



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Emelie Johnsson

# Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar - En analys ur arbetsgivarens perspektiv

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet  
30 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin för examen: HT 23

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Syfte och frågeställning	4
1.2 Metod, material och forskningsläge	5
1.3 Avgränsning	6
1.4 Integritet	6
1.5 Definitioner och begrepp	7
1.6 Disposition	7
<b>2 LAS-REFORMEN 2022</b>	<b>8</b>
2.1 Saklig grund blir sakliga skäl	9
2.2 Dispositiva regler	9
2.3 Omplaceringsskyldigheten	10
2.4 Anställningen ska inte bestå under en tvist	12
2.5 Omreglering till lägre sysselsättning	12
<b>3 RELATIONEN MELLAN REHABILITERINGSANSVARET OCH DISKRIMINERINGSRÄTTEN</b>	<b>13</b>
3.1 Internationell diskrimineringsrätt	13
3.2 Relationen mellan rehabiliteringsansvaret och diskrimineringslagen	14
3.3 Analys	17
3.4 Diskrimineringsskyddets framtida roll	18
<b>4 REKVISITEN FÖR ATT UPPSÄGNING SKA BEDÖMAS ENLIGT REGLERNA FÖR SJUKA ARBETSTAGARE</b>	<b>19</b>
4.1 Föreligger en bristande arbetsprestation?	19
4.2 Är arbetstagaren sjuk?	20

4.3	Har arbetsgivaren insikt om arbetstagarens sjukdom?	21
4.4	Vem bär bevisbördan om sjukdom finns men oklarheten gäller om sjukdomen har ett orsakssamband med den bristande arbetsprestationen?	22
<b>5</b>	<b>REHABILITERINGSFASEN</b>	<b>24</b>
5.1	Allmänt om utredningsansvaret och rehabiliteringsansvaret	24
5.1.1	Sambandet mellan arbetsgivarens och socialförsäkringens utredningar	27
5.1.2	Exempel på olika åtgärder arbetsgivaren kan behöva vidta	27
5.1.2.1	Anpassning av arbetstid och sysselsättningsgrad	27
5.1.2.2	Arbetsprövning och arbetsträning	28
5.1.2.3	Hjälpmedel	28
5.1.2.4	Psykosociala insatser	29
5.1.2.5	Utbildning	30
5.1.3	Arbetstagarens medverkan till rehabiliteringen och vikten av kommunikation	30
5.2	Rättsfall där arbetsgivaren trots bra rehabiliteringsarbete misslyckats med att klarlägga att den bristande arbetsförmågan är stadigvarande	34
5.2.1	Stadigvarande nedsatt	35
5.2.2	Utredningen och vidtagna åtgärder är inte tillräckliga	36
5.2.3	Rättsfall där arbetsgivaren rehabiliterat klart	36
<b>6</b>	<b>REHABILITERINGENS AVSLUT</b>	<b>39</b>
6.1	Arbetstagaren har återfått full arbetsförmåga	39
6.2	När parterna inte är överens om vilken åtgärd som ska vidtas	39
6.3	Åtgärder när arbetstagarens arbetsförmåga är stabiliserad	40
6.3.1	Reglering av sysselsättningsgraden	40
6.3.2	Omplacering	41
6.3.2.1	Bäst rätt till en tjänst	43
6.3.2.2	Hänsyn till andra arbetstagare	44
6.3.2.3	Hänsyn till arbetsgivarens företagsledningsrätt	45
<b>7</b>	<b>AVSKEDANDE, ELLER SÅ GROVT MISSKÖTANDE FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA ATT AVSKEDANDE KAN KOMMA IFRÅGA</b>	<b>47</b>
7.1	Rättsfall som belyser huvudregeln vid avskedande	47
7.2	Rättsfall som belyser det snäva utrymmet för undantag	49
<b>8</b>	<b>ARBETSBRIST, ELLER HUR REHABILITERINGSANSVARET PÅVERKAR TURORDNINGEN</b>	<b>51</b>
8.1	Turordningsreglerna och rehabiliteringsansvaret - huvudregeln	51
8.2	23 § anställningsskyddslagen – Undantagsregeln	52
<b>9</b>	<b>ANALYS</b>	<b>54</b>
9.1	Rekvisit om sjukdom	54

9.1.1	Är arbetstagaren varaktigt sjuk på ett sätt som leder till bristande arbetsprestation?	54
9.1.2	Vet arbetsgivaren om att arbetstagaren är sjuk?	55
9.1.3	Finns ett orsakssamband mellan sjukdomen och den bristande arbetsprestationen?	56
<b>9.2</b>	<b>Rehabiliteringsfasen</b>	<b>56</b>
9.2.1	Allmänna krav på arbetsgivarens rehabiliteringsarbete	56
9.2.2	Särskilt om bristande kommunikation	57
<b>9.3</b>	<b>Rehabiliteringens avslut</b>	<b>59</b>
9.3.1	Parterna är inte överens om vilken fas rehabiliteringen är i	59
9.3.2	Åtgärder när arbetsförmågan är stabiliserad	59
9.3.2.1	Omreglering av sysselsättningsgraden	59
9.3.2.2	Omplacering	60
9.3.3	Uppsägning	61
<b>9.4</b>	<b>Avskedande</b>	<b>61</b>
<b>9.5</b>	<b>Arbetsbrist</b>	<b>62</b>
<b>9.6</b>	<b>Sammanfattande/Avslutande analys</b>	<b>63</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>		<b>66</b>
Offentligt tryck		66
Litteratur		66
Övrigt		67
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>		<b>69</b>

# Summary

Employers have a responsibility when their workers become sick, to assist in the employee's effort to rehabilitate and return to work, if possible. The objective for this student thesis is to take a closer look at the employer's rehabilitation responsibility, by examining the legislation, the legislative history, and relevant court cases and precedents. The employer's rehabilitation responsibilities can be divided into three phases with distinctly different regulations. A big portion of the responsibility stems from the fact that being sick is not grounds for dismissal. To dismiss an ill employee the employer must show inter alia that they have taken measures to rehabilitate the employee.

The objective of the first phase is to determine whether the rehabilitation responsibility has kicked in. That can be done by answering four questions: Is the employee ill? Has the employee's work been suffering? Is the employer made aware of the illness? Is the illness the cause of the work impairment? If the employee isn't ill, then there's no responsibility to make them better. Whether the work is impaired or not is the main question if the employer wants to let the employee go. If the work performance isn't lacking, then there's no grounds for dismissal and it doesn't matter whether the employee is ill or not. The employer can also not be held responsible for a lack of rehabilitation if the employee doesn't let the employer know that they are ill, unless the circumstances were such that the employer should have known it at the time of dismissal, nonetheless.

The second phase is the rehabilitation phase, where the question is what measures are most suitable and reasonable. While the employer is responsible for making sure that the employee has access to rehabilitation, nothing can be done if the employee won't participate. If the employer has tried to initiate a rehabilitation and the employee has turned it down without a reasonable cause, then the impaired work performance is usually ground for dismissal.

The third phase is the ending of the rehabilitation. Is the employee back to full working capacity or is the work still lacking? If the employee is unable to perform work of any importance for the employer, and the rehabilitation responsibility is fulfilled then there's usually ground for dismissal.

When considering the scope of the rehabilitation responsibility the significant question for the employer is usually what measures must be taken, and how many. The problem is that that always depends on the circumstances of each individual case. It depends on the disease, the nature of the employee's work, the means and resources available to the employer, etcetera.

# Sammanfattning

Den här uppsatsen undersöker arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och hur långt det sträcker sig. Ur arbetsgivarens perspektiv kan rehabiliteringsarbetet delas upp i tre distinkta delar med olika regleringar. Den första delen är undersökningsfasen där det viktiga är om arbetstagaren är sjuk och om arbetstagarens bristande prestation beror på sjukdomen, eftersom det endast är då rehabiliteringsansvaret aktualiseras. Men för att reglerna om sjuka arbetstagare ska bli aktuella vid en uppsägning krävs även att arbetsgivaren ska vara medveten om sjukdomen. Arbetsgivare kan inte klandras för att inga rehabiliteringsåtgärder vidtagits om arbetsgivaren inte fått veta att de behövs.

Den andra delen är själva rehabiliteringsfasen, där frågan är vilka åtgärder som behöver vidtas för att kunna rehabilitera arbetstagaren och om dessa är skäligen. Det är dessutom centralt att arbetstagaren är delaktig, eftersom det inte går att rehabilitera en arbetstagare mot sin vilja. Därför innebär det ofta att rehabiliteringsansvaret anses uppfyllt om arbetstagaren inte medverkar till sin rehabilitering utan giltig anledning, och därmed blir den bristande arbetsprestationen saklig grund för uppsägning.

Den tredje delen är den avslutande fasen. När arbetstagaren har rehabiliterats och arbetsförmågan är stabiliserad är frågan om arbetstagaren kan arbeta. Om arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse och arbetsgivaren kan visa att alla skäligen åtgärder har vidtagits då är rehabiliteringsansvaret uppfyllt och det finns saklig grund för uppsägning.

När en arbetsgivare vill veta hur omfattande rehabiliteringsansvaret är lär det önskade svaret inte vara ”arbetsgivaren ska svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering”. Problemet är att omfattningen alltid beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Vilka åtgärder som är nödvändiga, och skäligen, beror på faktorer så som vilken sjukdom det rör sig om, vilken typ av arbete arbetstagaren har, vilka resurser arbetsgivaren har, etcetera.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AFS	Arbetsmiljöverkets Föreskrifter
Ds	Departementsserie
HFD	Högsta Förvaltningsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
Ref.	Referat
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SFS	Svensk Författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

En dag vid middagsbordet klagade en familjemedlem i chefsposition över sin dag och hur mycket energi det tog att försöka få en sjukskriven underordnad att komma tillbaka till arbetet när hen inte ville samarbeta. Den efterföljande diskussionen om vad man som arbetsgivare faktiskt kan göra i den situationen blev inspirationen bakom ämnet för den här uppsatsen.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar aktiveras när en arbetstagare får nedsatt arbetsförmåga på grund av skada eller sjukdom, och syftet är att arbetstagaren så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete.

Rehabiliteringsansvaret är reglerat i olika lagar, med olika syften. Kraven enligt arbetsmiljölagen syftar främst till att garantera att arbetsgivaren har de organisatoriska förutsättningar som krävs för att kunna göra ett adekvat anpassnings- och rehabiliteringsarbete.<sup>1</sup> Socialförsäkringsbalken reglerar främst olika ersättningar och hur ansvaret för rehabiliteringen fördelas. Ur anställningsskyddslagen följer att rehabiliteringsansvaret måste vara uppfyllt innan en uppsägning kan vara aktuell. Det är därför naturligt att praxis främst gäller uppsägningar.

## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka ramarna för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och se om det går att dra några generella gränser för hur omfattande rehabiliteringsansvaret är.

Ur arbetsgivarens perspektiv kan problemet delas in i tre tydligt avgränsade delar med väsentligt olika reglering.

- I det första steget är frågan om arbetstagaren är sjuk och om sjukdomen i så fall är orsaken bakom arbetstagarens bristande arbetsprestation. Det är endast då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar aktualiseras.
- I det andra steget, rehabiliteringsfasen, är frågan vilka åtgärder som behöver vidtas för att kunna rehabilitera arbetstagaren och om dessa är skäliga.
- Den tredje fasen är när arbetstagaren är färdigbehandlad och frågan är om arbetstagaren kan arbeta eller om det finns saklig grund för uppsägning.

Dessa grundläggande frågor besvaras i slutsatserna i avsnitt 9.1–9.3.

Dessutom tas situationer såsom avskedande och arbetsbrist i förhållande till sjukdom upp i avsnitt 9.4–9.5.

---

<sup>1</sup> Holm (2021) s. 138.



## 1.2 Metod, material och forskningsläge

I den här uppsatsen används en rättsdogmatisk metod, ibland även kallad klassisk rättsvetenskaplig metod, där man utifrån litteratur, lagtext och praxis försöker redogöra för gällande rätt och utifrån det dra slutsatser.<sup>2</sup> Enligt Jareborg kan rättsdogmatik kort beskrivas som rekonstruktion av rättssystem.<sup>3</sup> Fokus är på att beskriva hur själva systemet är uppbyggt och fungerar.

Även om reglerna om rehabiliteringsansvaret slår olika mellan könen eftersom kvinnor oftare drabbas av arbetssjukdomar kommer den här uppsatsen inte ha ett genusperspektiv.<sup>4</sup> Skillnaderna mellan hur könen drabbas kommer inte vara en del av den rättsliga analysen. En del av min strävan mot objektivitet är att använda ordet hen för att medvetet undvika oavsiktlig könkodning av situationer. En insikt jag hämtat ur genusvetenskapen.

Till en början gjordes en litteraturoversikt som resulterade i insikten att det är ont om bra böcker om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Många böcker riktar sig till arbetsgivare och går därför inte på djupet i den rättsliga diskussionen. Det finns gott om arbetsrättslig litteratur som inte handlar om rehabiliteringsansvaret specifikt men ändå berör ämnet i begränsad form. Exempelvis har Källström och Malmbergs *Anställningsförhållandet* ett avsnitt om arbetsgivarens ansvar för sjuka och äldre som är på färre än tio sidor. I Lunning, Toijer och Lindbloms lagkommentar om *Anställningsskyddet* är motsvarande avsnitt längre<sup>5</sup>, men fortfarande begränsat med hänsyn till att boken handlar om hela anställningsskyddslagen. Dessa typer av böcker har därför mest fått agera bakgrundsinformation. Den bok som använts mest är Broman, Ericson, och Öhrns *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*. Dispositionen i den boken är inspirationen bakom de tre faser som den här uppsatsen behandlar. Den version som använts är den tredje upplagan då den fjärde kom ut först vid uppsatsens slutskede. Jag har kontrollerat att hänvisningarna stämmer i sak även om de fortfarande är till den tredje upplagan.

En anledning till bristen på relevant litteratur är det rådande forskningsläget, där det finns forskning om arbetsrätt, forskning om medicinska rehabilitering men inte lika mycket om arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Efter att ha skrivit en doktorsavhandling i ämnet har Johan Holm beskrivit det rådande forskningsläget i en intervju i Allt om arbetsmiljö.<sup>6</sup> I sin avhandling skriver han att det tidigare saknats rättsvetenskapliga studier om arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering. Men hans forskning handlar inte bara om de rättsliga

---

<sup>2</sup> Olsen (2004) s. 111.

<sup>3</sup> Jareborg (2004) s. 4.

<sup>4</sup> Se bland annat Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:01, s. 8.

<sup>5</sup> Strax över 20 sidor, utskrivna från JUNO och den digitala versionen av boken.

<sup>6</sup> <https://alltomarbetsmiljo.se/nyheter/flera-luckor-i-arbetsmiljoratten>.

kraven utan även om de rättsliga genomdrivandemekanismer som finns för att se till att arbetsgivaren lever upp till kraven. Mitt bidrag till rättsläget blir alltså att efter bästa förmåga sortera upp de krav rätten ställer så att den arbetsgivare eller det fackombud som läser arbetet har praktisk nytta av det i sin verksamhet.

Praxis har framför allt hämtats ur litteratur, och genom att följa rättsfallshänvisningar till andra rättsfall. Åhnbergs *Rehabansvar* var ett särskilt bra hjälpmedel för att enkelt få en överblick över relevant praxis då den framför allt består av referat.

## 1.3 Avgränsning

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar gäller för arbetsgivarens anställda. Det gäller inte för andra arbetstagare eller efter att en arbetstagare inte längre är anställd av arbetsgivaren. Därför handlar den här uppsatsen om tillsvidareanställda som omfattas av anställningsskyddslagen. Även om arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar för visstidsanställda så upphör detta när anställningen gör det.

En avgränsning i tid har gjorts genom att endast belysa relevant praxis efter rehabiliteringsreformen 1991. Det gör att det tidigaste rättsfallet som tas upp är AD 1993 nr 42.

Då diskrimineringsrätten och rehabiliteringsansvaret till viss del överlappar varandra finns ett kapitel om relationen där emellan. Diskrimineringsrätten kan komma att få en ännu större betydelse i rehabiliteringssammanhang i framtiden då begreppet sakliga skäl numera är semidispositivt<sup>7</sup> samtidigt som diskrimineringslagen fortsätter att vara tvingande. Däremot nöjer jag mig med att peka på problemet i kapitel tre utan att analysera det mera djupgående.

## 1.4 Integritet

Jag har valt att anonymisera alla inblandade i de rättsfall som tas upp i den här uppsatsen. Det gör att i citat byts namnen på de inblandade parterna ut mot exempelvis [arbetsgivaren], [arbetstagaren], [läkaren]. Det är dessutom en av anledningarna till att jag har valt att genomgående använda ordet hen. Ett ord som används även när könet på personen är uppenbar, som i fallet med polisen som dömdes för grov kvinnofridskränkning, ett brott som bara kan utföras av en man.

Undantaget är Osmo Vallo. Omständigheterna kring hans död används för att illustrera omständigheterna i ett annat rättsfall. Men fallet Osmo Vallo är så välkänt att det känns meningslöst att använda omskrivningar för att förklara vem som avses, och framförallt respektlöst. Osmo Vallo var inte

---

<sup>7</sup> Se kapitel 2.

part i en tvist i Arbetsdomstolen som kunnat föra sin egen talan. Vi minns hans namn för att han var ett offer för polisvåld som resulterade i hans död.

## 1.5 Definitioner och begrepp

*Arbetsprövning* och *arbetsträning* är två begrepp som är lätta att blanda ihop. Arbetsprövning är en utredningsåtgärd där arbetstagarens eventuella arbetsförmåga utreds genom att hen får prova på att arbeta och därmed se vilka uppgifter som klaras av. Arbetsträning däremot är en rehabiliteringsåtgärd där arbetsförmågan tränas upp. Det kan handla om att arbetstagaren behöver träna på vissa situationer eller uppgifter efter en sjukskrivning.

*Arbetsanpassning* definieras i AFS 2020:5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning som ”[i]ndividuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt arbetsförmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den kan användas som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig.”<sup>8</sup>

Sedan slutet av juni 2022 ska en uppsägning grunda sig på *sakliga skäl* enligt 7 § anställningsskyddslagen.<sup>9</sup> Tidigare skulle uppsägningen vara *sakligt grundad*. I den här uppsatsen används saklig grund genomgående eftersom alla rättsfall ägt rum innan lagändringen trädde i kraft. Sakliga skäl används endast vid resonemang kring lagändringens betydelse.

## 1.6 Disposition

Fokus för den här uppsatsen är arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, därför följer upplägget arbetsgivarens beslutsordning och de tre faser rehabiliteringen är indelad i. Den första delen av uppsatsen är inledning och grundläggande information. Där återfinns kapitel två om LAS-reformen och kapitel tre om diskriminering. Därefter följer den andra delen som är uppsatsen huvuddel som fokuserar på de tre faserna med kapitel fyra om rekvisiten för att reglerna om sjuka arbetstagare ska vara tillämpliga, kapitel fem om rehabiliteringsfasen och de åtgärder som ingår, samt kapitel sex om rehabiliteringens avslut. Därefter följer den tredje delen som handlar situationer där frågan är om rehabiliteringsansvaret *kan* påverka utgången, såsom avskedande i kapitel sju samt arbetsbristsituationer i kapitel åtta. Avslutningsvis följer mina slutsatser i kapitel nio.

---

<sup>8</sup> 3 § AFS 2020:5.

<sup>9</sup> SFS 2022:835.

## 2 LAS-reformen 2022

Under 2022 gjordes de största ändringarna i anställningsskyddslagen på många år. En längre bakgrundsbeskrivning till reformen finns i Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt. Lagändringarna är utformade i enlighet med det huvudavtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter (främst Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK).<sup>10</sup>

I det här kapitlet följer en kortare genomgång av relevanta ändringar.

De ändringar som framförallt påverkar rehabiliteringsansvaret är följande,

- Saklig grund för uppsägning byts ut mot sakliga skäl.
- Vad som räknas som sakliga skäl ska kunna regleras i kollektivavtal.
- Omplaceringsskyldigheten begränsas.
- Anställningen ska inte bestå vid en tvist.
- Det finns nu regler om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättning.

7 § anställningsskyddslagen har numera följande lydelse:

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna.

---

<sup>10</sup> Prop. 2021/22:176 s. 77.

## 2.1 Saklig grund blir sakliga skäl

Uttrycket *saklig grund* för uppsägning har numera blivit *sakliga skäl* för uppsägning. Ändringen är gjord för att öka förutsebarheten för alla parter om vad som faktiskt innebär sakliga skäl.<sup>11</sup> Tanken har inte varit att ändra vad som är gällande rätt idag ”i fråga om vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad.”<sup>12</sup> Det ska inte heller flytta gränsen mellan uppsägning och avskedande. I resten av uppsatsen används saklig grund som uttryck eftersom detta var det gällande uttrycket när rättsfallen avgjordes.

Det är numera förtydligt i lagtexten att sakliga skäl är antingen arbetsbrist eller personliga skäl.

Utgångspunkten för bedömningen enligt 7 § anställningsskyddslagen ska vara om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Arbetstagaren ska dessutom ha varit medveten om att det var ett brott mot anställningsavtalet, eller bort insett det. Liksom förr ska avgörandet grunda sig på en helhetsbedömning.

”Vid en helhetsbedömning ska arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende.”<sup>13</sup>

Nytt är dock att det inte ska göras någon prognos för huruvida arbetstagaren kommer åsidosätta sina skyldigheter i framtiden. En sådan prognos gjordes bland annat i AD 1999 nr 2.<sup>14</sup> Det principiella kravet på att mindre ingripande åtgärder så som varningar och liknande ska vidtas först kvarstår.<sup>15</sup>

## 2.2 Dispositiva regler

En ändring som kan få stor effekt är att 7 § anställningsskyddslagen numera är semidispositiv. Vad som räknas som sakliga skäl ska kunna regleras i kollektivavtal, förutsatt att det är ett kollektivavtal som slutits av sådana sammanslutningar av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen.<sup>16</sup> Det här möjliggör anpassningar av vad som innebär sakliga skäl för uppsägning utifrån de olika förutsättningar som finns i olika branscher. Om det blir mer specificerat ökar

---

<sup>11</sup> Prop. 2021/22:176 s. 86.

<sup>12</sup> Prop. 2021/22:176 s. 87.

