



EKONOMI-  
HÖGSKOLAN

# Arbetstagarens risk för utförsäkring

En analys om Försäkringskassans och  
arbetsgivarens samverkan vid arbetstagares  
sjukdomsfall

**Agnes Hermansson & Moa Lavergren**

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Kandidatuppsats - arbetsrätt

15 högskolepoäng

HARH16

HT 2023

Handledare: Ann-Christine Hartzén



# Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att belysa vad som inträffar när regler från förvaltningsrättslig reglering om sjukpenning, arbetsmiljö och Försäkringskassans ansvar ställas emot civilrättslig reglering om arbetsgivarens möjlighet att säga upp en anställd på grund av sjukdom. Detta för att undersöka när aktörernas skyldigheter kommer i konflikt och arbetstagare riskerar att lämnas utförsäkrade. Uppsatsen definierar utförsäkring när arbetstagaren inte längre har rätt till någon form av ersättning på grund av att personen i fråga anses ha tillräcklig förmåga att utföra arbete enligt Försäkringskassans bedömning, men är fortfarande anställd hos sin arbetsgivare dock inte tillräckligt frisk för att utföra arbete och därmed inte berättigad någon lön. Den rättsliga utredningen baseras på rättsdogmatisk metod som syftar till att tolka gällande rätt med hjälp av rättskällor

Rättsutredningen visar på att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är beroende på omständigheterna i det individuella fallet och därmed ligger till grund vid bedömningen om en uppsägning på grund av sjukdom är av sakliga skäl. Utredningen visar även betydelsen av arbetstagarens egen medverkan i sin rehabiliteringsprocess. Detta är av vikt först när LAS och sakliga skäl för uppsägning föreligger. Vår rättsutredning leder till en identifiering av problematiken när de olika rättsområdena kolliderar och kan leda till en persons utförsäkring. Problematiken finner vi efter att rehabiliteringskedjan har överskridit 180 dagar och Försäkringskassan utvidgar sin bedömning gentemot *“förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.”* Den nya ordalydelsen av Socialförsäkringsbalkens (2010:110) 27 kap 48 § som trädde i kraft första september 2022 kan resultera i en mer konkret bedömningen av den berörda personens arbetsförmåga och rätten till sjukpenning. Följaktligen kan denna ordalydelse potentiellt påverka framtida avslag från Försäkringskassan gällande ansökningar om sjukpenning. Olika ersättningsformer kan föreligga för individen vid fall av utförsäkring, men krav ställs där för att vara berättigad sådan ersättning vilket leder oss till ytterligare identifiering av problematik.

**Nyckelord:** Sjukpenning, sjukdom, sakliga skäl, utförsäkring, rehabiliteringsansvar, Försäkringskassan, rehabiliteringskedjan, förvaltningsrätt, civilrätt

## Abstract

The purpose of this essay is to illustrate the implications that arise when administrative regulations governing sickness allowance, occupational health, and the responsibilities of the Swedish Social insurance Agency are juxtaposed with civil law regulations regarding an employer's ability to dismiss an employee due to illness. The investigation seeks to identify instances where the obligations of involved parties' conflict, posing a risk of individuals being excluded from social insurance coverage. The essay defines exclusion of benefits (utförsäkring) as a situation in which an employee no longer has entitlement to any form of compensation because the individual is deemed capable of work according to the assessment by Swedish Social insurance Agency. However, the employee remains employed by their employer but is not sufficiently healthy to execute work, and thus, is not entitled to any salary. The legal investigation is based on the legal dogmatic method which aims to interpret current law through legal sources.

The legal investigation highlights that the employer's responsibility in cases of rehabilitation depends on the circumstances of the individual case and forms the basis for determining whether termination due to sickness is justified. The investigation also points out the significance of the employee's active participation in their own rehabilitation, with this aspect gaining significance only when the Employment Protection Act (LAS) and justifiable reasons for termination are present. Our legal investigation identifies challenges that arise when different legal domains collide and may result in an exclusion of benefits (utförsäkring). The issue becomes apparent after the rehabilitation chain has exceeded 180 days, and the Swedish Social insurance Agency expands its assessment to include "*acquisition work in such a specified occupational group that contains work that normally occurs on the labor market.*" The new wording of 27 Ch 48 § in the Social Insurance Code (2010:110) might lead to a more concrete assessment of the individual's work capacity and entitlement to sickness allowance. This new wording might potentially impact future assessments from the Swedish Social insurance Agency regarding sickness allowance. Different forms of compensation may be available to the individual in cases of exclusion of benefits (utförsäkring), but certain criteria must

be met to qualify for such compensation which leads us to further identification of problems.

**Keywords:** Sickness allowance, illness, factual reasons, exclusion of benefit, rehabilitation liability, Swedish Social insurance Agency, rehabilitation chain, administrative law, civil law

