagaren ha mindre än 5 år kvar till ålderspension så kan det även innebära att personen kan kvarstå i anställning under resterande tid utan att arbetsgivaren som huvudregel kan avsluta anställningen och anställa någon ny arbetstagare.¹²²

Slutligen riskerar nuvarande regler i rehabiliteringskedjan även leda till att arbetstagarna som inte får beviljad sjukpenning efter dag 180, då de bedöms kunna ta arbete i annan angiven yrkesgrupp och äldre arbetstagare som hamnar i samma angivna yrkesgrupp som ett helt annat yrke dit de saknar kvalifikationer, blir utan fortsatt sjukpenning. För dessa arbetstagare är det valet att återgå till nuvarande arbete trots begränsningarna och därmed fortsatt vara anställda för en tjänst de inte kan utföra till fullo eller avsluta sin tjänst och anmäla sig som öppet arbetslösa för att uppbära arbetslöshetsersättning istället.¹²³ Anställnings- och inkomstryggheten för äldre personer är därmed inte längre så hög som syftet med undantagsregeln är att uppnå. Det kan fortsatt innebära att exempelvis en målare med enbart något år kvar till pension bedöms kunna ta ett arbete som bagare då det inte skulle medföra arbete över axelhöjd men vara inom samma angivna yrkesgrupp.¹²⁴

¹²² Prop 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.* s.126

¹²³ 9 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

¹²⁴

<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2021/05/uppdrag-om-stod-for-bedomning-av-arbetsformaga-mot-normalt-forekommande-arbete-inom-en-angiven-yrkesgrupp/> - Uppdrag om stöd för bedömning av arbetsförmåga mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp s.9 Hämtad 2022-12-19, Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärsarbetande ålder* s.11

5. Avslutande reflektion

Syftet med uppsatsen var att analysera hur de genomgångna rättsreglernas tillämpning på sjuka arbetstagare återspeglar principerna i flexicuritymodellen och bidrar till såväl en ökad flexibilitet för arbetsgivaren som en tillförlitlig anställnings- och inkomstrygghet för arbetstagaren.

När en arbetstagare blir sjuk och inte längre kan utföra hela det arbetet som arbetstagaren är anställd för skapas en intressekonflikt. Men arbetsgivaren kommer fortsatt vara i behov av en arbetstagare för att utföra den sjuka arbetstagarens arbetsuppgifter medan den sjuke arbetstagaren är i behov av en stark anställnings- och inkomstrygghet för att kunna rehabiliteras tillbaka till det nuvarande arbetet.

Som vi beskrivit ovan är möjligheterna för arbetsgivarens externa numeriska flexibilitet begränsade under de första 180 dagarna av arbetstagarens sjukfrånvaro. Under denna period väger arbetstagarens intresse av anställningstrygghet tyngre än arbetsgivarens intresse av att kunna avsuta anställningen och anställa en ny arbetstagare.

Det är först efter 180 dagar som arbetsgivarens intresse kan väga tyngre, dock kan omständigheter som hur arbetstagarens arbetsförmåga ser ut mot övriga normalt förekommande arbeten och arbetstagarens ålder påverka till arbetstagarens fördel. Skulle arbetstagaren bedömas kunna ta något annat normalt förekommande arbete kan arbetstagaren även välja att återgå till sitt nuvarande arbete, varpå arbetsgivarens rehabiliteringsansvar aktualiseras. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar begränsas enbart utifrån den egna verksamheten och innefattar inte att skapa en ny befattning för arbetstagaren men stärker ändå arbetstagarens möjligheter att fortsätta arbete och därmed dennes anställningstrygghet framför arbetsgivarens intresse av intern funktionell och extern numerisk flexibilitet.

Skulle arbetsgivaren inte kunna anpassa arbetet så att arbetstagaren kan utföra sitt ordinarie arbete behöver arbetsgivaren till slut avsluta arbetstagarens anställning. Även om syftet med reformeringen av LAS till stor del var att det skulle bli mer förutsägbart när uppsägningar kan bli aktuella och att skapa en flexiblare arbetsmarknad, lämnades anställningstryggheten för sjuka i princip oförändrad. Bortsett från att det nu är sakliga skäl, krävs det fortsatt en helhetsbedömning där arbetstagarens arbetsförmåga behöver vara stadigvarande nedsatt och att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Skulle

arbetstagaren ha återgått till arbete efter en längre sjukskrivning och arbetsgivaren inte kan anpassa arbetet mer än vad de gjort är det fortsatt en oförutsägbarhet när arbetstagaren ska bedömas ha en stadigvarande nedsättning då arbetstagaren inte har något pågående sjukintyg från en läkare och åtminstone befinner sig på arbetsplatsen de timmar som hen skulle ha arbetet. När arbetsförmågan ska bedömas vara så begränsad att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse är även det oklart då det är svårt att fastställa en normalprestation i de flesta yrken.