<sup>13</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446.

<sup>14</sup> Se avsnitt 7.2.

<sup>15</sup> Prop. 2021/22:176 s. 446f.

<sup>16</sup> 2 c § LAS.

förutsebarheten för alla parter, vilket verkar vara ledorden för hela reformen. Det ska nämnas att Arbetsdomstolen var kritisk till ändringen.<sup>17</sup>

Anställningsskyddslagens 7 § är *inte* dispositiv för statligt anställda eftersom 12 kap. 7 § regeringsformen innebär ett lagkrav för grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning. I propositionen är lagstiftaren väldigt tydlig på den punkten.<sup>18</sup>

Varken departementsserien, propositionen eller arbetsmarknadsparternas principöverenskommelse tar upp huruvida en dispositiv 7 § anställningsskyddslagen kommer få någon effekt på rehabiliteringsansvaret. Det närmaste är att avsikten inte är att ändra rättsläget gällande omplaceringsskyldigheten kopplat till rehabiliteringsansvaret, med den gjorda ändringen i 7 § 2 st.<sup>19</sup> Tanken verkar vara att vad som räknas som tillräcklig misskötsamhet som kan föranleda uppsägning kan vara olika i olika branscher. Däremot är sjuka arbetstagare undantagna till viss del i huvudavtalen som arbetsmarknadens parter slutit. Parterna har förtydligat när bristande prestationer ska innebära sakliga skäl, men det förtydligandet gäller inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.<sup>20</sup>

Genom att i kollektivavtal kunna precisera vilken misskötsamhet som räknas som sakliga skäl har arbetsmarknadens parter och lagstiftaren öppnat upp den teoretiska möjligheten att reglera hur sjuk arbetstagaren behöver vara för att kunna sägas upp, och därigenom hur mycket åtgärder arbetsgivaren är skyldig att vidta. Hur mycket sjukdom som kommer räknas som misskötsamhet kommer dessutom kunna skilja sig åt mellan branscher, speciellt som 7 § anställningsskyddslagen även fortsatt är tvingande för statligt anställda. Redan idag finns skillnader i hur olika arbetstagare kan rehabiliteras på arbetsplatsen eftersom arbetsgivare har olika möjligheter att vidta åtgärder. Dessa skillnader riskerar att bli ännu större om olika branscher dessutom kan ha olika höga krav på åtgärder.

## 2.3 Omplaceringsskyldigheten

Lagstiftaren har gjort ett tillägg som innebär att arbetsgivaren bara behöver omplacera arbetstagaren en gång, förutsatt att omplaceringen skett på grund av förhållanden som rör arbetstagaren personligen. Undantaget är om det föreligger särskilda skäl. Ett sådant särskilt skäl kan vara att det förflutit en

---

<sup>17</sup> Se bland annat prop. 2021/22:176 s. 94f.

<sup>18</sup> Prop. 2021/22:176 s. 92, 99f.

<sup>19</sup> Prop. 2021/22:176 s. 90.

<sup>20</sup> Se bland annat 3 kap. 3 § i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Svenskt Näringsliv och PTK. Exakt samma ordalydelse finns även i avtalet mellan Svenskt näringsliv och LO.

längre tid.<sup>21</sup> Det viktiga är att arbetstagaren ska vara införstådd med att alternativet till omplaceringen är uppsägning.<sup>22</sup>

Arbetsgivaren ska alltså inte behöva omplacera en arbetstagare igen om denne fortsätter att bryta mot anställningsavtalet. Problemet med sjuka arbetstagare är att åsidosättandet av skyldigheterna i anställningsavtalet är den nedsatta arbetsförmågan, och om den är stadigvarande nedsatt blir åsidosättandet konstant. Syftet med ändringen har inte varit att ändra skyldigheterna som ingår i rehabiliteringsansvaret.<sup>23</sup> Frågan är om ändringen ändå gäller för omplaceringar inom rehabiliteringsansvaret. Innan frågan har prövats i rätten är läget oklart.

Min tolkning är att även om arbetstagaren tidigare omplacerats på grund av personliga skäl så har arbetsgivaren en skyldighet att undersöka en möjlig omplacering om detta görs inom ramen för rehabiliteringsansvaret. Däremot är det oklart om arbetstagaren kan kräva att omplaceras *flera* gånger inom rehabiliteringsansvaret.

Sören Öman, ordförande i Arbetsdomstolen och därmed att anse som en auktoritet på området, hänvisar till när omplaceringsskyldigheten ska anses vara uppfylld i en Lexino-kommentar om rehabiliteringsansvaret och 7 § anställningsskyddslagen.

”Arbetsgivaren måste alltid före uppsägningen ha gjort en noggrann omplaceringsutredning och undersökt arbetstagarens önskemål och förutsättningar, se dock andra stycket sista meningen om när arbetsgivaren redan ska anses ha uppfyllt omplaceringsskyldigheten.”<sup>24</sup>

Det *kan* ses som en öppning för att omplaceringsskyldigheten har begränsats även när arbetstagaren är sjuk, speciellt som stycket handlar om omplaceringar inom rehabiliteringsansvaret. En annan tolkning är att han endast refererar till den nya lagstiftningen utan att ha tagit ställning till i vilken utsträckning den är tillämplig inom rehabiliteringsansvaret.

Ett möjligt argument är att rehabiliteringsansvaret ska vägas in som särskilda skäl som undantag till begränsningen. Det enda exemplet i propositionen är att det gått en längre tid. Men oavsett vilket argument som används så kvarstår det faktum att innan Arbetsdomstolen fattat beslut i frågan är rättsläget oklart.

---

<sup>21</sup> Vad som menas med längre tid är att som att fråga hur långt ett snöre är. Lagstiftaren ger exemplet att viss vägledning kan hämtas ur praxis avseende efter vilken tid en varning om att anställningen är i fara saknar betydelse. Se Prop. 2021/22:176 s. 447.

<sup>22</sup> Prop. 2021/22:176 s. 447.

<sup>23</sup> Prop. 2021/22:176 s. 90.

<sup>24</sup> Öman (2023), avsnitt 2.1.5, LEXINO.

## 2.4 Anställningen ska inte bestå under en tvist

Enligt 34 och 35 §§ anställningsskyddslagen finns det numera ingen möjlighet att av domstol få ett interimistiskt beslut att anställningen ska bestå tills en eventuell tvist är avgjord. Det här betyder att arbetstagaren kommer vara avskedad eller uppsagd när uppsägningstiden går ut, även om det uppkommit en tvist om avskedandets/uppsägningens giltighet.

Den här ändringen påverkar inte rehabiliteringsansvaret direkt, men den kan försämra arbetstagarens möjligheter att pröva giltigheten av en uppsägning eftersom arbetstagarens ekonomiska situation kan försämrats. Arbetstagare som sägs upp under rehabiliteringsarbetet har som regel nedsatt arbetsförmåga och därmed sämre förutsättningar att få ett nytt arbete efter uppsägningstiden. Det betyder att de är särskilt utsatta för konsekvenserna av den här ändringen. Lagstiftaren menar att ändringar i arbetslöshetsförsäkringen ska dämpa den effekten. Speciellt de ändringar ”som innebär begränsningar av möjligheterna att stänga av arbetstagaren från arbetslöshetsförsäkringen under tvisten.”<sup>25</sup>

Arbetsmarknadens parter har dock gett sjuka arbetstagare ett möjligt undantag. I de huvudavtal som slutits av PTK finns en klausul om att arbetstagare som sagts upp på grund av omständigheter som beror på sjukdom kan begära att få kvarstå i anställningen under tvistetiden. Det är dock arbetsgivaren som beslutar om en sådan begäran ska godkännas.<sup>26</sup>

## 2.5 Omreglering till lägre sysselsättning

Enligt den nyinförda 7 b § anställningsskyddslagen har arbetstagare som omplaceras till nytt arbete där den enda skillnaden är en lägre sysselsättningsgrad rätt till en omställningstid. Under omställningstiden har arbetstagaren rätt att behålla den gamla sysselsättningsgraden och sina förmåner. Reglerna gäller bara om omplaceringen sker på arbetsgivarens initiativ.

Lagstiftaren verkar inställd på att regeln ska användas vid så kallad hyvling vid arbetsbrist men en sådan begränsning finns inte i lagtexten.<sup>27</sup> Det innebär att den som bara läser paragrafen kan få intrycket att regeln även kan användas när arbetstagaren omplaceras till en deltidstjänst som en rehabiliteringsåtgärd. Huruvida Arbetsdomstolen väljer att begränsa användningsområdet enligt förarbetena eller utvidga det enligt lagtexten återstår att se.

---

<sup>25</sup> Prop. 2021/22: 176 s. 110.

<sup>26</sup> Se bland annat 3 kap. 7 § Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Svenskt Näringsliv och PTK.

<sup>27</sup> Se prop. 2021/22:176 s. 133f.



# 3 Relationen mellan rehabiliteringsansvaret och diskrimineringsrätten

## 3.1 Internationell diskrimineringsrätt

Den svenska diskrimineringslagen är inrättad i enlighet med EU:s direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, (arbetslivsdirektivet). Det betyder att de svenska reglerna ska tolkas i enlighet med direktivet. Enligt artikel 5 i direktivet ska rimliga anpassningsåtgärder vidtas för att garantera principen om likabehandling för personer med funktionsnedsättning. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs i det enskilda fallet så länge de inte ”medför en oproportionerlig börda”. Det finns ingen definition av begreppet funktionshinder<sup>28</sup> i arbetslivsdirektivet utan definitionen har växt fram genom praxis. I de förenade målen C-335/11 och C-337/11 konstaterade EU-domstolen:

”att om en obotlig eller behandlingsbar sjukdom medför en begränsning till följd av fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berördes fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, och om denna begränsning varar under en lång tid, kan en sådan sjukdom omfattas av begreppet funktionshinder, i den mening som avses i direktiv 2000/78.”

För att ett sjukdomstillstånd ska falla inom arbetslivsdirektivet krävs alltså att sjukdomen begränsar och nedsätter arbetsförmågan. Enligt Broman, Ericson och Öhrn har diskrimineringslagen en vidare definition av begreppet funktionsnedsättning än arbetslivsdirektivet.<sup>29</sup> Begränsningen av funktionsförmågan, enligt direktivet, ska vara ett hinder för att kunna delta i arbetslivet. Något sådant krav finns inte enligt diskrimineringslagen. Detta beror antagligen på att arbetslivsdirektivet är kopplat till just arbetslivet och diskrimineringslagen gäller fler delar av samhället.

Även FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning förbjuder diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Som ett led i detta ska konventionsstaterna bland annat säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning, även för dem som erhåller en funktionsnedsättning under anställningstiden.<sup>30</sup> Sverige var tidig med att ratificera konventionen, och skrev under den redan 30 mars 2007. För den

---

<sup>28</sup> Inom unionsrätten används fortfarande begreppet funktionshinder medan jag, och FN, föredrar begreppet funktionsnedsättning. Skiftet från funktionshinder till funktionsnedsättning gjordes dessutom i diskrimineringslagen 2015.

<sup>29</sup> Broman, Ericson och Öhrn (2017) s. 52.

<sup>30</sup> Artikel 5 punkt 3 och artikel 27 punkt 1 FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

händelse att kraven inte efterlevs finns en kommitté till vilken ärenden kan framställas, förutsatt att det gäller en stat som ratificerat protokollet.<sup>31</sup> Kommittén kan inte tvinga protokollstater att vidta åtgärder utan lämnar endast rekommendationer och förslag.<sup>32</sup> Sverige har anmälts till kommittén flera gånger så även om svensk rätt i teorin når upp till kraven i konventionen fungerar det inte lika bra i praktiken. Förhoppningsvis kommer detta förbättras i framtiden då det ingår i det nya Institutet för mänskliga rättigheters uppdrag att öka kunskapen om konventionen och övervaka reglernas implementering.<sup>33</sup> EU ratificerade konventionen i december 2010. Det innebär att alla dess institutioner ska följa konventionen och arbeta för dess förverkligande.<sup>34</sup> EU-domstolen har dessutom beaktat konventionen i sina bedömningar, bland annat i de förenade målen C-335/11 och C-337/11. EU har däremot inte skrivit under protokollet så om en rättsakt från EU skulle bryta mot konventionen kan detta inte tas upp av kommittén. Däremot kan både medlemsstater och enskilda individer begära att rättsakten ogiltigförklaras av EU-domstolen.<sup>35</sup>

## 3.2 Relationen mellan rehabiliteringsansvaret och diskrimineringslagen

Sjukdom är inte en diskrimineringsgrund i sig men när sjukdomen klassas som en funktionsnedsättning måste arbetsgivaren även förhålla sig till diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 1 kap. 5 § 4 pt. diskrimineringslagen är funktionsnedsättning:

”varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av *sjukdom* fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller *kan förväntas uppstå*”<sup>36</sup>.

Det betyder att en sjukdom måste vara varaktig för att kunna klassas som en funktionsnedsättning. Däremot behöver den bara vara konstaterad eftersom även sjukdomar där det i framtiden kan förväntas uppstå funktionsförändringar faller inom diskrimineringslagens område. Det gäller till exempel om någon drabbas av sjukdomar med ett progressivt sjukdomsförlopp så som multipel skleros eller cancer.<sup>37</sup> Det är sjukdomar som inte behöver ha någon inverkan på personens funktionsförmåga i ett inledande skede men där sjukdomen i framtiden kan leda till reella

---

<sup>31</sup> Artikel 1 Fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

<sup>32</sup> Artikel 5 Fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

<sup>33</sup> Prop. 2020/21:143 s. 5.

<sup>34</sup> Jyrwall Åkerberg (2015) s. 46.

<sup>35</sup> Jyrwall Åkerberg (2015) s. 47.

<sup>36</sup> Författarens kursiveringar.

<sup>37</sup> Se prop. 1997/98:179 s. 34 och 82 samt prop. 2007/08:95 s. 123.

funktionsförändringar. Så var fallet i AD 2005 nr 32 där en arbetstagare diagnosticerades med multipel skleros för att ungefär 3 månader senare bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Även om uppsägningen var en del av en omorganisation så hade utredningen ändå:

”gett domstolen det allmänna intrycket att bolagets hantering av personalsituationen och turordningsfrågan var direkt inriktad på att det skulle bli [arbetstagaren] som lämnade företaget.”

Bolaget hade bland annat undantagit två personer från turordningslistan enligt 22 § 2 st. anställningsskyddslagen men ingen av dem hade arbetat för företaget mer än 4 månader och båda hade arbetsuppgifter som redan ingick i arbetstagarens tjänst. Bolaget dömdes för att ha åsidosatt 3 och 5 §§ lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.<sup>38</sup> Huvudregeln är att det saknar betydelse om det finns skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen så länge det de facto föreligger arbetsbrist.<sup>39</sup> Det gäller dock inte om något av de skälen skulle innebära en diskriminering eftersom det räcker om diskrimineringsgrunden är en av flera orsaker till arbetsgivarens agerande för att diskrimineringslagen ska bli gällande.<sup>40</sup>

Rättsfall som AD 2005 nr 32 hör till undantagsfallen inom svensk arbetsrätt. För att ett missgynnande ska klassas som diskriminering krävs att personen är i en jämförbar situation med någon utan motsvarande funktionsnedsättning. Att vara i en jämförbar situation är dock svårare än man kan tro. I AD 2013 nr 78 var parterna överens om att arbetstagaren efter en hjärninfarkt hade drabbats av funktionsnedsättningar i diskrimineringslagens mening. För att arbetstagaren skulle vara i en jämförbar situation och kunna fortsätta arbeta som busschaufför krävdes en rad anpassningar såsom ett specialscheman utan tidiga morgnar och kvällar, en ledig dag mitt i veckan, rutter med främst landsortstrafik och endast vissa bussar. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren, på grund av dessa funktionsnedsättningar och den mängd anpassningar som krävdes, inte befann sig i en jämförbar situation med arbetstagare utan motsvarande funktionsnedsättningar och därför innebar uppsägningen av arbetstagaren inte någon diskriminering. Trots att parterna var överens om att arbetstagaren var funktionsnedsatt enligt diskrimineringslagens mening var det inte diskriminerande att säga upp arbetstagaren.

Även i AD 2012 nr 51 konstaterade arbetsdomstolen att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga klassificerades som en funktionsnedsättning, att diskrimineringslagen var tillämplig, men att arbetstagaren inte befann sig i en jämförbar situation. Uppsägningen innebar ett missgynnande men eftersom arbetstagaren inte var i en jämförbar situation hade arbetstagaren inte diskriminerats. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren

---

<sup>38</sup> Paragraferna motsvarar ungefär 1 kap. 4 § 1 pt. och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

<sup>39</sup> Se bland annat AD 2000 nr 35.

<sup>40</sup> Se bland annat AD 2015 nr 57. Se även Fransson och Stüber (2021) s. 201.

dessutom uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar, anpassningsansvar och omplaceringsskyldighet samtidigt som arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist. Det fanns alltså saklig grund för uppsägning.

Sedan 2015 är bristande tillgänglighet en form av diskriminering enligt 1 kap. 4 § 3 pt. diskrimineringslagen. Det innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning, förutsatt att åtgärderna är skäliga. Vad som är skäligt är inte alltid lätt att komma fram till. Se till exempel AD 2017 nr 51 där Arbetsdomstolen fann att det inte var skäligt att kräva att en högskola anställde en döv lektor, även om denne var mest kvalificerad, eftersom det hade inneburit kostnader på över 500'000 kr årligen för tolktjänster. Tolkningsåtgärderna hade inte gagnat någon annan med samma funktionsnedsättning och hade varit en årlig kostnad. I sin bedömning beaktade Arbetsdomstolen inte bara svensk rätt utan även EU:s arbetslivsdirektiv och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar. Men fallet har sedan tagits vidare till FN:s Kommitté för Rättigheter för Personer med Funktionsnedsättning.<sup>41</sup> Kommittén höll inte med om Arbetsdomstolens bedömning utan konstaterade att sökanden blivit diskriminerad och att Sverige brutit mot konventionen. Högskolan, och alla därefter inblandade statliga representanter, har endast fokuserat på kostnaden för tolktjänster och inte alternativa åtgärder. Kommittén menade att det istället borde ha förts en dialog med sökanden om vilka anpassningsåtgärder som hade behövts. Det är möjligt att även om alternativa lösningar hade diskuterats så hade utfallet i Arbetsdomstolen blivit detsamma och anpassningarna hade fortfarande inte ansetts skäliga, men det kan vi endast spekulera om.

Arbetsgivaren måste alltså tillgänglighetsanpassa arbetet och arbetsplatsen för de arbetstagare som så kräver även enligt diskrimineringslagen. Anpassningen enligt 1 kap. 4 § 3 pt diskrimineringslagen ska dessutom ske utifrån vad som är skäligt utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, vilket i det här fallet innebär arbetsmiljölagen, socialförsäkringsbalken och anställningsskyddslagen. Lagstiftaren har uttalat:

”Den arbetsgivare som inriktar sig på att uppfylla ansvaret enligt regelverket på arbetsmiljöområdet, och lyckas med det, ska inte behöva överväga ytterligare åtgärder på grund av reglerna i diskrimineringslagen.”<sup>42</sup>

Har arbetsgivaren vidtagit adekvata åtgärder inom ramen för rehabiliteringsarbetet är även kravet på anpassning enligt diskrimineringslagen uppfyllt. Sambandet mellan anställningsskyddslagen och diskrimineringslagen har belysts i bland annat AD 2014 nr 26 och AD

---

<sup>41</sup> CRPD/C/23/D/45/2018.

<sup>42</sup> Prop. 2017/18:1 Utgiftsområde 10 s. 62.

2022 nr 34. De åtgärder som ska vidtas enligt de båda lagarna ska dessutom vara skäliga utifrån de ekonomiska och praktiska omständigheterna.

”Både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen utgår alltså från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av att han eller hon till följd av en skada eller en sjukdom har nedsatt arbetsförmåga, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetstagaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder, som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen, är desamma i detta avseende.”<sup>43</sup>

### 3.3 Analys

Enligt praxis är bedömningen om vilka anpassningsåtgärder som ska vidtas densamma enligt diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen. Det innebär att under rehabiliteringen spelar det i praktiken ingen roll om arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga klassas som en funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen eller inte. Om arbetsgivaren uppfyllt kraven på åtgärder inom rehabiliteringsansvaret behövs inte ytterligare åtgärder vidtas för att uppfylla kraven i diskrimineringslagen. Däremot får en eventuell funktionsnedsättning betydelse vid en eventuell tvist. Det är ofta lätt att visa att arbetstagaren har blivit missgynnad eftersom hen sagts upp. Men för att kunna bli diskriminerad måste arbetstagaren vara i en jämförbar situation, vilket är lättare sagt än gjort. Både i AD 2012 nr 51 och i AD 2013 nr 78 fann Arbetsdomstolen att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga klassificerades som en funktionsnedsättning och att diskrimineringslagen var tillämplig. Men ingen av arbetstagarna var i en jämförbar situation vilket resulterade i att de inte diskriminerats. Dessutom slutade båda fallen med att Arbetsdomstolen fann att uppsägningen varit giltig.

Det är oklart vilken betydelse CRPD/C/23/D/45/2018 kommer få för svensk rätt. AD 2017 nr 51 har av flera setts som ett nederlag för funktionsnedsattas rättigheter och möjligheter till anställning.<sup>44</sup> Samtidigt är kommitténs rekommendationer endast rekommendationer och inte bindande. Men eftersom Arbetsdomstolen beaktade konventionen i sin bedömning, precis som den ska göra, är det inte ett orimligt antagande att den i framtiden även kommer beakta kommitténs rekommendation i liknande situationer. Detsamma gäller för EU-domstolen, då även EU har förbundit sig att följa konventionen. Det är därmed inte otänkbart att om en liknande situation tas upp i EU-domstolen för att en part inte följt arbetslivsdirektivet så kan domstolen beakta kommitténs rekommendationer, precis som den tidigare beaktat konventionen.

Det är förövrigt spännande att läsa AD 2017 nr 51 och CRPD/C/23/D/45/2018 och de resonemang som där förs om att alternativa lösningar hade kunnat vara mer digital undervisning med inspelade

---

<sup>43</sup> AD 2014 nr 26.

<sup>44</sup> Framförallt Dövas riksförbund, se bland annat <https://www.etc.se/ekonomi/fritt-fram-myndigheter-att-diskriminera-dova>.

föreläsningar och att hjälp till studenter ges via text istället med vetskapen om att ett par år senare kom en pandemi som åstadkom exakt de förändringarna. I en postcoronavärld är det möjligt att utfallet hade blivit ett helt annat, även utan att beakta Kommitténs förslag. Om anställningsförfarandet ägt rum idag är det inte otänkbart att arbetsgivaren hade tagit ett annat beslut från början.

### **3.4 Diskrimineringskyddets framtida roll**

Enligt praxis ska bedömningen om vilka åtgärder som är skäligen vara likadan oavsett om det är en bedömning enligt diskrimineringslagen eller anställningsskyddslagen.<sup>45</sup> Men om vad som anses vara "sakliga skäl" kan beslutas i kollektivavtal, kommer bedömningen fortfarande vara likadan? Diskrimineringskyddet kan inte avtalas bort, vilket innebär att bedömningen enligt diskrimineringslagen kommer vara fortsatt likadan och samma åtgärder kommer behöva vidtas. Huruvida bedömningen enligt anställningsskyddslagen kommer vara likadan återstår att se. Risken är att det framöver kommer bildas en dissonans mellan de båda lagarna. Om en arbetsgivare behöver vidta färre åtgärder innan det finns sakliga skäl kan det leda till att de arbetstagare som räknas som funktionsnedsatta får ett starkare skydd, förutsatt att de är i en jämförbar situation. Det innebär att det inte bara är mellan olika branscher det kan uppstå olika nivåer av skydd. Skillnaden kan även uppstå på arbetsplatsen mellan olika arbetstagare med samma tjänst, beroende på om en av dem räknas som funktionsnedsatt.

---

<sup>45</sup> Se bland annat AD 2014 nr 26 och AD 2022 nr 34.

## 4 Rekvisiten för att uppsägning ska bedömas enligt reglerna för sjuka arbetstagare

Om en arbetsgivare ska säga upp en arbetstagare av personliga skäl behöver det finnas saklig grund.<sup>46</sup> För sjuka arbetstagare är huvudregeln att rehabiliteringsansvaret ska vara uppfyllt för att saklig grund ska föreligga. Men för att reglerna för sjuka arbetstagare ska gälla har jag i praxis funnit följande krav:<sup>47</sup>

1. att det föreligger en bristande arbetsprestation,
2. att arbetstagaren har en sjukdom,
3. att arbetsgivaren har eller borde ha insikt om sjukdomen,
4. samt att den bristande arbetsprestationen beror på sjukdomen

Om dessa fyra rekvisit uppfylls måste arbetsgivaren ta sitt rehabiliteringsansvar och i övrigt följa den relativt stränga praxis som gäller för uppsägning av sjuka arbetstagare. I detta kapitel har var och ett av dessa rekvisit getts ett eget avsnitt.

### 4.1 Föreligger en bristande arbetsprestation?

Det är arbetsgivaren som måste visa att det föreligger saklig grund för uppsägning, och att arbetstagaren är sjuk är inte saklig grund.<sup>48</sup> För att kunna säga upp arbetstagaren måste arbetsgivaren visa att arbetstagarens arbetsprestation faktiskt brister. Om det inte finns en bristande arbetsprestation spelar det ingen roll om arbetstagaren är sjuk eller inte.

I AD 2010 nr 79 hade arbetstagaren varit sjukskriven i flera år, omväxlande på hel- och deltid. De senaste två åren hade arbetstagaren varit sjukskriven på heltid. När arbetstagaren kom tillbaka till arbetsplatsen fanns det inte arbete för hen. Arbetsgivaren övertalade istället arbetstagaren att ta tjänstledigt i fyra månader. Därefter försökte arbetstagaren på nytt att inställa sig på arbetet. Men inte heller nu fanns det arbete. Ett par veckor senare sades arbetstagaren upp med hänvisning till att hen på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde utföra arbete av betydelse.

---

<sup>46</sup> 7 § LAS.

<sup>47</sup> Därmed inte sagt att jag är först med att sammanställa dessa rekvisit.

<sup>48</sup> Se prop. 1973:129 s. 126 och prop. 1981/82:71 s. 66.

Arbetsdomstolen konstaterade att trots mycket utredning i ärendet var det oklart vilken arbetsförmåga arbetstagaren faktiskt hade vid uppsägningstillfället. Arbetstagaren hade inte arbetat på länge och inte heller prövats i arbetet, trots att hen ansåg sig vara arbetsför. ”Den oklarhet som sålunda föreligger får gå ut över arbetsgivaren.” Uppsägningen var därför inte sakligt grundad.

Arbetsgivaren i AD 2014 nr 3 ville säga upp en arbetstagare för att denne inte deltog i rehabiliteringen, men arbetsgivaren kunde inte ens visa att det förelåg en bristande arbetsprestation. Arbetstagaren hade flertalet gånger kommit till jobbet alkoholpåverkad men vägrade läggas in på en behandlingsklinik. Hen gick med på att minska sin alkoholkonsumtion men vägrade bli helt nykter. Arbetstagaren hade regelbunden läkarkontakt och genomgick samtalsterapi medan arbetsgivaren satte upp krav på slumpmässiga nykterhetskontroller. Arbetstagaren klarade vid ett par tillfällen inte nykterhetskontrollerna men ville fortfarande inte läggas in på behandlingsklinik trots företagsläkarens rekommendation. Detta resulterade i att arbetsgivaren valde att säga upp arbetstagaren. Men vid uppsägningstillfället hade arbetstagaren inte varit onykter på arbetet på fem månader, och vid avgörandet i Arbetsdomstolen hade hen klarat sig i två år. Arbetsgivaren gjorde i rätten inte gällande att arbetstagaren misskött sitt arbete utan var endast orolig för dennes hälsa. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagare har rätt att neka behandling även om detta kan påverka en framtida bedömning om huruvida rehabiliteringsansvaret är uppfyllt. I detta fall hade arbetstagaren stadigt minskat antalet gånger hen kommit till jobbet alkoholpåverkad och varit helt nykter på arbetet i fem månader vid uppsägningstillfället. Det förelåg alltså inte saklig grund för uppsägning.

## 4.2 Är arbetstagaren sjuk?

Det är inte alltid tydligt huruvida arbetstagaren är sjuk eller inte. Arbetsdomstolen har i flera fall bedömt uppsägningar enligt reglerna för sjuka arbetstagare, även om det inte är visat att arbetstagaren faktiskt är sjuk. I AD 2002 nr 32 klarade en brandman inte längre av de krav på fysisk förmåga som förelåg för att få utföra rök- och kemdykning. Under lite mer än ett år misslyckades arbetstagaren med de tester som gjordes. Hen fick då inte delta i utryckning utan istället fysträna och arbeta dagtid. Det medförde att arbetstagaren sedan klarade testerna under ett år och deltog i aktiv tjänst för att i april-maj 2000 på nytt underkännas. Arbetstagaren sades då upp i juni, eftersom alla brandmän förväntades kunna delta i rökdykning. Arbetstagaren hade hypertoni<sup>49</sup> och behandlades för detta men enligt ett läkarintyg fanns det inget medicinskt hinder för hen att träna upp sin fysik för att åter klara testerna. Efter uppsägningen visade det sig att hen

---

<sup>49</sup> Högt blodtryck.



dessutom led av annan hjärtsjukdom som skulle kunna förklara att hen inte klarade testerna. Samtidigt bedömdes prestationsförmågan vara normal för arbetstagarens ålder (54 år). Arbetsdomstolen konstaterade att det var ostridigt att det förelåg en nedsättning av arbetsförmågan men vid uppsägningen hade det inte framkommit någon förklaring.

”Enligt Arbetsdomstolens mening finns det i en sådan situation anledning att anlägga samma syn på frågan om uppsägningen varit sakligt grundad som domstolen gjort i fall då det redan vid uppsägningstillfället stått klart att arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdom eller skada.”

Arbetsgivaren hade enligt Arbetsdomstolen inte tillräckligt undersökt möjligheterna till fortsatt anställning, det fanns därför inte saklig grund för uppsägning. Det här fallet innebär att oklarheter huruvida arbetstagaren är sjuk går ut över arbetsgivaren, förutsatt att det är sannolikt att arbetstagaren är sjuk.

### **4.3 Har arbetsgivaren insikt om arbetstagarens sjukdom?**

För att arbetstagaren ska kunna invända mot uppsägningen med hänvisning till att hen är sjuk räcker det inte att bara kunna bevisa sjukdomen, arbetsgivaren måste dessutom känna till den. Det finns flera rättsfall där det vid avgörandet i Arbetsdomstolen varit ostridigt att arbetstagaren varit sjuk vid uppsägningstillfället men där frågan har varit vad arbetsgivaren haft kännedom om. Arbetsgivaren behöver inte veta säkert att arbetstagaren är sjuk men det behöver finnas en misstanke, eller tillräckligt många omständigheter som pekar mot sjukdom för att arbetsgivaren borde misstänka sjukdom.

I AD 2009 nr 70 ej ref. konstaterade Arbetsdomstolen att arbetstagarens alkoholmissbruk var av sjukdomskaraktär. Detta spelade dock ingen roll eftersom det inte förelåg sådana omständigheter att arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen kunde ha insett eller trott att arbetstagaren var sjuk. Arbetstagaren var vid upprepade tillfällen olovligt frånvarande från arbetet och fick en muntlig varning efter ett av dessa tillfällen. Arbetsgivaren hade vid flera tillfällen försökt att ta reda på orsaken bakom frånvaron men arbetstagaren hade aldrig förklarat varför eller sagt något som tydde på alkoholproblem. Andra gånger hade arbetstagaren berättat att hen haft det jobbigt privat efter bland annat en vårdnadstvist och en hotbild som lett till skyddat boende. Det var med andra ord inte långsökt att tro att frånvaron hade andra anledningar än sjukdom. Arbetstagaren var dessutom aldrig alkoholpåverkad på arbetsplatsen. Även om alkoholproblem av sjukdomskaraktär är en sjukdom som många gör allt för att dölja och som därmed är svår att prata om så borde arbetstagaren ha förstått att hens anställning stod på spel om frånvaron inte upphörde, speciellt efter att ha fått en varning. Uppsägningen var därmed sakligt grundad.

## 4.4 Vem bär bevisbördan om sjukdom finns men oklarheten gäller om sjukdomen har ett orsakssamband med den bristande arbetsprestationen?

Bara för att arbetstagaren är sjuk och har nedsatt arbetsförmåga så behöver inte den nedsatta arbetsförmågan bero på sjukdomen. Det måste finnas ett orsakssamband. Om det är oklart huruvida den bristande prestationen beror på sjukdomen är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att det *inte* finns ett orsakssamband, eftersom arbetsgivaren är den som ska visa att det finns saklig grund.

I AD 1998 nr 57 var det ostridigt att arbetstagaren led av reumatism och att hans arbetsprestation var bristande. Det var däremot oklart huruvida sjukdomen var orsaken bakom den bristande prestationen. Arbetstagaren anställdes som barnskötare men blev efter att ha drabbats av bland annat reumatism omplacerad till ett kontorsjobb. Efter en omorganisation flera år senare placerades arbetstagaren på ett nytt kontor där hen visade låg prestationsförmåga. Enligt arbetstagarens kollegor gjorde arbetstagaren sitt bästa men resultatet var inte godtagbart. Arbetsgivaren beslutade om en arbetspsykologisk undersökning för att utreda arbetstagarens mentala förmåga och en funktionsbedömning för att utreda den fysiska förmågan. En företagsläkare fick även i uppdrag att undersöka arbetstagarens arbetsförmåga på lång sikt. Den arbetspsykologiska undersökningen kom fram till att arbetstagarens intellektuella förutsättningar<sup>50</sup> påverkade dennes arbetsprestation medan företagsläkaren konstaterade att det inte kunde utslutas att den dåliga prestationen hade med sjukdomen att göra.<sup>51</sup> Företagsläkaren konstaterade att det "ligger i sjukdomens natur" att reumatism periodvis ger upphov till smärta och sömnstörningar, vilket i sin tur leder till ökad trötthet och stresskänslighet. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte gick att dra några säkra slutsatser om huruvida det förelåg ett samband mellan arbetstagarens bristande prestationer och dennes sjukdom och att det vid tiden för uppsägningen var oklart huruvida rehabilitering skulle hjälpa. I den situationen ålåg det arbetsgivaren att göra endera av två saker:

"[e]n möjlighet som [arbetsgivaren] hade var att föranstalta om ytterligare medicinsk utredning som eventuellt kunde klarlägga att [företagsläkarens] bedömning var felaktig. En annan möjlighet som [arbetsgivaren] hade var att vidta de ytterligare rehabiliteringsåtgärder som enligt hans mening var motiverade i syfte att avhjälpa problemen med [arbetstagarens] arbetsinsatser. [Arbetsgivaren] handlade emellertid inte på något av dessa sätt, utan valde att underkänna den slutsats som kom till uttryck i den enda medicinska utredning som

<sup>50</sup> Enligt arbetsgivaren kom den psykologiska undersökningen fram till att arbetstagaren hade "klart begränsad intellektuell kapacitet".

<sup>51</sup> Vad funktionsbedömningen av arbetstagarens fysiska arbetsförmåga kom fram till står inte tydligt i domen.

förelåg i ärendet. Denna handläggning av ärendet framstår enligt arbetsdomstolens mening som anmärkningsvärd.”

Arbetsdomstolen sammanfattade det hela i en hård regel för arbetsgivaren. När det är klart att sjukdom finns men oklart huruvida den är orsak till den bristande prestationen måste arbetsgivaren alltså visa att ett sådant orsakssamband *inte* finns eller gå vidare med rehabiliteringsarbetet som om det finns.

# 5 Rehabiliteringsfasen

Detta kapitel inleds med ett avsnitt innehållandes allmän information om rehabiliteringsansvaret och främst det ansvar för rehabiliteringsutredningen som inleder själva rehabiliteringsfasen. I det ingår även en genomgång av vanliga rehabiliteringsåtgärder. Omplacering är aktuell främst när andra åtgärder inte fungerar, därför har den åtgärden, ihop med anpassning av sysselsättningsgrad i form av deltid, placerats i kapitel sex om när arbetstagaren är färdigbehandlad. Till den allmänna delen hör även ett avsnitt om arbetstagarens medverkan och vikten av kommunikation under rehabiliteringen.

Efter den allmänna delen följer en genomgång av olika rättsfall som belyser skillnaden mellan när det är oklart vad arbetstagaren klarar av samt om det behövs mer rehabilitering, och när arbetsgivaren har gjort tillräckligt för att klargöra vilken arbetsförmåga arbetstagaren har samt om mer rehabilitering hjälper. Eftersom rättsfallen där arbetsgivaren vinner för att de har gjort allt rätt hör till undantagen i praxis gås dessa igenom mer noggrant.

## 5.1 Allmänt om utredningsansvaret och rehabiliteringsansvaret

Broman, Ericson och Öhrn sammanfattar rättsläget på detta sätt:

”Det relevanta för bedömningen om arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar ligger /.../ i huruvida arbetsgivaren följer rehabiliteringsarbetet i tid, metodiskt och uttömmande utreder arbetstagarens behov av rehabilitering och vilken åtgärd som ska vidtas samt vidtar den eller de åtgärder som enligt utredningen är lämplig.”<sup>52</sup>

Så efter att ha konstaterat att arbetstagaren lider av en sjukdom aktiveras rehabiliteringsansvaret och arbetsgivaren ska då utreda vilka åtgärder som behöver vidtas för att arbetstagaren, om möjligt, ska återfå full arbetsförmåga.

Arbetsgivaren ska ”svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.”<sup>53</sup> Som ett led i detta ska en ”plan för återgång i arbete” upprättas senast efter att en arbetstagare haft nedsatt arbetsförmåga en månad om det kan antas att arbetsförmågan kommer vara nedsatt minst 60 dagar.<sup>54</sup> Planen ska vara ett levande dokument som arbetsgivaren fortlöpande ska följa och vid behov förändra. Den är alltså central för rehabiliteringsarbetet, eftersom den visar vad som faktiskt ska göras. Om det under utredningens gång verkar som att arbetstagaren försämras så pass mycket att det är osannolikt att hen kan återgå i arbetet kan utredningen

---

<sup>52</sup> Broman, Ericson och Öhrn (2017) s. 124f.

<sup>53</sup> 30 kap. 6 a § SFB.

<sup>54</sup> 30 kap. 6 § SFB.

pausas. Det är dock viktigt att dokumentera vad som gjorts hittills. Om arbetstagarens tillstånd sedan förbättras är det bara att återuppta utredningen igen.<sup>55</sup>

Det är lätt att tro att rehabiliteringsarbetet följer ett enkelt schema där arbetstagaren blir sjuk, då görs en rehabiliteringsutredning, sedan vidtas de åtgärder som utredningen funnit lämpliga, och sen kan arbetstagaren arbeta som vanligt. Verkligheten är sällan så enkel. Olika faser flyter samman och flera olika åtgärder behöver prövas. Arbetsförmågebedömningar kan dessutom behöva göras flera gånger under rehabiliteringens gång.<sup>56</sup>

För ett effektivt rehabiliteringsarbete behöver arbetsgivaren veta hur arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt, vilken arbetsförmåga som finns kvar, hur den arbetsförmågan fungerar i arbetsgivarens verksamhet, och om arbetstagarens förmåga kan förbättras inom överskådlig tid. Iseskog ger följande exempel på vad som bör ingå i en utredning:

- a. ”En bedömning av arbetstagarens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter och en prognos för återgång i arbetet.
- b. Uppgift om arbetstagarens behov av rehabiliteringsinsatser.
- c. Uppgift om vilka rehabiliteringsinsatser som redan har vidtagits eller planeras.
- d. Uppgift om arbetsgivarens möjligheter att anpassa arbetsuppgifterna eller hitta andra lämpliga arbetsuppgifter.
- e. Uppgift - vid deltidssjukskrivning - när återgång till heltidsarbete kan förväntas.
- f. Uppgift om den anställdes uppfattning i frågan om rehabilitering.
- g. Tillgång till och medverkan av företagshälsovård.
- h. Uppgift om övriga omständigheter som kan ha betydelse för bedömningen av vilka åtgärder som kan behöva vidtas för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete.”<sup>57</sup>

Rehabiliteringsutredningen tar alltså sikte på att kartlägga arbetstagarens möjligheter att återgå i arbetet.

Arbetstagarens förutsättningar för återgång i arbetet är till stor del en medicinsk bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga där den primära källan är läkarutlåtanden. Det är dock bra att ha i åtanke att läkare ofta inte har insikt om exakt hur en arbetstagarers arbetsuppgifter ser ut eller vilka möjligheter arbetsgivaren har att anpassa arbetsuppgifterna. Ett exempel är AD 2006 nr 90 där läkaren själv uttalade att hen inte hade kunskap om vilka arbetsuppgifter som fanns att tillgå hos arbetsgivaren. Detta efter att ha meddelat att arbetstagaren kunde återgå till arbetet om hen ”undviker

---

<sup>55</sup> 30 kap. 6 § 2 st. SFB.

<sup>56</sup> Holm (2021) s. 147.

<sup>57</sup> Iseskog, (2019, JUNO) under rubriken 3.3.2. Rutin för klarläggande av arbetstagarens behov av rehabilitering.

statiskt tunga arbetsmoment för axlarna”, något som är svårt att undvika som svetsare.

I kommentaren till 5 § AFS 1994:1<sup>58</sup> understryks att förutsättningarna för rehabilitering minskar kraftigt efter redan en kort tids frånvaro från arbetet. Så även om det är frestande för arbetsgivaren att vänta tills arbetstagaren är medicinskt färdigbehandlad bör utredningen påbörjas innan dess. Arbetstagare kan återkomma till arbetsplatsen innan hen är färdigbehandlad, alternativt kan åtgärder behöva vidtas innan arbetstagaren återkommer för att säkerställa att återkomst ens är möjligt.

I AD 2003 nr 44 konstaterade Arbetsdomstolen att bolagets underlåtenhet att vidta en rehabiliteringsutredning i tid ledde till att bolaget var sämre förberett på arbetstagarens återkomst än vad som varit fallet om vederbörliga åtgärder vidtagits. Efter en längre tids sjukskrivning på grund av hjärtbesvär kom arbetstagaren tillbaka på halvtid men kunde av medicinska skäl inte längre köra buss, det jobb hen anställts för. Arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande men tilldelades inga andra arbetsuppgifter. Efter ungefär sex veckor sjukskrevs arbetstagaren återigen på heltid och tvist uppstod om huruvida arbetstagaren hade rätt till lön de veckor hen stått till arbetsgivarens förfogande. Arbetsgivaren menade att eftersom arbetstagaren inte var medicinskt färdigbehandlad hade det framstått som obehövligt att påbörja en rehabiliteringsutredning tidigare, därför hade inga åtgärder vidtagits för att rehabilitera arbetstagaren eller underlätta dennes återkomst till arbetsplatsen. Arbetsdomstolen konstaterade att det var möjligt att inga uppgifter hade kunnat hittas åt arbetstagaren även om arbetsgivaren påbörjat en utredning tidigare, men oavsett vilket hade arbetsgivaren varit bättre förberedd. Nu uppstod en massa frågetecken angående arbetstagaren som hade kunnat undvikas. Dessa oklarheter gick ut över arbetsgivaren.

Efter att ha klarlagt vilka förutsättningar för arbete som arbetstagaren har är det dags att utreda vilka arbetsuppgifter som arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren och som denne klarar av. Enligt 3 kap. 3 § 2 st. arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet genom anpassningar och andra åtgärder. Lämpligast är att börja med att utreda vilka arbetsuppgifter arbetstagaren hade vid insjuknandet och om arbetstagaren fortfarande klarar av dessa.

”Målsättningen med den individuella arbetsanpassningen är att vidta sådana åtgärder i arbetsmiljön, att den anställde kan vara kvar i eller återkomma till sitt vanliga arbete.”<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> AFS 1994:1 är föregångaren till 2020:5. Principerna är desamma men de tillhörande allmänna råden är i 2020:5 nerkortade till enstaka meningar. Därför görs hänvisningar till 1994:1.

<sup>59</sup> Kommentaren till 12 § i Arbetarskyddsstyrelsen allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1.