Då anställningstryggheten ser ut att minska något efter de lagförändringar som skett verkar sysselsättningstryggheten för arbetstagarna öka. Om de svenska lagstiftarna ämnar linjera svensk arbetsrätt mer med den europeiska modellen som har flexicurity som grundtanke behöver det finnas en balans mellan flexibilitet och trygghet. Det är dessutom viktigt att flexibiliteten ökar samtidigt som tryggheten gör det för att flexicuritymodellen ska fungera.¹²⁵ Det är anledningen till att lag (2022:850) om grundläggande omställning och kompetensstöd trädde i kraft samtidigt som förändringarna i LAS. Lagen ger både möjlighet till omställning vid sjukdom men också kompetensutveckling som kan leda till ökad rörlighet på arbetsmarknaden, med andra ord, en mer flexibel arbetsmarknaden men också en arbetsmarknad som ger arbetstagarna ökad sysselsättningstrygghet.

TRRs huvudavtal täcker tjänstemän inom den privata sektorn och för de arbetstagare som inte omfattas av något omställningsavtal finns nu lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd som säkerställer åtminstone grundläggande omställningsmöjligheter för samtliga arbetstagare som uppnår kvalifikationskraven. Lagens utformning speglar i stora drag vad som står i TRRs huvudavtal och ger de arbetstagare som är i behov av omställningsstöd hjälp i form av tjänster som vägledning, rådgivning men även ett förstärkt stöd för sjuka.

Både huvudavtalet och lagen ger sjuka arbetstagarna en betydligt bättre möjlighet till att byta arbete än vad som tidigare funnits i omställningsavtal och som helt saknats för arbetstagare som inte omfattas av något sådant avtal. Som vi tidigare diskuterat är ett problem med sysselsättningstrygghet att det inte går att förutse när, om och hur sjuk en arbetstagare blir och i vilken mån det påverkar arbetsförmågan mot det nuvarande arbetet. Det blir därför svårt

¹²⁵ Westregård, Annamaria, 2014, *Changes in the Swedish Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity* s.32

att på ett tillfredsställande sätt uppnå en sysselsättningstrygghet som är helt säker, men omställningsavtalen och lagen ger ett tillförlitligt skydd och goda möjligheter till att hantera de konsekvenser som sjukdomen kan bära med sig. Problemet hade annars varit att arbetsgivare oftast är motvilliga till att förse sina anställda med omställningsstöd eller kompetensutveckling som inte kan tillvaratas hos nuvarande arbetsgivare. Det uppstår då en konflikt mellan arbetsgivarens kompetensbehov och arbetstagarens behov av kompetensutveckling som ett steg i det livslånga lärandet för ökad sysselsättningstrygghet. Tack vare lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd så har nu sysselsättningstryggheten stärkts, nästa steg kan vara att implementera ett system som bättre tillgodoser arbetstagare med livslångt lärande.

Abstract

The purpose of the essay has been to analyze how the employment and income security of sick workers has changed after the implementation of Prop 2021/22:176 Flexibility, adaptability and security in the labor market. Since the January agreement in which the political parties decided to modernize the labor market and make it more flexible, the focus on increased employability rather than employment security has taken an increasingly prominent role. Some new rules in the Employment Protection Act have given the employer greater flexibility when it comes to redundancy lists and the change of the rule of unjustified dismissal to factual reasons. This led us to search for where the balance now lies between the employer's external numerical and internal functional flexibility and the employee's employment and income security. At the same time as the flexibility has increased, the Basic Reorientation and Competence Support Act (2022:850) has come into force and gives employees increased employability. In addition to the new law, the changes in the Swedish labor market have also meant that sick employees who cannot continue in their current employment are now also covered by the reorientation support through the main agreement from the Security Council TRR. An increase in reorientation support for sick employees is a good step towards lifelong learning based on the principle of employability in the Flexicurity model.

6. Källförteckning

Offentligt tryck

Sverige

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

AFS 2020:5 *Arbetsanpassning*

Ds 2021:16 *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*

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

Prop 2020/21:78 *Extra ändringsbudget för 2021 – Vissa ändrade regler inom sjukförsäkringen*

Prop 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*

Prop 2021/22:220 *Sjukersättning till äldre i förvärvsarbetande ålder*

SOU 1988:41 *Tidig och samordnad rehabilitering*

SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*

Europeiska unionen

COM/2020/274 final of 1 July 2020.

Council Recommendation C 417/01 of 24 November 2020

Council Resolution 2021/C 66/01 of 22 February 2021

KOM (2007) 359

KOM (2010) 2020

Litteratur

Ahlberg, Kerstin, 2018, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, fjortonde upplagan, Prevent

Boman, Jakob; M.fl., 2017, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, tredje upplagan, Norstedts juridik

Glavå, Mats, 2020, *Arbetsrätt*, fjärde upplagan, Studentlitteratur AB

Ideskog, Tommy, 2016, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, sjunde upplagan, Wolters Kluwer

Lehrberg, Bert, 2021. *Praktisk juridisk metod*, trettonde upplagan, Iusté Aktiebolag

Rönmar, Mia; Numhauser-Henning, Ann, 2008, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity*, *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel (s. 409-426)*, Juristförlaget i Lund.

Sandgren, Claes, 2021, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, ämne material, metod, argumentation och språk*, femte upplagan, Norstedts juridik

Westregård, Annamaria, 2014, *Changes in the Swedish Insurance System and Labour Law due to Influence of Flexicurity*, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*

Westregård, Annamaria, 2006-07 Nr 4, *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*, *Juridisk tidskrift*

Westregård, Annamaria, 2011, *Partiell "sjuknärvaro" - ett fenomen i arbetslivet*, *Festskrift till Boel Flodgren, (s. 443-458)* Juristförlaget i Lund

Wilthagen, Tom; Tros, Frank, 2004, *The Concept of "Flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets, (s. 166.-186)* *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2)

Öman, Sören, 2017, *Lagen om anställningsskydd, en kommentar*, andra upplagan, Karnov Group

Rättsfallsförteckning

AD 1993:42

AD 1997:115

AD 1998:67

AD 1999:10

AD 1999:26

AD 2001:92
AD 2003:50
AD 2006:57
AD 2006:83
AD 2010:3
AD 2014:26
AD 2022:34

Internetkällor

Arbetsgivarverket. 2022. *Rehabiliteringskedjan*.

<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/rehabilitering/rehabiliteringskedjan/> Hämtad: 07/11/2022

Arbetsgivarverket. 2022. *Frågor och svar om omställningsavtal*. [Frågor och svar om omställningsavtal \(arbetsgivarverket.se\)](#) Hämtad: 19/12/2022

Regeringskansliet. 2021. *Uppdrag om stöd för bedömning av arbetsförmåga mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp*.

<https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2021/05/uppdrag-om-stod-for-bedomning-av-arbetsformaga-mot-normalt-forekommande-arbete-inom-en-angiven-yrkesgrupp/>

Hämtad: 19/12/2022

Sveriges riksdag. 2019. *Arbetsmarknadsmodellen flexicurity*. [Arbetsmarknadsmodellen flexicurity - Riksdagen](#) Hämtad: 10/11/2022

European Commission. 2021. *European Pillar of Social Rights*. [European Pillar of Social Rights \(europa.eu\)](#) Hämtad: 19/12/2022

European Commission. 2021. *The European Pillar of Social Rights Action Plan - Homepage*. [The European Pillar of Social Rights Action Plan | European Commission \(europa.eu\)](#) Hämtad: 19/12/2022

European Commission. 2021. *The European Pillar of Social Rights Action Plan - Document*.
[The European Pillar of Social Rights Action Plan \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e3000000/1/press/19122201_en.pdf) Hämtad: 19/12/2022

Januariöverenskommelsen.se. *Januariöverenskommelsen*.
<https://januarioverenskommelsen.se/> Hämtad: 09/11/2022

Offentliga Omställnings Organisationen. 2022. *Omställningsstöd för dig som är uppsagd*.
[Omställningsstöd för dig som är uppsagd | Offentliga Omställningsorganisationen \(nysteget.se\)](https://www.offentligastallning.se/omstallningsstod-for-dig-som-ar-uppsagd) Hämtad: 19/12/2022

Trygghetsrådet TRR. 2022. *Det här är TRR*. <https://www.trr.se/om-oss/det-har-ar-trr/>
Hämtad: 19/12/2022

Trygghetsrådet TRR. 2022. *Villkor för dig som uppsagd tjänsteman*. [TRR: Villkor för dig som uppsagd](https://www.trr.se/villkor-for-dig-som-uppsagd-tjansteman) Hämtad: 19/12/2022

Trygghetsrådet TRR. 2022. *Avtal*. [TRR: Avtal](https://www.trr.se/avtal) Hämtad: 19/12/2022