Enkelt uttryckt faller alla åtgärder som innebär en förändring av arbetstagarens arbetsförhållanden inom begreppet anpassningsåtgärd. Det innebär att arbetsgivaren kan behöva vidta många olika typer av åtgärder inom rehabiliteringsansvaret. Men det är bara åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna stanna kvar hos arbetsgivaren som ingår, även om dessa åtgärder sker utanför verksamheten.<sup>60</sup>

## **5.1.1 Sambandet mellan arbetsgivarens och socialförsäkringens utredningar**

Arbetsgivaren ska utreda hur arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt, vilken arbetsförmåga som finns kvar, ifall arbetsförmågan kan förbättras inom överskådlig tid, och hur den arbetsförmågan fungerar i arbetsgivarens verksamhet. För ansvarig för socialförsäkringen (Försäkringskassan) gäller att utreda detsamma men mot arbetsmarknaden i stort. Efter att ha tagit ledning i hur socialförsäkringen hanterar begreppet stadigvarande nedsatt när det gäller arbetsförmåga i HFD ref. 63 konstaterade Arbetsdomstolen i AD 2014 nr 41 att bedömningen enligt socialförsäkringsbalken och anställningsskyddslagen torde vara densamma men att prövningen av arbetsförmågan är olika eftersom de är riktade mot olika områden. Det är detta som gör att människor kan vara friska enligt Försäkringskassan men för sjuka för att arbeta enligt arbetsgivaren.<sup>61</sup>

Att det föreligger ett samband mellan arbetsgivarens och Försäkringskassans bedömningar märks även på att ett av kraven för att beviljas sjukersättning är att det inte finns några rehabiliteringsåtgärder som kan hjälpa.<sup>62</sup>

## **5.1.2 Exempel på olika åtgärder arbetsgivaren kan behöva vidta**

### **5.1.2.1 Anpassning av arbetstid och sysselsättningsgrad**

I vissa fall är det bästa för arbetstagaren att komma tillbaka från en sjukskrivning i etapper och successivt trappa upp sysselsättningsgraden tills hen är tillbaka till 100 procent. Detta gör att arbetstagaren kan vänja sig vid arbetssituationen igen och därmed ha mer tid för återhämtning innan hen är helt återställd. Arbetstiden kan även anpassas så att arbetstagaren endast arbetar vissa tider på dygnet.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Broman, Ericson och Öhrn (2017) s. 130.

<sup>61</sup> Se bland annat AD 2011 nr 41.

<sup>62</sup> 33 kap. 6 § SFB. Se även Ryberg-Welander (2022) s. 227ff.

<sup>63</sup> Se exempelvis AD 2013 nr 78 där arbetstagaren önskade arbeta arbetspass utan tidiga morgnar.

### 5.1.2.2 Arbetsprövning och arbetsträning

Arbetsprövning är en utredningsåtgärd där arbetstagaren prövar på arbetsuppgifter för att se vad hen klarar av. Arbetsträning är en vanlig åtgärd för att få arbetstagaren att återgå till arbete. Det gäller både för att få arbetstagare att komma tillbaka till sin gamla arbetsgivare och för att få långtidssjukskrivna att komma tillbaka till arbetsmarknaden överhuvudtaget. Arbetsträning är precis som ordet antyder en träning för att arbetstagaren ska återfå sin arbetsförmåga. Därför utför arbetstagaren ofta arbete utan större krav på prestation under arbetsträningen. Det är dock viktigt att komma ihåg att det är skillnad på möjligheterna att göra ett bra arbete när det finns ett krav på prestation eller inte.<sup>64</sup>

Arbetsträning kan ske både inom arbetsgivarens verksamhet och utanför den. Men för att arbetsträning ska kunna ske utanför arbetsgivarens verksamhet krävs att arbetstagaren beviljas tjänstledigt under tiden. Arbetstagaren kan ha rätt till rehabiliteringsersättning under arbetsträningen enligt 31 kap. socialförsäkringsbalken. Ansökan ska i så fall göras till Försäkringskassan.

Arbetsträning utanför arbetsgivarens verksamhet är inte samma sak som när arbetstagaren provar ett annat arbete enligt lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. En sådan ledighet kan arbetsgivaren inte neka då arbetstagaren endast behöver anmäla sin kommande ledighet till arbetsgivaren.<sup>65</sup> Förutsatt att villkoren i 2 § är uppfyllda, det vill säga att arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom i minst 90 dagar och har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden. Att tidsfristen ser ut som den gör beror på att den hänger samman med rehabiliteringskedjan.

### 5.1.2.3 Hjälpmedel

Om en arbetstagare med en sjukdom eller funktionsnedsättning behöver specialutrustning för att kunna arbeta kallas sådan utrustning för arbetshjälpmedel.<sup>66</sup> Det kan exempelvis handla om utrustning som omvandlar text till punktskrift, eller hörslina för att nämna några. Sådan utrustning kan vara dyr, men både arbetstagaren och arbetsgivaren kan ansöka om bidrag från Försäkringskassan för kostnaden.<sup>67</sup> Bidrag betalas ut om högst 50'000 kr men undantag för högre belopp kan göras om det föreligger synnerliga skäl.<sup>68</sup> Arbetshjälpmedel är personligt anpassade och utformade efter individens behov. Men arbetshjälpmedel i förordningens

---

<sup>64</sup> Se exempelvis AD 2013 nr 78 där arbetstagaren alltid hade en medföljande busschaufför som kunde ta över under arbetsträningen.

<sup>65</sup> 7 § lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

<sup>66</sup> <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel>.

<sup>67</sup> 30 kap. 5 § SFB och förordning (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.

<sup>68</sup> 4 § förordning (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.



mening är inte sådan utrustning som används i förebyggande syfte för att minska risken för skador såsom exempelvis höj- och sänkbara skrivbord. Sådan utrustning kallas istället ibland för arbetstekniska hjälpmedel.<sup>69</sup> Den distinktionen är dock inte alltid så tydlig och spelar framförallt roll för den som ska betala för hjälpmedlet i och med att det kan vara bidragsberättigat.

Det kan alltid vara värt att utreda om det finns något arbetshjälpmedel eller arbetstekniskt hjälpmedel som fungerar i det enskilda fallet. Arbetstekniska hjälpmedel är en del av det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet förutsatt att det finns belägg för att det kan minska risken för skador. Som Arbetsdomstolen konstaterade i AD 1993 nr 42:

” Vid bedömandet av hur långt arbetsgivarens åliggande härvidlag kan sträcka sig spelar givetvis in bl.a. tekniska faktorer vid sidan av bedömningar i vilken utsträckning en arbetstagare kan bli mera varaktigt hjälpt av de åtgärder som övervägs.”

Det hela blir i slutändan en skälighetsbedömning där nyttan av införskaffandet av hjälpmedlet vägs mot bland annat kostnaden. I exempelvis AD 1993 nr 42 och AD 2001 nr 1 fann Arbetsdomstolen att arbetsgivarna inte varit skyldiga att införskaffa några hjälpmedel eftersom dessa inte hade hjälpt arbetstagarna att kunna utföra sitt arbete. Däremot hade det i AD 2006 nr 90 varit skäligt att kräva att arbetsgivaren åtminstone *utredde* huruvida det fanns några hjälpmedel som hade kunnat vara aktuella. En arbetsgivare bör därmed, om behov finns, undersöka om det finns möjliga hjälpmedel.

#### 5.1.2.4 Psykosociala insatser

I vissa fall är det psykosociala insatser som krävs för att möjliggöra arbetstagarens återgång i arbete. AFS 2015:4 arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö gäller främst det systematiska arbetsmiljöarbetet men kan vara bra även i rehabiliteringssammanhang. Om orsaken till arbetstagarens ohälsa är exempelvis en ohälsosam arbetsbelastning kan det vara läge att överväga psykosociala åtgärder, det vill säga se över den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Eftersom arbetsgivaren enligt 9 § AFS 2015:4 ska se till att arbetstagarnas arbetsuppgifter och befogenheter inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning bör det vara en naturlig del i rehabiliteringsarbetet att se över de sakerna. För en arbetstagare som återkommer efter en längre sjukskrivning kan det vara extra viktigt att arbetsgivaren tydliggör vilka resultat som ska uppnås med arbetet och vem arbetstagaren kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Det vill säga arbetsgivaren ska uppfylla framförallt punkt 2 och 5 i 10 § AFS 2015:4.

---

<sup>69</sup> Se bland annat <https://www.1177.se/stockholm/behandling--hjalpmedel/hjalpmedel/stod-och-anpassningar-i-vardagen/arbetshjalpmedel/>, och <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/hjalpmedel/kategorier-av-hjalpmedel/>.

### 5.1.2.5 Utbildning

I vissa situationer kan arbetstagaren behöva utbildning för att kunna komma tillbaka till arbetet.<sup>70</sup> Det kan röra sig om både vidareutbildning inom arbetstagarens nuvarande yrke och omskolning till ett nytt yrke som finns hos arbetsgivaren. För att utbildningen ska falla under arbetsgivarens rehabiliteringsansvar krävs att syftet är att arbetstagaren ska återgå till arbete hos arbetsgivaren och inte börja arbeta någon annanstans.<sup>71</sup> Det här betyder att om arbetsgivaren erbjuder en utbildning för att omskola arbetstagaren till ett yrke som finns i arbetsgivarens verksamhet så är det inte rekommenderat att arbetstagaren då byter inriktning under utbildningen till ett yrke som inte finns hos arbetsgivaren. Detta skedde i AD 2006 nr 11, trots att arbetstagaren blivit tillsagd flera gånger att den nya inriktningen inte skulle leda till arbete hos arbetsgivaren. Detta tillsammans med arbetsgivarens många omplaceringsförsök ledde till Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren därmed hade uppfyllt rehabiliteringsansvaret.

### 5.1.3 Arbetstagarens medverkan till rehabiliteringen och vikten av kommunikation

I förarbeten från början av 1990-talet sägs följande som, eftersom det gällde en paragraf som lyftes rakt in i socialförsäkringsbalken, fortfarande får anses spegla lagstiftarens syn på arbetstagarens medverkan.

”Den som kan förutsättas ha den bästa kännedomen om behovet av rehabiliteringsåtgärder är den försäkrade själv. Det är därför naturligt att han får ett ansvar för att medverka i utredningen och lämna den information som behövs för tillämpningen av lagen. Det får naturligtvis inte medföra att den personliga integriteten åsidosätts.

Oavsett vilka åtgärder som sätts in eller kvaliteten på dem, är de tämligen verkningslösa utan den försäkrades aktiva medverkan. Han åläggs därför genom paragrafen en skyldighet att efter bästa förmåga medverka i rehabiliteringen.”<sup>72</sup>

Det är svårt, för att inte säga omöjligt, att genomföra rehabiliteringsåtgärder om den arbetstagare som ska rehabiliteras inte vill delta. Medan arbetsgivaren och Försäkringskassan, enligt socialförsäkringsbalken, har flera skyldigheter inom rehabiliteringsarbetet så har arbetstagaren två. Arbetstagaren ska lämna de upplysningar som behövs, och efter bästa förmåga medverka aktivt i rehabiliteringen.<sup>73</sup> Om arbetstagaren inte gör detta kan det innebära att rehabiliteringsansvaret anses vara uppfyllt eftersom arbetsgivaren inte kan lastas för en bristande rehabilitering om den som ska rehabiliteras inte vill låta sig rehabiliteras. Men bristande medverkan är inte en antingen-eller-situation, bara för att arbetstagaren

---

<sup>70</sup> Utbildning nämns som möjlig åtgärd i bland annat prop. 1990/91:140 s. 46 och prop. 1990/91:141 s. 42.

<sup>71</sup> Se bland annat AD 1993 nr 42.

<sup>72</sup> Prop. 1990/91:141 s. 90. Citatet gäller 22 kap. 4 § AFL som motsvarar dagens 30 kap. 7 § SFB.

<sup>73</sup> 30 kap. 7 § SFB.

tackar nej till en specifik åtgärd innebär det inte automatiskt att rehabiliteringsansvaret därmed är uppfyllt. Det är alltid en helhetsbedömning. Arbetstagaren ska dessutom medverka efter bästa förmåga. Vid vissa sjukdomar finns det ett naturligt inneboende motstånd mot rehabilitering där en bristande medverkan till viss del är att vänta, såsom vid exempelvis alkoholism där många drabbade inte vill erkänna att det finns en sjukdom. Arbetsdomstolen konstaterade i AD 2013 nr 65 att det tar tid att bli kvitt ett beroende och man får räkna med bakslag i rehabiliteringen.

Om en arbetstagare väljer att avstå från åtgärder kan det innebära att arbetstagaren inte anses ha medverkat till sin rehabilitering, och att arbetsgivaren därmed har uppfyllt rehabiliteringsansvaret. Det kan i sin tur innebära att det föreligger saklig grund för uppsägning. I AD 1993 nr 96 försökte arbetsgivaren få till en arbetsprövning som arbetstagaren inte ville gå med på. Arbetsdomstolen konstaterade då:

”om arbetstagaren utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering av sådant slag, måste dennes handlande få den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed också att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Detta under förutsättning dock att fråga är om en arbetsprövning som kan antas bidra till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete och att detta arbete är av sådant slag att arbetstagaren skäligen bör godta omplacering till det.”

Arbetstagaren har alltså rätt att säga nej, men om hen inte har giltiga skäl för att göra det riskerar arbetstagaren att förlora sin anställning. Tanken är att arbetstagaren inte ska kunna välja bort rehabilitering. Lagstiftningen skyddar den fortsatta anställningen men skyddar inte mot att anställningen kan behöva förändras till det sämre för arbetstagaren.<sup>74</sup>

Bristande medverkan är inte alltid arbetstagarens fel. Ibland är det arbetsgivaren som fattar beslut angående rehabiliteringen utan att involvera arbetstagaren. I de situationerna kan inte arbetstagaren lastas för att hen inte medverkat. Se bland annat AD 2006 nr 90 där det faktum att arbetstagaren inte involverades i delar av utredningsarbetet var en av de bidragande faktorerna till att uppsägningen underkändes.

Att arbetstagaren måste lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering beror bland annat på den patientsekretess vi har i Sverige.

På grund av den sekretess som föreligger enligt 25 kap. 1 § offentlighet- och sekretesslagen (2009:400) kan arbetsgivare inte ta del av läkarutlåtanden och journaler utan arbetstagarens godkännande. Arbetstagaren har dessutom ingen skyldighet att uppge vilken sjukdom hen lider av, varken i sjukankmälan eller sjukintyg. Men om arbetstagaren inte delar med sig av information kan det försvåra arbetsgivarens rehabiliteringsarbete. I AD 1999 nr 26 var en arbetstagare sjukskriven på grund av psykisk sjukdom men

---

<sup>74</sup> Günzel och Zanderin (2012) s. 132.

arbetsgivaren hade stora svårigheter att få del av relevant information om hens hälsa. Bland annat vägrade arbetstagaren att låta de andra deltagarna (bland annat representanter för arbetsgivaren, Försäkringskassan och arbetstagarens eget fackförbund) vid ett rehabiliteringsmöte ta del av informationen i ett läkarutlåtande vilket resulterade i att inga beslut om åtgärder kunde tas. Detta har i kombination med arbetstagarens utevaro gjort att det, enligt Arbetsdomstolen, ”i praktiken inte varit möjligt för arbetsgivaren att vidta några rehabiliterande åtgärder.” Arbetsdomstolen anser i sådana situationer att rehabiliteringsansvaret är uppfyllt och hanterar rättsfallen därefter.

För att arbetstagaren ska kunna medverka till rehabiliteringen krävs en fungerande kommunikation. Den bör dessutom starta redan under sjukskrivningen då en regelbunden kontakt mellan den sjukskrivne och dennes arbetskamrater samt arbetsledning bidrar till att förkorta sjukskrivningstiderna.<sup>75</sup> Arbetstagaren i AD 2003 nr 44 var sjukskriven på heltid i mer än ett år men skickade löpande kopior på läkarintygen som låg till grund för sjukskrivningen till arbetsgivaren. Trots detta var den enda rehabiliteringsåtgärd som vidtogs ett rehabiliteringsmöte ett par dagar innan arbetstagaren återkom till arbetet, på Försäkringskassans initiativ. Arbetsgivaren var helt oförberedd när arbetstagaren av medicinska skäl inte längre kunde utföra sina gamla arbetsuppgifter. Med en effektivare kommunikation mellan parterna hade förutsättningarna för rehabiliteringsarbetet varit bättre. Nu drabbade den bristande kommunikationen arbetsgivaren som slutligen förlorade tvisten i Arbetsdomstolen.

När det är arbetstagaren som är anledningen till den bristande kommunikationen kan detta gå ut över just arbetstagaren. Det gäller även om det är skyddsombud, arbetstagarorganisationen, läkare, arbetstagaren själv, arbetstagarens envisa moster eller någon annan som för arbetstagarens talan. Missförstånd kan få stora konsekvenser därför är det säkrast att vara så tydlig som möjligt. I AD 2013 nr 78 konstaterade Arbetsdomstolen att företrädarna för de olika parterna i viss mån talat förbi varandra när diskussioner förts om vilka anpassningar som behövdes och vilka möjligheter arbetsgivaren hade att tillgodose dem. Fallet handlade om en busschaufför som drabbades av en hjärninfarkt och därefter hade en lång väg tillbaka till arbetet.<sup>76</sup> Efter att ha varit helt sjukskriven i mer än två år fick hen arbetsträna hos arbetsgivaren, med successivt förbättrade resultat och allt fler dagar. Mot slutet ”arbetade” arbetstagaren halvtid, med en ledig dag mitt i veckan och började aldrig senare än tidig förmiddag. Arbetstagaren hade dessutom alltid en ordinarie förare med sig som kunde

---

<sup>75</sup> Kommentaren till 5 § i Arbetarskyddsstyrelsen allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1. Se även prop. 2017/18:1, utgiftsområde 10, s. 63.

<sup>76</sup> En viktig fråga i fallet var om arbetstagaren blivit diskriminerad, se avsnitt 3.2.

ta över om arbetet blev för mycket. När arbetstagaren skulle återgå till normalt arbete kunde arbetsgivaren bara erbjuda halvtid, *utan* andra anpassningar vilket betydde att arbetstagaren skulle bli tvungen att arbeta tidiga morgnar när behovet av förare var störst. Arbetstagaren kunde inte acceptera ett sådant schema och blev därför uppsagd. Arbetsdomstolen konstaterade att det hade varit skäligt av arbetsgivaren att erbjuda ett anpassat schema, om detta gjorts i maj när schemat lades. I augusti när arbetstagaren skulle återgå i arbete kunde detta inte göras utan att försämra villkoren för andra förare. Frågan var om det dessutom hade krävts fler anpassningar än att bara slippa morgontrafiken. Enligt den läkare som hördes under rättegången finns det bara en säker metod för att bedöma vad någon som arbetstagaren klarar av, och det är att pröva sig fram. Det går med andra ord inte helt säkert att säga huruvida arbetstagaren hade klarat att arbeta en ”vanlig” halvtidstjänst, eftersom detta inte prövats. I sviterna av hjärninfarkten uppvisade arbetstagaren typisk ”fatigue”, mental trötthet och lång återhämtningstid. Arbetstagaren hade bedömts av bland annat läkare och Försäkringskassan att kunna arbeta halvtid som busschaufför. Den bedömningen gjordes dock när arbetstagaren arbetstränade vilket skedde med ett anpassat schema, där denne inte bara slapp tidiga morgnar utan även hade en ledig dag mitt i veckan. Dessutom drabbades arbetstagaren lätt av huvudvärk i äldre bussar med högre, monotona ljud och sämre luftkonditionering. Enligt Arbetsdomstolen kunde arbetstagaren inte förväntas:

”arbeta enligt ett 50 %-schema med arbete på eftermiddagar utan att belastas över sin toleransgräns med risk för ökade belastningssymptom såsom ökad trötthet, huvudvärk och humörväxlingar.”

För att tillgodose arbetstagarens behov av återhämtning och en stimulifattig miljö behövde arbetsgivaren inte bara anpassa arbetstiden utan även vilka busslinjer och busstyper arbetstagaren körde. Sådana förändringar hade enligt Arbetsdomstolen ”varit i det närmaste omöjligt eller i vart fall förenat med stora svårigheter”. Det går inte att veta säkert om arbetstagaren hade klarat av att arbeta utan anpassningar eftersom detta inte prövats, men arbetstagar sidan<sup>77</sup> har agerat som om dessa anpassningar var nödvändiga vilket därmed gjort att arbetsgivaren trott att så var fallet. Arbetsgivaren hade dessutom bett företagshälsovården att genomföra en arbetsförmågeutredning eftersom arbetsgivaren inte hade tillgång till de utlåtanden som gjordes av ansvariga läkare för den medicinska rehabiliteringen. Efter att ha fått tillgång till arbetstagarens journaler konstaterade företagshälsovården att en sådan utredningen redan gjorts och att den var tillräcklig. Arbetsgivaren har alltså medverkat (om en motvilligt i början) till arbetstagarens rehabilitering och har försökt få till ordentliga

---

<sup>77</sup> Arbetstagaren, facket, representanter för Arbetsförmedlingen, Hjärnskadeteamet (ansvariga för den medicinska rehabiliteringen) etcetera.

utredningar. Den oklarhet som fanns berodde främst på bristande tydlighet från arbetstagsidan. Arbetsdomstolen godkände därför uppsägningen.

I AD 2011 nr 41 finns exempel på både bra och dålig kommunikation. Arbetstagaren sades upp, parterna förhandlade, sedan återtogs uppsägningen med en överhängande risk för en ny uppsägning. Sedan valde arbetstagaren att inte kommunicera till någon att hen drabbats av ryggskott förrän en andra uppsägning var ett faktum, trots att smärtan skulle påverka de undersökningar som gjordes. Medan arbetstagaren i AD 2011 nr 41 var sjukskriven togs hotellet där hen arbetade över av ett annat bolag som gjorde en omfattande omorganisation som bland annat resulterade i att den typ av tjänst som arbetstagaren innehaft rationaliserades bort. När arbetstagaren återkom i arbete hade hen nedsatt fysisk arbetsförmåga och det fanns inget arbete hen kunde utföra så arbetstagaren sades upp. Uppsägningen återtogs dock för att frågan om arbetstagarens arbetsförmåga och eventuella rehabiliteringsbehov skulle utredas ytterligare. Bland annat gjordes en utredning hos företagshälsovården med bland annat belastningstester och psykologbedömning. Arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga bedömdes vara varaktig, och inga medicinska åtgärder skulle hjälpa. Därför blev inte heller rehabiliteringsåtgärder hos arbetsgivaren aktuella, speciellt som Försäkringskassan gjort bedömningen att arbetsförmågan inte var nedsatt utifrån arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. Därefter gjordes en omplaceringsutredning som fann att arbetstagaren inte hade fysisk förmåga eller tillräckliga kvalifikationer för de tjänster som fanns. Arbetstagaren sades därför upp på nytt. Arbetstagaren menade att företagshälsovårdens utredning var missvisande eftersom hen led av ryggskott när utredningen gjordes. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren inte varit sjukskriven på grund av ryggskott, inte sagt något om ryggskott till företagshälsovården eller försökt göra testerna en annan dag. Det fanns därför ingen anledning att anse att utredningen var missvisande. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren hade gjort rätt och att det fanns saklig grund för uppsägning. Det bygger dock på de utredningar som gjordes efter att arbetsgivaren återtog den första uppsägningen, det är inte säkert att arbetsdomstolen gjort samma bedömning på underlaget som fanns tillgängligt innan dess.

## **5.2 Rättsfall där arbetsgivaren trots bra rehabiliteringsarbete misslyckats med att**

# klarlägga att den bristande arbetsförmågan är stadigvarande

## 5.2.1 Stadigvarande nedsatt

I AD 2014 nr 41 var arbetstagaren vid tiden för uppsägningen helt sjukskriven, det var alltså ostridigt att hen inte hade någon arbetsförmåga.

Däremot var frågan om arbetsförmågan var *stadigvarande nedsatt*.

Arbetstagaren hade sedan flera år beviljats sjukersättning om 50 procent vilket inte sker om rehabiliteringsåtgärder kan hjälpa.

Rehabiliteringsåtgärder kan dock fortfarande vara aktuella för den kvarvarande arbetsförmågan. Arbetstagaren arbetade som textilslöjds lärare, trots att hen sedan mer än 25 år led av fibromyalgi med efter hand uppkomna besvär i form av bland annat migrän, trötthet och ledvärk.

Arbetstagaren var i flera år helt sjukskriven men sedan 1999 var hen sjukskriven på deltid i varierande omfattning. Mellan 2005 och augusti 2011 arbetade hen 50 procent och fick sjukersättning om 50 procent. Men inför höstterminen 2011 försämrades arbetstagaren och blev sjukskriven på heltid, och i februari 2012 sades hen upp. Enligt arbetstagaren var försämringen en följd av flera faktorer, bland annat blev lektionstiden längre samtidigt som arbetstagarens privatliv var mentalt uttröttande då dennes son led av en tumörsjukdom. Detta ledde till att det ”blev för mycket” för arbetstagaren. Arbetstagaren var vid tiden för domen fortfarande helt sjukskriven men eftersom bedömningen utgår från den information som fanns tillgänglig vid uppsägningen spelade den fortsatta sjukskrivningen inte någon roll. Fibromyalgi är en skovbaserad sjukdom vilket innebär att det är svårt att förutse om och när en eventuell förbättring kan ske, men arbetstagaren arbetade ett halvår innan uppsägningen. Så även om olika läkare var överens om att mer arbetslivsinriktad rehabilitering inte var aktuell gick det inte att vid uppsägningen säga att arbetstagarens arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt. Chansen att arbetsförmågan kunde förbättras gjorde att det inte fanns saklig grund för uppsägning.

AD 2014 nr 41 kan jämföras med AD 1996 nr 115 där det var ostridigt att arbetstagaren hade arbetsförmåga nog för att arbeta halvtid men där det var oklart om arbetstagaren klarade mer. I det fallet led arbetsgivaren ingen skada av att arbetstagaren endast arbetade halvtid och var sjukskriven på halvtid.

”Enligt arbetsdomstolens mening har det i den aktuella situationen inte funnits något befogat intresse för [arbetsgivaren] att söka få till stånd en omreglering av [arbetstagarens] anställning till att gälla halvtid och än mindre att helt skilja [hen] från anställningen.”

Eftersom arbetstagaren endast fick sjukpenning (och även den ersättningen var tveksam) kunde arbetsförmågan inte bedömas vara stadigvarande nedsatt.

## **5.2.2 Utredningen och vidtagna åtgärder är inte tillräckliga**

I AD 2010 nr 79 hade arbetstagaren varit sjukskriven i flera år och hade därför inte arbetat på länge. Parterna hade olika uppfattningar om arbetstagarens förmåga men trots att arbetstagaren hävdade att hen var arbetsför genomfördes ingen arbetsprövning, även om detta varit ett enkelt sätt att få klarhet i vilken arbetsförmåga som fanns. Arbetsdomstolen fann att situationen var allt för oklar, och att utredningen därmed var bristfällig. Det fanns därför ingen saklig grund för uppsägning.

Det är av yttersta vikt att arbetstagaren involveras i utredningen, liksom skyddsombud eller facket. I AD 2006 nr 90 var arbetstagaren anställd som svetsare och drabbades av förslitningsskador i axlarna. Efter att arbetstagaren sjukskrivits hölls rehabiliteringsmöten och arbetstagaren träffade läkare. Efter något år opererades arbetstagaren för sina skador men hade enligt läkarutlåtanden fortfarande vissa besvär. Läkaren konstaterade att det fanns arbetsförmåga om arbetstagaren undviker statiskt tunga arbetsmoment för axlarna, och att arbetstagaren därför inte bör ha sina gamla arbetsuppgifter. En sjukgymnast gjorde däremot bedömningen att arbetstagaren borde kunna återgå i arbetet. Från arbetsgivarens sida gjordes en ergonomisk arbetsplatsbeskrivning där ergonomen uppgav att det ur belastningssynvinkel var olämpligt att arbetstagaren fortsatte arbeta som svetsare och att det inte heller fanns annat lämpligt arbete hos arbetsgivaren. Varken arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation var närvarande vid den här utredningen. Det gjorde att den ifrågasattes av arbetstagarorganisationen men även av läkaren. Ergonomen har även inför Arbetsdomstolen medgett att den som utredningen berör bör närvara för att visa vad denne klarar av. Arbetsdomstolen ifrågasatte därför tillförlitligheten i den utredningen. Det fanns olika uppfattningar om vilken förmåga arbetstagaren hade och det var inte klarlagt vilken anpassning som behövdes, eller var möjlig. Arbetsdomstolen underkände därmed arbetsgivarens rehabiliteringsutredning och uppsägning.

## **5.2.3 Rättsfall där arbetsgivaren rehabiliterat klart**

Två fall som visar på hur mycket arbetsgivaren behöver göra är AD 2011 nr 41 och AD 2013 nr 78. Dessa är redan beskrivna i avsnitt 5.1.3.

Arbetstagaren i AD 2001 nr 1, en ingenjör, sjukskrevs i januari 1990 för symptom som visade sig bero på elöverkänslighet. På arbetsplatsen elsanerade arbetsgivaren ett rum åt arbetstagaren ihop med vissa kringutrymmen. Dessutom bekostade arbetsgivaren elsaneringen av ett arbetsrum och ett sovrum i arbetstagarens bostad. Arbetstagaren började sedan successivt komma tillbaka till arbetet för att från slutet av 1992 vara



tillbaka på heltid. Arbetet utfördes mestadels hemifrån med resor till kontoret för möten och redovisningar. Arbetstagaren var i snitt på arbetsplatsen mellan en och två dagar i veckan. Från hösten 1997 arbetade arbetstagaren endast hemifrån då det utvidgade mobiltelefonnätet försvårade utomhusvistelse. I början av 1999 tvingades arbetstagaren att flytta till en husvagn men fick då låna ett utrymme på en närliggande gård att arbeta i. Detta rum var inte anpassat och när arbetsgivaren besökte lokalen konstaterades att den var helt otillfredsställande ur arbetsmiljösynpunkt. I samband med ett sådant besök sades det muntliga distansavtalet upp. Under sommaren flyttade arbetstagaren till en ny bostad där hen på egen bekostnad elsanerade ett arbetsrum och installerade den gamla utrustningen. Hens chef meddelade dock att efter semestern skulle ett arbetsrum finnas tillgängligt åt arbetstagaren på arbetsplatsen och att arbetstagaren skulle inställa sig där. Det nya arbetsrummet var inte elsanerat men arbetsgivaren godtog inte längre distansarbete.<sup>78</sup> Huvudskyddsombudet förbjöd i september 1999 bolaget att kräva att arbetstagaren arbetade på kontoret. Ett beslut som fastställdes av Yrkesinspektionen. I oktober stängde arbetsgivaren av uppkopplingen till den utrustning som fanns hemma hos arbetstagaren och därefter sades arbetstagaren upp.

Arbetsgivaren menade att på grund av arbetets natur var distansarbete inte längre möjligt. Arbetet genomfördes främst i projektform med dagliga möten mellan projektdeltagarna och ibland ute hos olika leverantörer. Eftersom mobiltelefoner, datorer, projektorer och trådlösa nätverk var nödvändiga hjälpmedel vid mötena är det förståeligt att arbetstagaren med sin problematik inte kunde närvara. Arbetsdomstolen höll med om att arbetstagaren inte kunde delta i arbetet så som detta bedrevs i arbetsgivarens lokaler.

Parterna var överens om att det inte fanns några åtgärder för att arbetstagaren skulle bli bättre, utan frågan var om arbetsgivaren har gjort tillräckligt för att anpassa arbetet efter arbetstagarens förutsättningar. Arbetstagsidan menade att en ny elsanering av ett rum borde göras, dessutom kan ny teknik såsom webbkameror<sup>79</sup> göra att möten kan hållas på distans och arbetstagaren därmed arbeta kvar. Arbetsgivarsidan å andra sidan menade att elsanering skulle endast ha begränsad effekt och dessutom hindra exempelvis kollegor från att ta med nödvändig utrustning till arbetstagaren. För distansarbete skulle ett nytt driftsställe behöva inrättas och det kan inte vara skäligt. Bolaget har dessutom ett befogat intresse av att skydda utrustning och informationen i databaser mot obehöriga intressen. Att ha dessa hos arbetstagaren skulle kräva installation av larm och säkerhetsanordningar som på grund av arbetstagarens elöverkänslighet inte kan installeras hos arbetstagaren. Arbetsdomstolen höll med om att arbetstagsidans förutsättningar gjorde att hen inte kunde arbeta i den

---

<sup>78</sup> Kontoret var nu på en annan adress, därför fanns inte det gamla elsanerade rummet kvar.

<sup>79</sup> Ny teknik 2001 men har ingått i varenda bärbar dator jag ägt sen 2011.

yrkesroll hen tidigare haft. Därmed blev frågan om arbetsgivaren kunde erbjuda ett annat arbete. Arbetsgivaren hade, utan att nämna arbetstagaren vid namn, eftersökt arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av någon som arbetade hemifrån, med tillägget att det inte bara gällde hel- eller deltidsarbete utan vilka uppgifter som helst som kunde "skrapas ihop". Tyvärr fann utredningen ingenting. Arbetsdomstolen konstaterade att med de begränsningar som arbetstagarens sjukdom utgjorde hade arbetsgivaren gjort vad som krävs. Det fanns därmed saklig grund för uppsägning.

## 6 Rehabiliteringens avslut

Det kommer en tid när arbetstagarens arbetsförmåga har stabiliserats. Antingen har arbetstagaren återfått sin fulla arbetsförmåga eller så är den fortsatt nedsatt men ytterligare åtgärder kommer inte ha någon större effekt. Frågan är vad som händer då.

### 6.1 Arbetstagaren har återfått full arbetsförmåga

Det optimala är att arbetstagaren kommer ut på andra sidan rehabiliteringen med full arbetsförmåga. Det kan hända att arbetstagaren fortsatt kommer behöva använda hjälpmedel, men om arbetstagaren kan arbeta som vanligt kan rehabiliteringen avslutas, arbetsgivaren behöver bara se till att processen dokumenteras. I många fall behövs en viss uppföljning och efterkontroll för att se till att arbetstagaren fortsätter att må bra, men detta faller under det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>80</sup>

### 6.2 När parterna inte är överens om vilken åtgärd som ska vidtas

Om arbetstagaren inte återfått full arbetsförmåga är det vanligt att parterna inte är överens om vad som ska ske härnäst. Det finns flera exempel på när arbetstagaren inte är återställd och därmed vill se mer utredning och fler åtgärder men arbetsgivaren anser att det är dags att avsluta.

Min tolkning av AD 2013 nr 78 är att det uppstod ett viktigt missförstånd när arbetstagar sidan talade om önskvärda åtgärder som varit rimliga under arbetsträningen medan arbetsgivaren menade att rehabiliteringsfasen var över och det var dags att diskutera vad arbetstagaren klarade av som färdigbehandlad. Parterna var inte överens om vilken fas rehabiliteringen var i. Se avsnitt 5.1.3.

I AD 2011 nr 41 ville arbetstagaren se mer utredning medan arbetsgivaren ville säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren tog tillbaka uppsägningen och gjorde ordentliga undersökningar som visade att det inte fanns något arbete åt arbetstagaren och inga lämpliga åtgärder. Arbetstagaren ville fortfarande se mer utredningar men arbetsgivaren ansåg att fler utredningar inte skulle leda till någon ny information och sade därför upp arbetstagaren.

Se även AD 2001 nr 1 där arbetstagaren ville se fler åtgärder och utredningar medan arbetsgivaren ansåg att det inte fanns mer att göra.

---

<sup>80</sup> Broman, Ericson och Öhrn (2017) s. 189. Se AFS 2001:1, främst 8 och 11 §§.

## 6.3 Åtgärder när arbetstagarens arbetsförmåga är stabiliserad

### 6.3.1 Reglering av sysselsättningsgraden

Om arbetstagaren beviljas sjukersättning på deltid har arbetsgivaren rätt att sänka arbetstagarens sysselsättningsgrad med samma procent så att sjukersättning plus arbete tillsammans blir 100 procent. Det beror på att sjukersättning endast får ges om arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt i förhållande till hela arbetsmarknaden. I sådana fall kan det inte finnas något arbete hos arbetsgivaren som arbetstagaren kan klara av på heltid.<sup>81</sup>

När en omreglering sker på arbetsgivarens initiativ har arbetstagaren sedan 2022 rätt till en omställningsperiod där arbetstagaren behåller sina förmåner, men huruvida den rätten gäller i en rehabiliteringssituation är i nuläget oklart.<sup>82</sup> Däremot är det klart att den rätten inte finns om omregleringen sker på arbetstagarens initiativ. Att en lägre sysselsättningsgrad får effekt på lön, semester och andra förmåner märks bland annat i AD 2010 nr 3 där den effekten var anledningen till tvisten.

När arbetstagaren i AD 2010 nr 3 beviljades sjukersättning om 25 procent sades denne upp från sin heltidstjänst samtidigt som arbetsgivaren erbjöd en ny anställning motsvarande 75 procent med i övrigt oförändrade anställningsvillkor. Uppsägning av ett anställningsavtal kan endast ske i sin helhet, arbetsgivaren kan alltså inte säga upp endast 25 procent av tjänsten utan måste säga upp arbetstagaren helt och sedan erbjuda ett nytt avtal med lägre sysselsättningsgrad. Därmed krävs alltså att det föreligger saklig grund för uppsägning. Här är det dock viktigt att hålla koll på om det kan finnas klausuler i kollektivavtal som reglerar den här situationen när en arbetsgivare vill omreglera en tjänst då arbetstagaren beviljas delvis sjukersättning. En arbetsgivare har länge haft rätt att avsluta en anställning i samband med ett beslut om full sjukersättning.<sup>83</sup> Eftersom bolaget i AD 2010 nr 3 direkt erbjöd arbetstagaren en ny anställning tyder det på en avsikt att endast ”anpassa arbetstidsmättet till [hens] faktiska arbetsförmåga.” Arbetsdomstolen kom därför fram till att det förelåg saklig grund och att arbetsgivaren agerat korrekt. I det här fallet hade arbetstagaren fått beslut om sjukersättning tillsvidare vilket betyder att hens arbetsförmåga bedömdes vara stadigvarande nedsatt. Bedömningen hade med stor sannolikhet blivit annorlunda om det endast rört sig om sjukpenning.

AD 2010 nr 3 kan jämföras med AD 1996 nr 115. I det fallet ville arbetsgivaren omreglera en tjänst för en arbetstagare från heltid till halvtid, den sysselsättningsgrad som hen enligt företagsläkaren klarade av att arbeta.

---

<sup>81</sup> 33 kap. 6 och 10 §§ SFB. Se även Westregård (2011) s. 453ff.

<sup>82</sup> 7 b § LAS. Se avsnitt 2.5.

<sup>83</sup> 4 b § LAS.

Arbetstagaren tackade nej och blev då uppsagd. Efter att arbetstagaren fick en ryggskada 1989 som gav upphov till bestående men blev hen föremål för flera rehabiliteringsåtgärder såsom arbetsträning på olika positioner och utbildning. Under de kommande åren var arbetstagaren omväxlande sjukskriven på hel- eller halvtid. Sedan april 1994 var arbetstagaren sjukskriven på halvtid och arbetade halvtid som brevbärare. Enligt företagsläkaren klarade arbetstagaren endast av att arbeta halvtid som brevbärare och ett heltidsjobb skulle kräva ett lätt och omväxlande arbete, något arbetsgivaren inte kunde erbjuda. Med tanke på den långa rehabiliteringstiden och att arbetstagaren enligt företagsläkaren endast klarade av att arbeta halvtid kom arbetsgivaren med ett erbjudande om en omreglering till en halvtidstjänst. Trots att arbetsgivaren var tydlig med att alternativet var en uppsägning, tackade arbetstagaren nej och sades därefter upp. Arbetsdomstolen godkände inte uppsägningen med hänsyn till att det inte fanns något befogat intresse av att omreglera anställningen ”och än mindre att helt skilja [arbetstagaren] från anställningen.” Arbetsdomstolen konstaterade att situationen visserligen kan tänkas bli en annan ifall arbetstagaren inte längre är sjukskriven utan vill ha arbete på heltid.

Medan arbetstagaren i AD 2010 nr 3 fick sjukersättning, och därmed bedömdes ha stadigvarande nedsatt arbetsförmåga, fick arbetstagaren i AD 1996 nr 115 periodvis inte ens sjukpenning eftersom Försäkringskassan ansåg hen arbetsför. Arbetstagaren kunde därför inte sägas ha stadigvarande nedsatt arbetsförmåga, trots att hen varit sjukskriven på minst halvtid i flera år. Arbetsgivaren led ingen skada av att arbetstagaren endast arbetade halvtid och var sjukskriven på halvtid. Det var dessutom oklart hur arbetsförmågan skulle förändras i framtiden då olika aktörer gjorde olika bedömningar.

### 6.3.2 Omplacering

Omplacering kan ses som en sista utväg innan uppsägning. Det är därför omplacering är aktuellt främst när andra åtgärder inte leder till att arbetstagaren kan återgå till sina gamla uppgifter. Sedan 2022 är den allmänna omplaceringsskyldigheten till viss del begränsad eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att omplacera arbetstagaren en andra gång om hen redan är omplacerad ”på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen” såvida det inte föreligger särskilda skäl.<sup>84</sup> Huruvida ändringen även gäller för omplaceringar inom ramen för rehabiliteringsansvaret är i nuläget oklart, se avsnitt 2.3.

Omplacering kan endast ske till lediga tjänster där arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer, därmed inte sagt att arbetsgivare och arbetstagare alltid är överens om vilka tjänster arbetstagaren är kvalificerad för. Så var fallet i AD 1994 nr 121 där en vägarbetare inte kunde utföra sina

---

<sup>84</sup> 7 § 2 st. LAS.

arbetsuppgifter eftersom hen drabbats av en njursjukdom. Arbetsgivaren försökte i flera år ge arbetstagaren uppgifter denne klarade av men omplaceringen försvårades av att arbetstagaren inte ansågs vara lämplig som arbetsledare. Bland annat erbjöds arbetstagaren en kontoristtjänst som denne tackade nej till med hänsyn till den lägre lön som hängde samman med tjänsten. Arbetstagaren i sin tur ansåg att hen istället borde erbjudits ett par teknikertjänster som tillsatts under åren. Men arbetsgivaren ansåg att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer eftersom det ingick arbetsledande uppgifter i tjänsterna. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren gjort vad som skäligen kan krävas genom att omplacera arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska göra vad som är skäligen för att se till att arbetstagaren får ha kvar sin anställning som sådan, men det finns inget skydd mot sämre arbetsuppgifter, en tjänst med lägre betalt eller en lägre sysselsättningsgrad. I AD 1995 nr 50 omplacerades en säljare som varit långtidssjukskriven till lagret. Arbetstagaren motsatte sig detta, bland annat med hänsyn till den lägre lönen den nya befattningen innebar. Men arbetsgivaren motiverade detta med att det dels inte fanns några lediga tjänster som säljare, dels att den långa frånvaron gjort att arbetstagaren behövde återbekanta sig med bolagets produkter. Arbetsdomstolen gick på arbetsgivarens linje och fann ingen anledning att ifrågasätta att arbetstagaren skulle få återgå till en tjänst som säljare när en sådan blev tillgänglig.

Efter en lång rad olika rehabiliteringsförsök, bland annat arbetsträning och utbildning,<sup>85</sup> blev arbetstagaren i AD 2006 nr 11 erbjuden en tillsvidareanställning med lägre sysselsättningsgrad men tackade nej. Hen menade att arbetsgivaren istället borde erbjudit en av de tidsbegränsade anställningar som var tillgängliga eftersom dessa hade en sysselsättningsgrad mer i linje med den anställning hen redan hade. Arbetsdomstolen konstaterade:

”I en situation där det finns en ledig tillsvidareanställning kan det inte anses skäligen att istället erbjuda en tidsbegränsad anställning. Om man skulle komma fram till att det inte funnits någon lämplig tillsvidareanställning och att uppsägning därför skulle vara enda alternativet måste dock även tidsbegränsade anställningar kunna komma i fråga, för att fullgöra omplaceringsskyldigheten.”

Arbetstagaren borde därför ha accepterat en fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad istället för att drabbas av en uppsägning.

För att omplaceringsskyldigheten ska anses uppfylld krävs att arbetsgivaren lämnar faktiska omplaceringserbjudanden. Om arbetsgivaren anser att det är upp till arbetstagaren att söka de lediga tjänster hen är intresserad av och som kan vara aktuella behöver arbetsgivaren fortfarande uppmärksamma arbetstagaren på att det finns lediga tjänster. Om dessa endast anslås på en anslagstavla i lokaler där arbetstagaren inte vistas kan arbetstagaren inte

---

<sup>85</sup> Se avsnitt 5.1.2.5.

klandras för att hen inte söker tjänsterna. ”Enbart ett sådant ledigkungsörande är inte tillräckligt för att arbetsgivaren skall anses ha uppfyllt sina skyldigheter.”<sup>86</sup>

Precis som i övriga steg i rehabiliteringsarbetet bör arbetstagaren involveras i omplaceringsutredningen. Även om arbetsgivaren tror att arbetstagaren inte är intresserad av de möjligheter till omplacering som finns kan arbetsgivaren inte vara säker utan att faktiskt fråga. I AD 1998 nr 13 konstaterade Arbetsdomstolen att eftersom omplaceringsfrågan inte tagits upp med arbetstagaren eller dennes fackliga organisation kan de som gjorde omplaceringsutredningen ha saknat nödvändig kännedom om både vilken arbetsförmåga arbetstagaren hade och vilka eventuella önskemål hen hade i frågan.

### 6.3.2.1 Bäst rätt till en tjänst

Ibland kan en fråga uppstå om vem som har bäst rätt till en ledig tjänst. Omplacering ska ske till lediga tjänster vilket betyder att även de lediga tjänster som uppstår när olika tidsbegränsade anställningar skall övergå till tillsvidareanställningar kan komma i fråga.<sup>87</sup> Det betyder att om arbetstagare A är föremål för en omplaceringsutredning kan hen ha förtur till den fasta tjänst som uppstår när arbetstagare B:s provanställning tar slut.<sup>88</sup> Det gäller även om B skulle ha en annan form av visstidsanställning. Detta framgår av AD 2000 nr 69 ej ref. och AD 2003 nr 14. Även om sådana vakanser inte framstår som vakanta för arbetsgivaren ska dessa tas med i omplaceringsutredningen.

Det var ostridigt att det inte fanns några vakanser när arbetstagaren i AD 2000 nr 69 sades upp i mitten av maj. Däremot hade en provanställning övergått till en tillsvidareanställning i februari. Frågan om arbetstagarens uppsägning hade aktualiserats redan under hösten när budgeten för det kommande året skulle beslutas. Därför hade det funnit en vakans när omplaceringsutredning borde ägt rum runt årsskiftet. Arbetsdomstolen menade dessutom att arbetsgivaren inte visat att arbetstagaren saknade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten. Uppsägningen var inte sakligt grundad.

I AD 2003 nr 14 sades en arbetstagare upp på grund av arbetsbrist. Hen hade tidigare varit anställd som sågverksarbetare men hade det senaste decenniet övergått till en kontorstjänst. Det var ostridigt att det inte fanns något ledigt kontorsarbete. Däremot hade en annan arbetstagare en visstidsanställning vid sågen som skulle övergå till en tillsvidareanställning efter sommaren. Arbetsgivaren ansåg inte att det därmed ”i egentlig mening hade funnits en vakans.” Men Arbetsdomstolen menade att det innebar att det fanns ett ledigt arbete som borde varit med i omplaceringsutredningen.

---

<sup>86</sup> AD 1997 nr 73.

<sup>87</sup> Glavå, Hansson (2023) s. 329.

<sup>88</sup> Se Broman, Ericson och Öhrn (2017) s. 118.

Omplaceringsskyldigheten var därmed inte uppfylld och uppsägningen var inte sakligt grundad.

### 6.3.2.2 Hänsyn till andra arbetstagare

Omplaceringar (och andra åtgärder) får inte innebära en risk för andra arbetstagare. Detta kan utläsas i bland annat AD 1993 nr 42. Fallet rörde två elmontörer som drabbats av olika arbetsskador<sup>89</sup> och därför inte längre kunde utföra stora delar av arbetet såsom att använda vibrerande verktyg och arbeta med händerna över huvudet, arbete som varit bidragande till skadorna. Arbetstagarna föreslog olika lösningar såsom tekniska hjälpmedel och en omorganisation men arbetsgivaren valde att istället säga upp arbetstagarna. Arbetsdomstolen ansåg att det inte hade varit rimligt att samla de moment som arbetstagarna klarade av i nya tjänster och fördela de övriga arbetsmomenten på resten av arbetstagarna med tanke på den risk för arbetsskador en sådan fördelning skulle innebära, speciellt som det endast fanns fem montörer. En sådan omorganisation måste vara skälig för att arbetsgivaren ska behöva genomföra den.

I AD 2007 nr 12 hade en arbetstagare drabbats av värk och domningar i underarmar och handleder. Besvären ökade vid belastning vilket medförde att arbetstagaren inte kunde arbeta som postsorterare så som arbetet var organiserat. Arbetstagersidan menade att det fanns uppgifter hen klarade av och att en omorganisation borde gjorts så arbetstagaren slapp uppgifterna hen inte klarade av. Arbetsgivaren å andra sidan menade att en sådan omorganisation inte var möjlig då det skulle göra arbetet mindre varierat för de andra arbetstagarna och innebära en ökad risk för den typ av arbetsskador som drabbat arbetstagaren. Det var dessutom inte möjligt ur organisatorisk synvinkel eftersom verksamheten blev mindre effektiv. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren kan vara skyldig att pröva en omorganisation men att det inte är skäligt om det innebär en ökad risk för skador hos övriga arbetstagare, och hänvisade bland annat till AD 1993 nr 42. Uppsägningen var därför sakligt grundad. Arbetsdomstolens bedömning påverkades inte av att arbetsgivaren efter uppsägningen har flyttat arbetsstället till nya lokaler och där genomfört en omorganisation som bland annat innebär snabbare arbetsväxling, att pausgympa införts för att minska risken för arbetsskador, samt att arbetstagaren efter omorganisationen kunnat återgå i arbete. Detta eftersom bedömningen grundar sig i den information som fanns tillgänglig vid uppsägningstillfället.

En fråga i AD 2013 nr 78 var om arbetsgivaren borde ha erbjudit arbetstagaren ett halvtidsschema med arbete på eftermiddagarna. Det fanns en liten grupp busschaufförer som av medicinska skäl endast arbetade enligt ett halvtidsschema förlagt på eftermiddagar. För att få ihop schemat med sådana turer fick andra arbetstagare acceptera delade pass, detta blir dyrt för

---

<sup>89</sup> Den ena hade bland annat förslitningsskador i en axel och i nacken medan den andre hade drabbats av vita fingrar.



arbetsgivaren eftersom det enligt kollektivavtalet utgår tillägg, och är mycket impopulärt hos arbetstagarna.<sup>90</sup> Arbetsdomstolen konstaterade att det alltså var möjligt att ge arbetstagaren ett sådant schema, förutsatt att det hade gjorts vid schemalaggningsen i maj. Däremot kunde det inte göras i augusti, under en pågående schemaperiod, utan att ”avsevärt försämra arbetsförhållandena för andra arbetstagare.”

Om det inte finns en risk för andra arbetstagare, såsom när det rör sig om endast en liten del av uppgifterna som behöver tas över av övriga arbetstagare, kan arbetsgivaren vara skyldig att genomföra en sådan omorganisation, eller i alla fall *undersöka* möjligheten närmare. I AD 2001 nr 92 gjorde Arbetsdomstolen just den bedömningen. Arbetstagaren arbetade som fastighetsskötare och kunde inte sköta en begränsad del av sitt arbete på grund av astma och allergi, och önskade då se en omfördelning av arbetsuppgifterna. Det rörde sig om ungefär fyra timmars städning inomhus varje vecka som arbetstagaren inte kunde utföra på grund av de rengöringsmedel som användes.<sup>91</sup> Eftersom ingen av de andra arbetstagarna led av samma allergi fanns det ingen risk för skada om de utförde arbetstagarens städning. Även om en omorganisation skulle medföra vissa problem för arbetsgivaren så var det en så pass begränsad del av arbetet som behövde omfördelas att Arbetsdomstolen konstaterade att det inte framkommit något hinder att åtminstone pröva den föreslagna lösningen.

”Det har sålunda varit skäligt att kräva av [arbetsgivaren] att pröva möjligheten att genom en omfördelning av arbetsuppgifterna mellan fastighetsskötarna omplacera [arbetstagaren].”

### 6.3.2.3 Hänsyn till arbetsgivarens företagsledningsrätt

Arbetsgivaren har en principiell rätt att besluta om sin verksamhet.<sup>92</sup> Det innebär att även om arbetsgivaren kan behöva utöka verksamheten för att kunna behålla en arbetstagare så är arbetsgivaren inte skyldig att göra det. Det var en av anledningarna till att arbetstagarna i AD 1993 nr 42 inte kunde omplaceras. Eftersom de inte kunde utföra sitt vanliga arbete föreslog arbetstagarna att de skulle kunna utföra reparationer av maskiner och ritningsarbeten. Problemet var att detta skulle innebära en utökning av arbetsgivarens verksamhet som arbetsgivaren inte var intresserad av.

---

<sup>90</sup> När Kommunal varslade om strejk våren 2013 var ett av kraven att de delade turerna skulle bort. Det kompromissades till att delade turer skulle begränsas. Se <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/delade-turer-fortfarande-vanligt-trots-strejken>. I artikeln nämns även att delade turer kan leda till fysisk ohälsa såsom bland annat sömnstörningar, och stress. Jag håller med om kritiken mot sådana arbetspass, delade turer är de sämsta pass jag har arbetat.

<sup>91</sup> Som astmatiker kan jag intyga att man även kan bli ombedd av astmasköterskan att helst låta någon annan sköta dammsugning och skalning av potatis.

<sup>92</sup> Se Holm (2021) s. 51f och där gjorda hänvisningar för en redogörelse av relationen mellan företagsledningsrätten och rehabiliteringsarbetet.

Arbetsdomstolen konstaterade att det inte kan ha ansetts ingå i bolagets skyldighet att utöka verksamheten på detta sätt.<sup>93</sup>

En liknande bedömning gjordes i AD 2006 nr 83 där en omorganisation inte ansågs skälig eftersom det skulle förutsätta en utökning av bolagets verksamhet. Arbetstagaren var anställd som ambulanssjukvårdare men kunde på grund av artros inte längre utföra det arbetet. Arbetsdomstolen konstaterade att de uppgifter arbetstagaren kunde utföra redan utfördes främst av chefer och resten av ambulanspersonal under väntetiden mellan uttryckningar. En omfördelning på det sättet skulle endast fungera om verksamheten utökades vilket skulle vara en alltför långtgående skyldighet.

Arbetstagaren i AD 2011 nr 41 hade kanske kunnat återvända till arbete hos arbetsgivaren om denne inte gjort en omorganisation under arbetstagarens sjukskrivning. Den tjänst arbetstagaren innehåft hade nu rationaliserats bort och arbetsgivaren ansåg att all hotellpersonal skulle kunna hjälpa till med tunga lyft, vilket arbetstagaren inte klarade av. De arbeten som inte innebar fysisk belastning saknade arbetstagaren kvalifikationer för. Det innebar att arbetstagaren inte skulle kunna arbeta exempelvis endast i receptionen eftersom det även där kan förekomma tunga lyft. Arbetsgivaren menade dessutom att även om det fanns många anställda så var varje hotell organiserat på samma sätt, vilket medförde att om arbetstagaren inte kunde utföra arbete på det här hotellet för att det innebar fysisk belastning så kunde hen inte heller utföra arbete på andra hotell för arbetsgivarens räkning. Det sätt arbetsgivaren valt att organisera verksamheten på hade bieffekten att arbetstagaren inte kunde omplaceras och eftersom hen dessutom inte kunde rehabiliteras var uppsägningen var sakligt grundad.

---

<sup>93</sup> Se även Holm (2021) s. 152.

# 7 Avskedande, eller så grovt misskötande från arbetstagarens sida att avskedande kan komma ifråga

Enligt 18 § anställningsskyddslagen kan en arbetstagare avskedas om den grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Det ska handla om ett avsiktligt eller så grovt vårdslöst förfarande att det inte ska behöva tålas i något rättsförhållande.<sup>94</sup>

”Har arbetstagaren gjort sig skyldig till sådant allvarligt förfarande som nu avses, bör det normalt sakna betydelse om [hen] är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc.”<sup>95</sup>

Huvudregeln är alltså att det ska *mycket* till för att domstolen ska beakta så kallade förmildrande omständigheter när det gäller avskedande, även om de fått effekt vid en uppsägning. Det gäller även arbetstagarens eventuella sjukdom. Detsamma gäller när arbetstagaren har gjort sig skyldig till så grov misskötsamhet att avskedande kan komma ifråga men arbetsgivaren valt att istället säga upp personen.<sup>96</sup> I det här kapitlet redovisas fyra rättsfall som demonstrerar huvudregeln, och två som belyser det snäva utrymmet för undantag.

## 7.1 Rättsfall som belyser huvudregeln vid avskedande

Arbetstagaren i AD 1998 nr 30 hade psykiska besvär som bland annat innebar att hen var emotionellt labil. Efter ett par dagar med svår huvudvärk och sömnlöshet attackerade hen en kollega på en busshållplats när denne vägrade släcka sin cigarett. Misshandeln upphörde när personalbussen anlände. Väl framme vid arbetsplatsen attackerade hen kollegan igen. Som följd av misshandeln blev arbetstagaren avskedad, samt åtalad och dömd för misshandel. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagarens tillfälliga labila tillstånd kan ha fått hen ur balans men att detta inte ska tillmätas någon betydelse vid prövningen av avskedandefrågan. Arbetsdomstolens inställning är att arbetsgivaren inte ska behöva tåla misshandel mot

---

<sup>94</sup> Prop. 1973:129 s. 149.

<sup>95</sup> Prop. 1973:129 s. 255.

<sup>96</sup> Se bland annat AD 2007 nr 33.

arbetsledningen eller anställda. Arbetstagaren hade därmed grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

I AD 2002 nr 30 blev en chaufför avskedad sedan hen kört en lastbil in i en viadukt med 2,55 promille alkohol i blodet och sedermera dömts för grovt rattfylleri. Chauffören hade i många år haft alkoholproblem och bedömdes ha ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagarens handlande var av sådant allvarligt slag att det föranledde avskedande. I sin bedömning huruvida chaufförens personliga förhållanden skulle tillmätas någon betydelse tog domstolen vägledning i AD 1998 nr 30 och fastslog att handlandet var så allvarligt att arbetstagarens sjukdom inte skulle få någon betydelse.

AD 2006 nr 85 handlar om en polis som avskedats för brott som begåtts utanför tjänsten<sup>97</sup>, grov kvinnofridskränkning. Hen hade dömts i hovrätten för att ha slagit och hotat sin fru, och efter detta avskedats. Polisen led vid tidpunkten av bland annat alkoholberoende och utmattningsdepression och hade varit sjukskriven. Polisförbundet hävdade att rehabiliteringen varit bristfällig. Arbetsdomstolen konstaterade att:

”med tanke på polisens uppgift att förebygga brott och utreda begångna brott, är [det] särskilt viktigt att polismän avhåller sig från att själva begå brott.”

Grov kvinnofridskränkning är ett så pass allvarligt brott att Arbetsdomstolen inte ansåg att det var förenligt med de krav på ”integritet och oförvitlighet som måste ställas på en polis” och att anställningen därför inte kunde bestå. Det fanns ingen anledning att beakta en eventuell bristande rehabilitering eftersom brottet var så pass allvarligt.<sup>98</sup>

I AD 2007 nr 33 sades arbetstagaren upp även om det fanns skäl för avskedande. Arbetsdomstolen valde därmed att göra sin bedömning av de personliga förhållandena som om arbetstagaren blivit avskedad eftersom hens agerande var av så allvarligt slag att arbetsgivaren hade haft rätt till ett avskedande men valt en mindre extrem åtgärd. Arbetstagaren hade vid två tillfällen utfört sina arbetsuppgifter påverkad av narkotika respektive alkohol, vilket bland annat innebar att hen framfört tjänstebil med företagsloggan i trafik. Vid det andra tillfället kontaktades dessutom polisen vilket resulterade i att arbetstagaren lagfördes för rattfylleri. Arbetstagaren led vid uppsägningstillfället av alkoholbesvär av sjukdomskaraktär, men det kunde inte bevisas att arbetsgivaren haft kännedom om den saken eller ens borde ha misstänkt att så var fallet innan den händelse som föranledde uppsägningen. Men eftersom arbetstagarens handlande var så pass allvarligt att arbetstagaren kunde ha avskedats spelade arbetstagarens eventuella sjukdom inte någon roll. Om anledningen till uppsägningen *inte* varit av så allvarlig art hade det faktum att arbetsgivaren inte kände till arbetstagarens

---

<sup>97</sup> Vid fråga om avskedande eller uppsägning bedöms brott i tjänsten normalt som betydligt allvarligare än brott begångna utom tjänsten.

<sup>98</sup> Se även AD 2018 nr 54 där Arbetsdomstolen gör en liknande bedömning.

alkoholism spelat en avgörande roll, men eftersom avskedande de facto var ett alternativ var huvudregeln applicerbar och personliga förhållanden beaktades inte.

## 7.2 Rättsfall som belyser det snäva utrymmet för undantag

I AD 1999 nr 31 applicerade Arbetsdomstolen huvudregeln, men öppnade för ett undantag. En polis hade avskedats sedan hen dömts för två fall av förskingring. Vid sidan av sitt dagliga arbete var arbetstagaren även kassör i Karlstadspolisens idrotts- och skytteförening och hade vid två tillfällen införskaffat varor för personligt bruk genom att betala med föreningens pengar och har sedermera lagförts för detta. Till sitt försvar angavs att hen vid tidpunkten var stressad och hade svåra psykiska problem. Arbetstagaren var en av de två poliser vars gripande av Osmo Vallo i maj 1995 ledde till dennes död. Vid gripandet uppstod handgemäng, en polishund ska ha bitit Osmo och denne ska även ha brottats ner av poliserna. Detta ledde till att Osmo avled och de båda poliserna dömdes senare till dagsböter för vållande till kroppsskada. Efter att fallet uppmärksammats i media uppstod en stor debatt om polisbrutalitet. Den uppstod främst efter att programmet *Striptease*<sup>99</sup> gjort en serie avsnitt om fallet som sändes under hösten 1996.<sup>100</sup> Utredningen i AD 1999 nr 31 visade att den mesta publiciteten kom efter att de aktuella brotten hade begåtts. Först efter att förskingringen gjorts blev arbetstagaren sjukskriven på heltid för psykiska besvär på grund av uppmärksamheten. Alltså kunde det inte:

”rubba slutsatsen att den brottslighet [hen] gjort sig skyldig till är oförenlig med de höga krav som måste ställas på innehavaren av en polistjänst.”

Arbetsdomstolens ledamöter var dock inte eniga. En av de tre skiljaktiga ledamöterna menade att:

”det föreligger sådana förmildrande omständigheter, nämligen de personliga svårigheter som [arbetstagaren] åberopat, att [hen] ändå bör få behålla sin anställning.”

Ett rättsfall där Arbetsdomstolen faktiskt gjorde avsteg från huvudregeln och som kan belysa de omständigheter som kan leda till ett undantag är AD 1999 nr 2. I det fallet sades arbetstagaren upp efter en händelse som kunnat leda till avskedande, men ändå tog Arbetsdomstolen hänsyn till de personliga förhållandena. Arbetstagaren hade orsakat skador på arbetsgivarens utrustning som kunde lett till ännu större skador om de inte

---

<sup>99</sup> *Striptease* var ett program på SVT med undersökande journalistik av bland annat Janne Josefsson och Hannes Råstam. Namnet är beklagligt sett ur dagens ögon men 90-talet var en annan tid. *Striptease* uppgick sedan i det som blev Uppdrag Granskning. Reportageserien ”Fallet Osmo Vallo” ledde till att både Josefsson och Råstam fick Stora Journalistpriset 1998.

<sup>100</sup> Den intresserade av fallet Osmo Vallo och dess följder kan bland annat lyssna på P3 dokumentär ”Osmo Vallo och det dödliga polisvåldet”, och läsa SOU 2002:37.

upptäckts i tid, och blev därefter uppsagd. Arbetstagarens handlande berodde på ett epileptiskt komplext partiellt anfall<sup>101</sup>. Dagen innan händelsen skrevs arbetstagaren ut från sjukhus där hen under över en vecka fått psykiatrisk vård och bara någon dag efter händelsen skrevs hen in igen. Arbetsgivaren borde åtminstone vid tidpunkten för uppsägningen känt till att arbetstagaren led av allvarlig psykisk ohälsa. Normalt ska arbetsgivaren inte behöva tolerera ett sådant handlande. Men,

”[e]nligt Arbetsdomstolens mening måste man dock i ett fall som det nu föreliggande – även om det är en fråga om en så allvarlig handling att den normalt kan motivera avskedande<sup>102</sup> – mer se till vilka slutsatser om arbetstagarens lämplighet för fortsatt anställning som kan dras av det inträffande.”

Det fanns inget som tydde på att arbetstagaren hade haft uppsåt att skada företaget. Istället verkade det som att arbetstagaren inte haft kontroll över sin egen kropp när hen gjort åverkan på arbetsgivarens utrustning. Det fanns därmed inget som tydde på att arbetstagaren efter rehabilitering skulle göra samma sak och därmed utgöra en säkerhetsrisk. Arbetsdomstolen underkände därför uppsägningen och hade gjort samma sak om arbetstagaren avskedats.

Visserligen handlade även AD 1998 nr 30 om en arbetstagare med svår psykisk ohälsa men den arbetstagaren misshandlade en kollega. Det är inte bara den enskilde arbetstagarens välbefinnande som spelar roll för en arbetsgivare, det är alla anställdas. Arbetsgivare ska inte behöva tåla misshandel på arbetsplatsen. Andra arbetstagare ska inte behöva tåla att riskera att bli misshandlade av en kollega. Även om det fanns ett bristande rehabiliteringsansvar så väger det inte upp för det arbetsmiljöproblem det inneburit att låta arbetstagaren arbeta kvar.

---

<sup>101</sup> En närmare förklaring av begreppet ges i domen. Det rör sig dock om en äldre term så den som letar efter mer information bör leta efter ”Anfall med fokal start”.

<sup>102</sup> Författarens kursivering.

# 8 Arbetsbrist, eller hur rehabiliteringsansvaret påverkar turordningen

## 8.1 Turordningsreglerna och rehabiliteringsansvaret - huvudregeln

Arbetsgivare som har pågående rehabiliteringsprocesser kan precis som alla andra drabbas av arbetsbrist. Frågan är om rehabiliteringsansvaret har någon effekt på turordningsreglerna som återfinns i 22 § anställningsskyddslagen. Huvudregeln är att nej, arbetstagare under rehabilitering är inte undantagna från turordningen utan listas på samma villkor som alla andra.

Rehabiliteringsansvaret har ingen effekt på reglerna men arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga kan påverka vilka möjligheter hen har till tillräckliga kvalifikationer. Efter en omorganisation sades ett butiksbiträde upp på grund av arbetsbrist i AD 2012 nr 51. Arbetstagaren arbetade endast 50 procent och hade en funktionsnedsättning i ena handen som påverkade arbetsförmågan. Det var ostridigt att arbetstagaren hade längst anställningstid. Om en arbetstagare måste omplaceras för att kunna fortsätta arbeta hos arbetsgivaren gäller dennes företräde i turordningslistan endast om denne har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.<sup>103</sup> Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete i butiken. Det fanns dessutom inga tekniska hjälpmedel eller några andra rehabiliteringsåtgärder som skulle kunna medföra att arbetstagaren förvärvade tillräckliga kvalifikationer eller kom i en jämförbar situation med de andra arbetstagarna. Alltså hade arbetsgivaren inte brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen.

Arbetstagaren var den anställde med längst anställningstid men kunde ändå sägas upp eftersom hen inte ansågs ha tillräckliga kvalifikationer. Om det hade funnits en rehabiliteringsåtgärd som medfört att arbetstagaren fick tillräckliga kvalifikationer hade arbetsgivaren varit skyldig att vidta denna vilket därmed borde leda till att arbetstagaren, med hänsyn till sin långa anställningstid, fått behålla arbetet. Det vill säga, vid en arbetsbristsituation kan en arbetstagare inte kräva att bli undantagen från turordningen på grund av sin sjukdom och att det pågår rehabiliteringsåtgärder. Men en arbetsgivare får inte heller placera arbetstagaren i ett sämre läge i turordningen på grund av sjukdomen. Om den nedsatta arbetsförmågan innebär att hen inte har tillräckliga kvalifikationer är detta giltiga skäl endast om det inte finns

---

<sup>103</sup> 22 § 4 st. 4 men. LAS.

skäliga rehabiliteringsåtgärder som gör att arbetstagaren åter får tillräckliga kvalifikationer. Broman, Ericson och Öhrn konstaterar,

”i en reell arbetsbristsituation ger det förstärkta anställningsskyddet visserligen inte något företräde till fortsatt anställning annat än indirekt på så sätt att reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan få genomslag i bedömningen av vem som ska drabbas av arbetsbristen.”<sup>104</sup>

## 8.2 23 § anställningsskyddslagen – Undantagsregeln

Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan vara undantagna från turordningslistan men det förutsätter att de beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren i enlighet med rekvisiten i 23 § anställningsskyddslagen. Arbetstagaren måste ha nedsatt arbetsförmåga, fått särskild sysselsättning hos arbetsgivaren på grund av detta, och det får inte innebära en allvarlig olägenhet att ha kvar arbetstagaren. Även om arbetsgivaren är skyldig att vidta olika åtgärder inom ramen för rehabiliteringsansvaret innebär det inte att alla omplaceringar eller omorganisationer medför att arbetstagaren beretts särskild sysselsättning. Syftet med 23 § anställningsskyddslagen är att skydda insatser som gjorts för att skapa särskilda arbetsplatser för arbetstagare som är beroende av sådana åtgärder för att kunna arbeta.<sup>105</sup> Detta förtydligades i AD 2003 nr 83 där Arbetsdomstolen konstaterade att

”vad lagstiftaren i första hand synes ha tänkt på är konkreta åtgärder i syfte att inrätta arbetsplatser för arbetstagare som har någon form av varaktig nedsättning i arbetsförmågan.”

I det aktuella fallet hade arbetstagaren efter en arbetsskada, som medfört att hen fick förtidspension på halvtid, getts en halvtidstjänst som tjänsteman. Men den enda skillnaden på arbetstagarens tjänst och andra liknande positioner i bolaget i andra arbetsgrupper var att dennes tjänstgöringsgrad var lägre, vilket berodde på att gruppen var mindre. Tjänsten hade skapats i en allmän omorganisation som råkade sammanfalla med arbetstagarens återkomst efter en längre sjukskrivning. Arbetsdomstolen ansåg därmed att arbetstagaren *inte* beretts särskild sysselsättning i den mening som avses i 23 § anställningsskyddslagen, även om hen hade sådan nedsättning av arbetsförmågan som åsyftas.

Frågan om vad som menas med ”beretts särskild sysselsättning” aktualiserades även i AD 2011 nr 39. Då gällde det en arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist trots att hen hade längre anställningstid än bland annat två biträden som undantagits från turordningslistan genom 23 § anställningsskyddslagen. Biträdena hade inte arbetsförmåga nog att klara av en vanlig anställning inom bolaget, utan hade istället fått arbetsuppgifter de klarade av även om uppgifterna inte räckte för en tjänst för någon med full

<sup>104</sup> Broman, Ericson, Öhrn (2017) s. 38.

<sup>105</sup> Prop. 1973:129 s. 161.



arbetsförmåga. En förutsättning för biträdenas fortsatta anställning var de lönebidrag som bolaget mottog. Arbetsdomstolen konstaterade att biträdena därmed hade beretts särskild sysselsättning och att det var rätt att undanta dem från turordningslistan. Som Calleman skriver, kan kravet på särskild sysselsättning sägas vara lågt eftersom det kan räcka med att anställningen är finansierad på ett särskilt sätt eller att den utförs i en rehabiliteringsvänlig miljö.<sup>106</sup> Även om själva sysselsättningen inte behöver ha några särdrag så får det inte handla om arbete som ”råkar” utföras av en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Bara för att lagstiftaren velat skydda arbeten för arbetstagare som behöver särskilda insatser för att vara på arbetsmarknaden så innebär det *inte* att tanken har varit att bestämmelsen ska:

”komplettera turordningsreglerna med ett mera allmänt beaktande av arbetstagarens större eller mindre arbetsförmåga, svårighet att få ny anställning etc.”<sup>107</sup>

Undantagsregeln i 23 § anställningsskyddslagen är inte absolut. Att ha kvar arbetstagaren får inte vara en allvarlig olägenhet så hänsyn måste tas till vilka möjligheter arbetsgivaren har att tillhandahålla den särskilda sysselsättningen i den fortsatta driften.<sup>108</sup> Detta tydliggjordes i AD 2013 nr 81 där arbetsgivaren för att kunna ha kvar arbetstagaren även tvingades ha kvar en avdelning som bolaget beslutat att avveckla. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren hade beretts särskild sysselsättning såsom avses i 23§, genom ett arbete på ”internservice”, en avdelning som skapats för att kunna erbjuda anställning åt bland annat arbetstagaren. Lönebidrag har varit en förutsättning för anställningen. Men efter att ha gått med förlust flera år var bolaget i stort behov av nedskärningar. Bland annat beslutades att lägga ner ”internservice”. Eftersom arbetstagaren inte kunde placeras någon annanstans sades hen upp på grund av arbetsbrist. Att ha kvar arbetstagaren skulle innebära en allvarlig olägenhet. Arbetsdomstolen konstaterade att 23 § anställningsskyddslagen inte kan anses grunda en så långtgående rätt att bolaget skulle behöva upprätthålla en funktion som man inte anser sig ha behov av. 23 § anställningsskyddslagen skyddar arbetstagaren i förhållande till andra arbetstagare med längre anställningstid, men inte mot arbetsgivarens åtgärder.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Calleman (2000) s. 327.

<sup>107</sup> Prop. 1973:129 s. 262.

<sup>108</sup> Prop. 1973:129 s. 161 och 263.

<sup>109</sup> Calleman (2000) s. 328.

# 9 Analys

## 9.1 Rekvisit om sjukdom

För att reglerna för sjuka arbetstagare ska gälla i en uppsägningssituation krävs följande:

1. att arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga och därmed en bristande arbetsprestation,
2. att arbetstagaren är sjuk,
3. att arbetsgivaren vet om att arbetstagaren är sjuk samt,
4. att den bristande arbetsprestationen beror på sjukdomen.

Arbetstagaren ska kunna visa på sjukdomen och se till att arbetsgivaren underrättas om den, medan arbetsgivaren ska bevisa den bristande arbetsprestationen.

### 9.1.1 Är arbetstagaren varaktigt sjuk på ett sätt som leder till bristande arbetsprestation?

Vid en uppsägningssituation är den bristande prestationen central, eftersom utan den spelar en eventuell sjukdom ingen roll, det finns inte saklig grund. I AD 2010 nr 79 misslyckades arbetsgivaren med att visa att det förelåg en bristande arbetsprestation eftersom arbetstagaren aldrig fick en chans att prestera. Efter ett par års sjukskrivning på heltid återkom arbetstagaren till arbetsplatsen men gavs inga uppgifter trots att hen sade sig vara arbetsför. Enligt arbetsgivaren kunde arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte utföra arbete av betydelse och sades upp. Arbetsdomstolen konstaterade att eftersom arbetstagaren inte ens fått pröva på att arbeta gick det inte att säga huruvida arbetstagaren kunde arbeta eller inte och den osäkerheten gick ut över arbetsgivaren.

Det är vanligare att arbetstagaren vid uppsägningstillfället menar att sjukdomen förbättrats och att det finns ytterligare förbättringspotential än att hen påstår att hen inte varit sjuk alls. Det blir alltså då en fråga om hur varaktig sjukdomen är. En alkoholist kan aldrig bli frisk, däremot påverkas inte arbetsinsatsen hos en nykter alkoholist negativt. Arbetstagaren i AD 2014 nr 3 hade en historia av att vara alkoholpåverkad under arbetstid. Men vid uppsägningstillfället hade detta inte hänt på fem månader och vid tiden för avgörandet hade arbetstagaren inte misslyckats med ett alkoholtest på två år. Arbetsgivaren kunde därför inte visa på en bristande arbetssituation och det fanns därmed inte saklig grund för uppsägning. Speciellt som arbetsgivarens orsak till uppsägningen var att arbetstagaren inte ville delta i den rehabilitering för alkoholism som arbetsgivaren uppmanade till (att bli inlagd på en behandlingsklinik) utan istället valde att fortsätta med den

behandling som redan inletts och som uppenbarligen visat sig vara effektiv (bland annat samtalsterapi).

## 9.1.2 Vet arbetsgivaren om att arbetstagaren är sjuk?

Det är naturligt att arbetstagaren måste berätta för arbetsgivaren om en eventuell sjukdom och om sjukdomen ifrågasätts så faller bevisbördan på arbetstagaren. Men eftersom oklarheter generellt går ut över arbetsgivaren finns det undantagsfall i praxis där arbetsgivaren istället behövt bevisa att arbetstagaren *inte* är sjuk. I AD 2002 nr 32 ansåg Arbetsdomstolen att det var så naturligt att tro att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga berodde på sjukdom att arbetsgivaren borde ha uteslutit det innan en uppsägning. Arbetstagaren, 54 år, arbetade som brandman men klarade inte längre av de fysiska tester som krävdes för att utföra rök- och kemdykning. Att misslyckas i fysiskt krävande tester beror typiskt sett på sjukdom eller ålderdom, två faktorer som i princip inte innebär saklig grund. Arbetstagaren hade tidigare misslyckats med testerna men då getts andra uppgifter och tid att träna upp sin fysiska förmåga vilket resulterat i att arbetstagaren en period nådde upp till kraven, det var först när arbetstagaren åter igen misslyckades med de fysiska testerna som hen sades upp. Arbetstagaren behandlades för hypertoni och efter uppsägningen uppdagades en annan hjärtsjukdom som skulle kunna förklara den nedsatta fysiska förmågan. Arbetsdomstolen konstaterade att eftersom det vid uppsägningen inte fanns någon förklaring bakom de misslyckade testerna fanns det anledning att agera på samma sätt som om det redan då stått klart att arbetstagaren varit sjuk, det fanns därför inte saklig grund. Arbetsgivaren bör alltså i oklara situationer göra noggranna undersökningar av orsaken bakom arbetstagarens bristande prestation.

Noggranna undersökningar av den bakomliggande orsaken är även ett bra sätt för arbetsgivaren att gardera sig för invändningar om sjukdom när ingenting tyder på att arbetstagaren är sjuk. Precis som i AD 2009 nr 70 ej ref. händer det att arbetstagare är sjuka samtidigt som vare sig kollegor eller arbetsgivaren förstår att arbetstagaren är sjuk. Kontrasten mellan AD 2002 nr 32 och AD 2009 nr 70 är stor. I det ena borde arbetsgivaren ha tänkt att arbetstagaren var sjuk och i det andra var det naturligt att inte tänka sjukdom, eftersom arbetstagaren dolde sjukdomen genom att komma med alternativa förklaringar såsom att hen hade privata problem med en vårdnadsvist och levde med en hotbild. Skillnaden är om omständigheterna pekar på sjukdom eller inte. I det sistnämnda dolde arbetstagaren sin sjukdom, ville aldrig berätta varför hen var frånvarande från arbetet när arbetsgivaren frågade samtidigt som det fanns flera möjliga förklaringar till frånvaron som var troliga. Det fanns med andra ord ingenting som borde fått arbetsgivaren att misstänka att arbetstagaren var sjuk. Finns det något som gör att arbetsgivaren borde misstänka att arbetstagaren är sjuk? Det här

förutsätter att arbetsgivaren har gjort försök att ta reda på vad som är orsaken till arbetstagarens bristande prestation. Arbetsgivaren förväntas inte göra hur mycket som helst, utan bara vad som är skäligt. Frågan blir då vad som är skäligt. Om arbetsgivaren har gjort *seriösa* försök att utreda den bakomliggande orsaken borde det vara nog.

### **9.1.3 Finns ett orsakssamband mellan sjukdomen och den bristande arbetsprestationen?**

Om det är oklart om arbetstagarens bristande prestation beror på dennes sjukdom är det arbetsgivaren som har bevisbördan för att det *inte* föreligger ett orsakssamband. Det här kan låta väldigt hårt men arbetsgivaren ska visa att det föreligger saklig grund. Ett alternativ är att arbetsgivaren istället agerar som om det föreligger ett orsakssamband och därmed ett rehabiliteringsansvar. I AD 1998 nr 57 var det ostridigt att arbetstagaren led av reumatism samt att arbetsprestationen var bristande, däremot var det oklart huruvida det fanns ett orsakssamband. Enligt Arbetsdomstolen gick det vid uppsägningstillfället inte att dra några säkra slutsatser om orsaken till den bristande prestationen, inte heller om huruvida rehabilitering kunde hjälpa. Enligt den medicinska undersökning som gjorts kunde det inte uteslutas att sjukdomen var orsaken bakom arbetstagarens bristande prestation. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren antingen kunde vidta ytterligare utredningar eller agera som om reumatismen var orsaken bakom arbetstagarens bristande prestation. Istället valde arbetsgivaren att förlita sig på att oklarheten rörande den bakomliggande orsaken skulle drabba arbetstagaren och sade därför upp densamma. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns saklig grund för uppsägning, och att arbetsgivarens handläggning i ärendet var anmärkningsvärd.<sup>110</sup> Arbetsgivaren måste alltså bevisa att det *inte* finns ett orsakssamband om det är oklart.

## **9.2 Rehabiliteringsfasen**

### **9.2.1 Allmänna krav på arbetsgivarens rehabiliteringsarbete**

En tidig rehabilitering har större chans att bli lyckad. Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen kan i många fall inte vänta på att den medicinska rehabiliteringen är färdig eftersom åtgärder kan behöva vidtas innan dess. Detta är extra viktigt när den medicinska rehabiliteringen dröjer, för att arbetstagaren exempelvis väntar på operation. Att det förekommer köer inom den svenska vården torde vara så pass vedertaget att arbetsgivare bör

---

<sup>110</sup> Det här är förmodligen bland de hårdaste ord jag läst från Arbetsdomstolen.

räkna med det kan dröja innan arbetstagaren kan vara medicinskt färdigbehandlad.

För att kunna genomföra ett effektivt rehabiliteringsarbete och därmed förbättra förutsättningarna för att arbetstagaren åter ska bli en produktiv anställd måste arbetsgivaren ta reda på hur detta ska gå till. Det vill säga, vilka förutsättningar har arbetstagaren för att kunna återgå i arbete i dagsläget och vilka åtgärder behöver vidtas för att förutsättningarna ska förbättras. Detta ska göras så snart som möjligt och kan inte vänta till arbetstagaren är medicinskt färdigbehandlad. En arbetsgivare som inte kontaktar sin sjuka arbetstagare riskerar att bli överrumplad när arbetstagaren är tillbaka från sin sjukskrivning och ”plötsligt” inte kan arbeta som förut.

En ordentlig utredning från arbetsgivarens sida ger inte bara ett bra underlag för rehabiliteringsarbetet utan ger även ett mycket bättre underlag om det visar sig att det inte finns arbete åt arbetstagaren. I AD 2011 nr 41 tog arbetsgivaren tillbaka uppsägningen för att kunna göra en bättre utredning först. Resultatet blev dock detsamma och arbetstagaren sades upp igen, och Arbetsdomstolen godkände uppsägningen. Utgången i målet hade antagligen varit den omvända utan den utredning som gjordes efter den första uppsägningen. En ordentlig utredning gör dessutom att arbetsgivaren kan säga ”nu får det vara nog” när arbetstagaren vill ha mer och mer utredningar för att inte sägas upp. Det är förståeligt att arbetstagaren i AD 2001 nr 1 inte ville sägas upp men arbetsgivaren hade gjort vad som kunde krävas och arbetstagarens sjukdom gjorde att denne inte kunde arbeta kvar, ingen mer utredning kunde ändra på det.

Vilka åtgärder som är skäligen beror på omständigheter i det enskilda fallet. Men det är alltid värt att om inte pröva så i vart fall undersöka möjligheten i olika åtgärder.

## **9.2.2 Särskilt om bristande kommunikation**

AD 2003 nr 44 och AD 2013 nr 78 är på ytan två lika fall. Två busschaufförer som försöker komma tillbaka till arbetet på halvtid men inte får en sådan tjänst av arbetsgivaren. Men i det första fallet valde arbetsgivaren att inte vidta några åtgärder alls, och inte ens påbörja en utredning innan arbetstagaren kom tillbaka trots att det borde stått klart långt tidigare att arbetstagaren inte skulle klara av samma arbete. I det andra fallet försökte arbetsgivaren flera gånger, långt innan arbetstagaren skulle återgå i arbete, säkerställa att arbetstagaren faktiskt skulle kunna köra buss när hen kom tillbaka. Kommunikation var bristande i båda fallen. Men medan det första bussbolaget kan klandras för att inte ha kommunicerat tillräckligt så faller bördan för den bristande kommunikationen inte på det andra bussbolaget utan på den arbetstagaren. Arbetsgivaren i AD 2013 nr 78 hade kommunicerat men arbetstagsidan hade varit otydlig och Arbetsdomstolen

gjorde bedömningen att arbetstagaren hade störst skuld till det uppkomna missförståndet. Arbetsgivaren i AD 2003 nr 44 vidtog inga åtgärder alls medan arbetsgivaren i AD 2013 nr 78 gjorde ett betydligt mer grundläggande rehabiliteringsarbete, det är med andra ord inte konstigt att Arbetsdomstolen i det första fallet gick på arbetstagarens linje men i det andra valde att gå på arbetsgivarens.

Arbetsgivaren har ett principiellt ansvar för att se till att en effektiv kommunikation sker men en bristande kommunikation kan även drabba arbetstagaren, speciellt när det är dennes fel. När arbetstagaren väljer att inte dela med sig av sekretessbelagd information är det ett tydligt exempel, men även när arbetstagarorganisationen agerar så att arbetsgivaren inte förstår vilka krav som är önskemål och vilka som är nödvändiga har ansetts innebära att arbetstagaren får bära bördan av den bristande kommunikationen.

I AD 1999 nr 26 ansågs rehabiliteringsansvaret vara uppfyllt trots att inga direkta åtgärder hade vidtagits, eftersom arbetstagaren vid upprepade tillfällen nekat arbetsgivaren tillgång till information. Det fallet kan jämföras med AD 2009 nr 70 ej ref. där arbetstagaren blev uppsagd på grund av misskötsamhet (olovlig frånvaro) eftersom hen, trots upprepade chanser, inte medgett för arbetsgivaren att frånvaron berodde på sjukdom. I det första fallet visste arbetsgivaren att arbetstagaren var sjuk men inte så mycket mer. Arbetsgivaren försökte rehabilitera arbetstagaren men kunde inte vidta några åtgärder eftersom arbetstagaren inte var villig att berätta hur hen mårde och vad som krävdes för att hen skulle kunna arbeta igen. Därför ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade gjort vad som kunde krävas och att rehabiliteringsansvaret var uppfyllt.

I det andra fallet var rehabiliteringsansvaret inte uppfyllt eftersom arbetsgivaren inte ens försökt rehabilitera arbetstagaren, trots detta ansåg Arbetsdomstolen att det förelåg saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren hade ingen anledning att misstänka att arbetstagaren var sjuk eftersom det fanns flera troliga anledningar bakom misskötsamheten. Inte ens när arbetstagaren blev varnad och borde förstått att fortsatt olovlig frånvaro skulle leda till uppsägning berättade hen om sin sjukdom. Arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att arbetstagaren rehabiliteras, men det förutsätter att arbetsgivaren får veta att arbetstagaren *behöver* rehabiliteras. Arbetsgivaren behöver dessutom få veta *hur* arbetstagaren behöver rehabiliteras.

Arbetstagaren måste inte dela med sig av information men hen bör vara medveten om konsekvenserna av att vara tyst. Huvudregeln vid tvister i Arbetsdomstolen är att avgörandet baseras på informationen som fanns tillgänglig vid uppsägningstillfället. Arbetsgivaren kan inte bli lastad för att inte ha uppfyllt rehabiliteringsansvaret om arbetstagaren först efter att ha blivit uppsagd berättar om sin sjukdom.

Det kan vara frestande som arbetstagare att inte visa sin sjukdom, speciellt om den inte kräver en sjukskrivning. Det är otäckt att visa sig svag. Men arbetsgivaren kan inte göra något om arbetstagaren inte visar att något behöver göras.

## **9.3 Rehabiliteringens avslut**

### **9.3.1 Parterna är inte överens om vilken fas rehabiliteringen är i**

Om arbetstagaren blir frisk är det naturligt när rehabiliteringsfasen är över. Men om arbetstagaren fortfarande inte återfått arbetsförmågan är övergången från rehabilitering till avslut mer oklar. Det är därför inte konstigt att parterna inte alltid är överens om när den övergången sker. Arbetstagaren vill behålla sitt jobb och bli frisk, och vill därför att en så grundläggande utredning görs och att så många åtgärder vidtas som möjligt. Arbetsgivaren å andra sidan vill ha en arbetstagare som kan arbeta. Dessa två sidor står ofta emot varandra. Arbetstagaren drar hellre ut på rehabiliteringen än alternativet medan arbetsgivaren föredrar en effektivare rehabilitering och att hellre byta ut arbetstagaren om hen inte fungerar i verksamheten längre.

Om parterna inte är överens om vilken åtgärd som ska vidtas är risken att ingenting händer över huvud taget. I AD 2001 nr 92 diskuterades åtgärder men inga vidtogs, och till slut sades arbetstagaren upp. Arbetsdomstolen underkände uppsägningen och konstaterade att arbetsgivaren åtminstone borde ha prövat den lösning som arbetstagaren föreslog. Det är alltså bättre att göra något litet, att åtminstone prova en åtgärd än att inte göra något alls.

### **9.3.2 Åtgärder när arbetsförmågan är stabiliserad**

#### **9.3.2.1 Omreglering av sysselsättningsgraden**

Eftersom arbetsgivaren har rätt att enkelt avsluta anställningen när arbetstagaren beviljas hel sjukersättning är det logiskt att arbetsgivare vill omreglera sysselsättningsgraden när arbetstagaren beviljas partiell sjukersättning. Om arbetstagaren endast har arbetsförmåga nog att arbeta 75 procent, beviljas sjukersättning med 25 procent, så är det rimligt att omreglera sysselsättningsgraden till 75 procent. Men eftersom det inte finns partiell uppsägning så måste hela anställningen sägas upp, och en ny tjänst erbjudas med en lägre sysselsättningsgrad. Det måste fortfarande finnas saklig grund och arbetsgivaren får inte glömma att faktiskt erbjuda en ny tjänst.

### 9.3.2.2 Omplacering

Det är logiskt att omplacering ofta är sista steget innan en eventuell uppsägning. Detta poängteras även i prop. 2021/22:176<sup>111</sup> där lagstiftaren skriver att det är viktigt att arbetstagaren förstår att alternativet till omplacering är uppsägning. Även om lagstiftaren syftar på ”vanlig” omplacering så gäller detsamma inom rehabiliteringsansvaret. Om inga åtgärder har hjälpt, arbetstagaren inte kan sköta sina uppgifter, och det inte finns något annat arbete hos arbetsgivaren så är uppsägning enda utvägen. Men en omplaceringsutredning måste fortfarande göras ordentligt. De lediga tjänster som ska övervägas är inte bara de tjänster som man tror är lediga tjänster, utan även olika former av visstidsanställningar som ska övergå till tillsvidareanställningar räknas som lediga tjänster. Problemet är att det inte är tydligt att dessa tjänster ska räknas som lediga tjänster. Det är troligt att dessa tjänster missas i omplaceringsutredningar, vilket leder till att arbetstagare riskerar att sägas upp i onödan.

AD 1993 nr 42 kan jämföras med AD 2001 nr 92. I AD 1993 nr 42 var arbetsgivaren ett stort företag men arbetsstället var litet. Det innebar att det fanns begränsade möjligheter till omplaceringar. Detsamma gällde för AD 2001 nr 92. I båda fallen diskuterades möjligheten att omfördela arbetet så arbetstagarna inte behövde utföra de uppgifter som sjukdomen hindrade dem från att klara av. Men en stor skillnad är omfattningen på det arbete som arbetstagarna inte klarade av. I AD 2001 nr 92 klarade arbetstagaren inte av att utföra 10 procent av sina arbetsuppgifter medan arbetstagarna i AD 1993 nr 42 inte klarade av majoriteten av sina uppgifter. Arbetsdomstolen konstaterade därför att det var skäligt att försöka låta fastighetsskötaren slippa sina 10 procent medan det inte varit skäligt att omfördela arbetet för elmontörerna.

Men den viktigaste skillnaden mellan fallen är nivån av risk för de andra arbetstagarna. Fastighetsskötaren var allergisk vilket innebar att de moment som var farliga för hen, inte var farliga för andra arbetstagare. I AD 1993 nr 42 hade en sådan omorganisation inneburit en olägenhet för arbetsgivaren och varit *farligt* för de andra arbetstagarna eftersom skadliga moment koncentrerades till några få personer. I AD 2013 nr 78 hade det inte varit farligt på samma sätt att ge arbetstagaren den turen hen önskade. Den lösningen hade med största sannolikhet resulterat i att fler arbetstagare behövde arbeta delade arbetspass, vilket är en olägenhet<sup>112</sup>, men även om delade turer kan leda till ökad stress, sömnsvårigheter, för att inte tala om svårigheter att få ihop ett socialt liv, så är det inte lika tydligt kopplat till en ökad risk för arbetsskador som arbetsuppgifterna i AD 1993 nr 42. Därför hade det varit skäligt att erbjuda arbetstagaren i AD 2013 nr 78 det schema

---

<sup>111</sup> Se bland annat s. 90f.

<sup>112</sup> Se fotnot 86.



hen ville ha, förutsatt att det hade gjorts vid en tidpunkt när schemaändringar av det slaget var möjligt.

I jämförelsen mellan AD 1993 nr 42 och AD 2001 nr 92 blir det tydligt vilken roll arbetsgivarens storlek spelar för vilka möjligheter till omorganisation och omplacering som finns. Ju färre arbetstagare arbetsgivaren har att fördela arbetet mellan, desto mindre omorganisation kan arbetsgivaren göra. Ju fler tjänster som finns desto fler möjliga omplaceringserbjudanden kan arbetsgivaren ge. I AD 1993 nr 42 hade arbetsgivaren medvetet valt att ha små filialer, och kunde inte vara skyldig att utvidga verksamheten för att ge arbetstagarna uppgifter de klarade av. Som Holm konstaterar i sin avhandling, ”ett tydligt exempel på hur arbetsanpassningsansvaret underordnas arbetsgivarens företagsledningsrätt.”<sup>113</sup>

Det finns flera exempel på när arbetsgivaren hade behövt utöka verksamheten för att kunna behålla arbetstagaren men eftersom det inte finns en skyldighet att faktiskt göra det kan en utökning endast komma ifråga när arbetsgivaren är *villig* att utöka verksamheten.

### 9.3.3 Uppsägning

Om arbetstagaren efter att alla skäliga åtgärder är vidtagna fortfarande inte har återfått arbetsförmågan blir frågan om arbetstagaren har någon arbetsförmåga alls. För att kunna visa saklig grund för uppsägning behöver arbetstagarens arbetsförmåga vara stadigvarande nedsatt, rehabiliteringsarbetet uppfyllt och arbetstagaren ska inte kunna utföra arbete av betydelse. Vad arbete av betydelse innebär är olika i det enskilda fallen men oftast rör det sig om fall där arbetsförmågan är helt nedsatt, eller där nedsättningen är omfattande när arbetstagaren inte utför arbete av betydelse. Även om en frisk arbetstagare hade gjort ett bättre och mer effektivt arbete så betyder det inte att arbetstagaren *inte* kan utföra arbete av betydelse. Om arbetstagaren kan arbeta trots nedsatt arbetsförmåga är det bara för arbetsgivaren att bita i det sura äpplet och gilla läget.

## 9.4 Avskedande

Har arbetstagaren gjort något som kan föranleda avskedande är huvudregeln att personliga förhållandena inte ska beaktas. Det gäller även om arbetsgivaren valt att istället för avskedande säga upp arbetstagaren.<sup>114</sup> Det finns undantag men de är få. Det ska mycket till för att hänsyn ska tas till personliga förhållanden. Arbetsgivaren har bevisbördan för att arbetstagaren har misskött sig så grovt att avskedande kan komma ifråga, och arbetstagaren har bevisbördan för att det föreligger förmildrande omständigheter.

---

<sup>113</sup> Holm (2021) s. 152.

<sup>114</sup> Se 2007 nr 33.

Eftersom ingen hänsyn behöver tas till personliga förhållanden spelar det ingen roll om arbetstagaren är sjuk eller inte. I AD 2006 nr 85 hävdade arbetstagar sidan att arbetsgivaren brustit i sitt rehabiliteringsansvar och att detta varit en bidragande faktor till det brott som arbetstagaren dömdes för och som föranledde avskedandet.<sup>115</sup> Enligt Arbetsdomstolen var det inte nödvändigt att ta ställning till huruvida det förelåg ett samband mellan arbetstagarens arbetsituation, dennes alkoholmissbruk, och brottet. Brottet var så allvarligt att det inte var förenligt med arbetet som polis. Arbetstagaren kunde därmed avskedas.

Till skillnad från AD 2006 nr 85 där Arbetsdomstolen konstaterade att brottet var så allvarligt att ingen bedömning om eventuell sjukdom behövde göras så är AD 1999 nr 31 en dom som pekar mot möjliga förmildrande omständigheter. Det normala är att förskingring är ett så pass allvarligt brott att det föranleder avskedande för poliser.<sup>116</sup> I det här fallet drabbades arbetstagaren av psykiska påfrestningar efter den mediala uppmärksamheten av fallet Osmo Vallo.

Frågan är vad utgången hade blivit om den stora massmediala publiciteten och efterföljande debatt istället hade hänt *innan* arbetstagaren begick de båda brotten. I det här fallet blir det rena spekulationer. Det var redan tre skiljaktiga ledamöter som inte ansåg att arbetstagaren skulle avskedas; två ansåg att hen inte skulle dömts för förskingring, den tredje att omständigheterna *var* förmildrande. Det är inte otänkbart att fler ledamöter hade gått på arbetstagarens linje.

Bara i AD 1999 nr 2 där arbetstagaren inte bar någon skuld alls till det epileptiska anfallet som ledde till skadegörelsen har arbetstagaren vunnit vid en misskötsamhet som normalt ska leda till avskedande. Arbetsgivaren var medveten om arbetstagarens mentala hälsa. Inget liknande hade någonsin hänt förut, och eftersom arbetstagaren inte hade kontroll över sin kropp under skadegörelsen fanns inget uppsåt. Med behandling fanns ingenting som tydde på att händelsen skulle upprepas.

## 9.5 Arbetsbrist

Rehabiliteringsansvaret i sig har ingen effekt på turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Däremot kan arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga påverka möjligheterna att ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras vid en arbetsbrist. Det gör att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom riskerar att befinna sig i en sämre sits vid en arbetsbristsituation än friska arbetstagare. Om skäliga rehabiliteringsåtgärder gör att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer ska dessa vidtas. Om det inte finns några åtgärder som gör att arbetstagaren

---

<sup>115</sup> Om arbetstagaren rehabiliterats för sin alkoholism och utmattningsdepression hade denne inte misshandlat sin fru. Ett lite väl magstarkt argument enligt mig.

<sup>116</sup> Det känns extra försvårande när det dessutom är riktat mot kollegor.

har tillräckliga kvalifikationer spelar det ingen roll om arbetstagaren har längst anställningstid.

Arbetstagaren kan inte begära att få en bättre placering med hänsyn till en pågående rehabilitering samtidigt som arbetsgivaren inte får ge arbetstagaren en sämre plats på listan för att hen är sjuk.

Undantagsregeln i 23 § anställningsskyddslagen gäller bara om arbetstagaren beretts särskild sysselsättning. Alla omplaceringar av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga innebär inte att arbetstagaren beretts särskild sysselsättning. Ibland är en omplacering bara en omplacering, alternativet skulle riskera att få för stora konsekvenser. Som Andreas Inghammar konstaterat, om arbetsgivare som uppfyller kraven på anpassning inom rehabiliteringsansvaret skulle riskera att överraskas med att behöva undanta arbetstagaren enligt 23 § vid en arbetsbristsituation kan vi anta att många arbetsgivare skulle dra sig för att vidta adekvata åtgärder.<sup>117</sup> Ett utökat appliceringsområde för 23 § skulle alltså riskera att minska arbetsgivares villighet att vidta rehabiliteringsåtgärder, speciellt om det är en ostabil verksamhet som riskerar övertalighet och arbetsbrist i framtiden.

## 9.6 Sammanfattande/Avslutande analys

Arbetsgivaren ska enligt lag vidta de åtgärder som krävs för att genomföra ett effektivt rehabiliteringsarbete när behov uppstår. Vilka åtgärder som kan komma ifråga beror på omständigheter i det enskilda fallet.

För att en uppsägning ska bedömas enligt reglerna för sjuka arbetstagare krävs följande rekvisit:

1. att det föreligger en bristande arbetsprestation,
2. att arbetstagaren har en sjukdom,
3. att arbetsgivaren har eller borde ha insikt om sjukdomen
4. samt att den bristande arbetsprestationen beror på sjukdomen

Om rekvisiten är uppfyllda har arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd jämfört med friska arbetstagare, eftersom huvudregeln är att saklig grund för uppsägning inte föreligger om arbetsgivaren inte har uppfyllt rehabiliteringsansvaret.

För att uppfylla rehabiliteringsansvaret ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som krävs för ett effektivt rehabiliteringsarbete. Vilka åtgärder som kan komma ifråga beror på omständigheter i det enskilda fallet. Genom praxis går det att urskilja exempel på olika åtgärder som varit lämpliga i olika fall.

---

<sup>117</sup> Inghammar (2017) s. 348f.

Däremot går det inte att närmare precisera hur omfattande arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är. Bedömningen i varje enskilt fall är beroende på hur arbetstagarens arbetsförmåga blev nedsatt, hur nedsättningen ser ut, hur nedsättningen ser ut i förhållande till arbetstagarens arbetsuppgifter, vilka möjligheter arbetsgivaren har att vidta olika åtgärder, etcetera. Om fem miljoner människor är sysselsatta i Sverige just nu, innebär det att det finns fem miljoner potentiella rehabiliteringssituationer. Även om många fall kommer vara väldigt lika varandra, kommer alla fem miljoner ha unika rehabiliteringssituationer. Alltså fem miljoner olika utfall, förutsatt att ingen blir sjuk mer än en gång. Rättsläget är med andra ord, som Lunning, Toijer och Lindblom uttrycker det, komplicerat.<sup>118</sup> Det är därför inte konstigt att det är svårt att precisera närmare hur omfattande rehabiliteringsansvaret är. Svaret blir alltid att det beror på omständigheterna i det enskilda fallet.

Utan kommunikation går det inte att genomföra ett rehabiliteringsarbete. Det är dessutom viktigt att komma ihåg att kommunikation går åt två håll. När arbetsgivaren inte kommunicerar blir arbetstagaren lidande, men när arbetstagaren inte kommunicerar är det svårt för arbetsgivaren att genomföra en rehabilitering. Och missförstånd kan få stora konsekvenser, se exempelvis AD 2013 nr 78.

Arbetsgivare kan inte tvingas att vidta vilka åtgärder som helst. Arbetsgivare är endast tvungna att göra vad som skäligt att krävas av dem, vilket är olika i varje enskilt fall. Men medan arbetstagaren utgår från vad som är bäst för sig själv behöver arbetsgivaren utgå från vad som är det bästa för arbetstagaren och *de andra* arbetstagarna på arbetsplatsen. Övrig personal får inte utsättas för ökad risk för skador. Arbetsgivaren behöver dessutom utgå från vad som är lämpligt utifrån verksamheten och vad som är ekonomiskt försvarbart. Att detta kan leda till konflikter är inte svårt att förstå. Arbetstagaren vill ha kvar sitt jobb och att arbetsgivaren ska göra mer så att arbetstagaren kan ha kvar sitt arbete. Om arbetsgivaren inte anser att det finns mer som kan göras riskerar arbetstagaren att sägas upp.

Bedömningen enligt 7 § anställningsskyddslagen blir olika beroende på om rehabiliteringsansvaret är uppfyllt eller inte. Under rehabiliteringen är motiveringen till att underkänna uppsägningen oftast att arbetsgivaren borde gjort mer för att uppfylla rehabiliteringsansvaret. Det argumentet faller när arbetsgivaren faktiskt har gjort allt som är skäligt att pröva. Det innebär att arbetstagare som trots rehabilitering fortfarande inte har full arbetsförmåga kan hamna i en situation där hen får bära bördan av att behöva visa att hen faktiskt kan utföra arbete av tillräcklig betydelse för arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren kan bevisa att tillräckliga åtgärder vidtagits. Annars finns som regel saklig grund för uppsägning.

Det kommer alltid finnas arbetsgivare som bryter mot reglerna och sådana som bara kommer göra minsta möjliga för sina arbetstagare. Men som tur är

---

<sup>118</sup> Lunning, Toijer och Lindblom (23 juni, 2022, Version 11B, JUNO) kommentaren till 7 § under rubriken Sjukdom, tilltagande ålder m.m.

kommer det alltid finnas bra arbetsgivare som vill ha glada och välmående arbetstagare och därför kommer göra mer än bara vad som är skäligt, och det inte bara för att friska arbetstagare innebär färre avbrott i arbetet. Som arbetstagare gäller det att försöka ha turen att hamna hos den senare.

Svaret på frågan hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig blir det mest klassiska av alla svar en jurist kan ge, det beror på. Med nuvarande lagstiftning är det svårt att utan att veta omständigheterna i det enskilda fallet ge ett bättre svar. Det är dessutom svårt att se vilken lagstiftning som skulle ge ett annat svar. Det beror på.

# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningslag m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

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

Prop. 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering.

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

Prop. 2020/21:143 Institutet för mänskliga rättigheter.

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

SOU 2002:37 Osmo Vallo – utredning om en utredning.

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

AFS 1994:1 Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering.

AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2015:4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö.

AFS 2020:5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om anpassning.

## Litteratur

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

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2000.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, Tredje upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, Femte upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2023.

Günzel, Mats & Zanderin, Lars, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 3. uppl., Liber, Malmö, 2012.

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

Inghammar, Andreas, "Den siste skola bliva den förste" – om 23 § LAS och det utökade anställningskyddet för personer med nedsatt arbetsförmåga, i: Rönmar, Mia & Votinius, Jenny Julén (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget, Lund, 2017.

Iseskog, Tommy, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, Åttonde upplagan, Norstedts juridik AB, Stockholm, 2019, åtkomst via JUNO.

Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, SvJT 2004, s. 1-10.

Jyrwall Åkerberg, Annika, *Diskriminering på grund av funktionsnedsättning: en handbok om svenska och europeiska diskrimineringslagar och rättspraxis i relation till människor med funktionsnedsättning*, CKM Förlag, Stockholm, 2015.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningskydd: en lagkommentar*, 11B digital uppl., Norstedts Juridik, 2022-06-03 (JUNO).

Olsen, Lena, *Rättsvetenskapliga perspektiv*, SvJT 2004, s. 105-145.

Ryberg-Welander, Lotti, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, Fjärde upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2022.

Westregård, Annamaria, *Partiell "sjuknärvaro" – ett nytt fenomen i arbetslivet*, i: Lindell-Frantz, Eva m.fl. (red.), *Festskrift till Boel Flodgren*, Juristförlaget, Lund, 2011, s. 443-458.

## Övrigt

Arbetsmiljöstatistik Rapport 2022:01

<https://alltomarbetsmiljo.se/nyheter/flera-luckor-i-arbetsmiljoratten> använd den 3 augusti 2023.

<https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/hjalpmedel/kategorier-av-hjalpmedel/> använd den 21 juni 2023.

<https://www.1177.se/stockholm/behandling--hjalpmedel/hjalpmedel/stod-och-anpassningar-i vardagen/arbetshjalpmedel/> använd den 21 juni 2023.

<https://www.etc.se/ekonomi/fritt-fram-myndigheter-att-diskriminera-dova> använd den 20 juli 2023.

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel> använd 21 juni 2023.

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/ost/delade-turer-fortfarande-vanligt-trots-strejken> använd den 15 juli 2023.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Svenskt Näringsliv och PTK. Tecknat 2022-06-22.

P3 dokumentär, *Osmo Vallo och det dödliga polisvåldet*.

Öman, Sören, Lag (1982:80) om anställningsskydd 7 §, Lexino 2023-01-08 (JUNO).



# Rättsfallsförteckning

## Internationella rättsfall

Förenade målen C-335/11 och C-337/11 - EU-domstolen

CRPD/C/23/D/45/2018 – FN:s kommitté för konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

## Svenska rättsfall

HFD ref. 63	AD 2006 nr 83
AD 1993 nr 42	AD 2006 nr 85
AD 1993 nr 96	AD 2006 nr 90
AD 1994 nr 121	AD 2007 nr 12
AD 1995 nr 50	AD 2007 nr 33
AD 1996 nr 115	AD 2009 nr 70 ej ref.
AD 1997 nr 73	AD 2010 nr 3
AD 1998 nr 13	AD 2010 nr 79
AD 1998 nr 30	AD 2011 nr 39
AD 1998 nr 57	AD 2011 nr 41
AD 1999 nr 2	AD 2012 nr 51
AD 1999 nr 26	AD 2013 nr 65
AD 1999 nr 31	AD 2013 nr 78
AD 2000 nr 35	AD 2013 nr 81
AD 2000 nr 69 ej ref.	AD 2014 nr 3
AD 2001 nr 1	AD 2014 nr 26
AD 2001 nr 92	AD 2014 nr 41
AD 2002 nr 30	AD 2015 nr 57
AD 2002 nr 32	AD 2017 nr 51
AD 2003 nr 14	AD 2018 nr 54
AD 2003 nr 44	AD 2022 nr 34
AD 2003 nr 83	
AD 2005 nr 32	
AD 2006 nr 11	