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>Förkortningar .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Bakgrund.....	9
1.2 Syfte och frågeställningar .....	11
1.3 Avgränsningar.....	11
1.4 Metod och material .....	12
1.5 Disposition .....	15
<b>2 Rehabilitering och sjukdom utifrån socialförsäkring .....</b>	<b>17</b>
2.1 Försäkringskassan .....	17
2.2 Begreppet ”sådan angiven yrkesgrupp” .....	18
2.3 Rehabiliteringskedjan .....	19
<b>3 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt förvaltningsrätten .....</b>	<b>23</b>
3.1 Rehabiliteringsansvaret.....	23
3.2 Rehabiliteringspolicy på arbetsplatsen .....	24
3.3 Utredning av arbetstagarens rehabiliteringsbehov.....	24
3.4 Arbetsgivarens aktiva åtgärder vid sjukdom .....	25
3.4.1 Rehabiliteringsåtgärder .....	26
3.4.2 Arbetsanpassning .....	27
3.4.3 Omorganisation till följt av omfördelade arbetsuppgifter.....	29
3.4.4 Omplacering .....	30
<b>4 Sakliga skäl för uppsägning på grund av sjukdom .....</b>	<b>33</b>
4.1 Huvudregeln vid uppsägning på grund av sjukdom .....	33
4.2 Stadigvarande nedsatt arbetsförmåga och arbete av betydelse för arbetsgivaren.....	34
4.3 Arbetstagarens medverkan.....	36
<b>5 Analys.....</b>	<b>38</b>
5.1 Inledning .....	38
5.2 Försäkringskassans beslut och potentiell förändring .....	39
5.3 Kollisionen mellan förvaltningsrätt och civilrätt .....	41
<b>6 Sammanfattning och avslutande reflektioner .....</b>	<b>43</b>
<b>Källförteckning .....</b>	<b>45</b>

# Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

ALF- Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

AML - Arbetsmiljölagen (1977:1160)

DS - Departementsserien

HFD - Högsta förvaltningsdomstolen

LAS - Lag (1982:80) om anställningsskydd

Prop. - Proposition

Rå - Regeringsrätten

SFB - Socialförsäkringsbalk (2010:110)



# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

I december år 2022 var det 197 950 pågående sjukskrivningsfall i Sverige, vilket är en minskning till skillnad från tidigt 2000 tal. Denna statistik visar Försäkringskassan och antalet personer inräknade är de som är sjukskrivna och beviljade ersättning från Försäkringskassan.<sup>1</sup> En person som inte längre kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall kan vara berättigad sjukpenning från Försäkringskassan där bedömningen genomförs i förhållande till rehabiliteringskedjans specifika bedömningstillfällen.<sup>2</sup> Samtidigt som en arbetstagare är sjuk och bedöms utifrån rehabiliteringskedjans alla krav ska en rehabiliteringsplan hos arbetsgivaren upprättas och följas med mål att den sjuke ska komma åter i arbete.<sup>3</sup> Dessa två led, Försäkringskassans bedömning om rätt till sjukpenning, och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är två fristående regelverk. Försäkringskassan rehabiliteringskedja har ingen inverkan på arbetsrätten, den utgör endast en fastställd följd av bedömningar som Försäkringskassan följer när de utvärderar om en individ är berättigad sjukpenning.<sup>4</sup> Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig långt, där arbetsanpassning, omorganisation till följd av omfördelade arbetsuppgifter och omplacering kan förväntas. Uppsägning på grund av sjukdom är som huvudregel inte av sakliga skäl, det finns dock undantag som innebär att när en arbetstagare trots rehabiliteringsåtgärder inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren kan uppsägning på grund av sjukdom och nedsatt arbetsförmåga åberopas.<sup>5</sup> I samspelet mellan de två leden, Försäkringskassans bedömning om rätt till sjukpenning och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, finns risk för arbetstagare att hamna i en situation som följande uppsats definierar som utförsäkrad. Människor som blir utförsäkrade står inför en situation där deras sjukförsäkringsförmåner upphör, vilket kan ha betydande konsekvenser för deras ekonomiska och sociala välbefinnande. Arbetstagaren har inte längre rätt till någon form av ersättning på grund av att personen i fråga anses ha tillräcklig förmåga att utföra arbete enligt Försäkringskassans bedömning, men är fortfarande anställd hos

---

<sup>1</sup> Försäkringskassan, Antal pågående sjukfall, <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-alder-langd/SJPPagSjukfallAlder> hämtad 2023-11-27

<sup>2</sup> 27 kap 46-49 §§ Socialförsäkringsbalk (2010:110)

<sup>3</sup> 30 kap 6 § SFB

<sup>4</sup> Prop. 2007/08:136, s.72. Se även Jakob Broman, Bo Ericsson, Carolina Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret – En arbetsrättslig handbok*. 4:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2023. s.92–93

<sup>5</sup> Prop. 1973:129, s.126. Prop. 1981/82:71, s.66. Se även 3 kap 2 a § 3 st Arbetsmiljölagen (1977:1160)

sin arbetsgivare dock inte tillräckligt frisk för att utföra arbete och därmed inte berättigad någon lön. Försäkringskassans bedömning av en arbetstagares arbetsförmåga och rätt till sjukpenning samt regelverk om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kan potentiellt leda till att arbetstagaren hamnar i en sårbar situation. Altermark belyser i Avslagsmaskinen<sup>6</sup> individer som har nekats sjukpenning. Det redogörs hur bedömningen verkställdes av Försäkringskassan och hur individen upplevde konsekvenserna av Försäkringskassans beslut. Anette var en av dem som hamnade i en svår situation på grund av Försäkringskassans avslag. Hon hade en reumatisk ärftlig sjukdom, diskbräck och foglossning i samband med en tidigare graviditet. Försäkringskassan ansåg att Anette hade tillräcklig arbetsförmåga till att utföra ett arbete som inte innehöll fysiska arbetsmoment eller kognitivt utmanande arbetsuppgifter. Hon hade varit sjuk två och ett halvt år innan hon fick avslag från Försäkringskassan. Det dröjde så lång tid innan Anette fick den behandling hon behövde, att ljus, ljud, värme, kyla och till och med kläderna på kroppen framkallade smärta. Den medicinska utredningen utförd av vården intygade att hon inte var kapabel till att arbeta, medan Försäkringskassan samtidigt bedömde att hon var i stånd att utföra ett heltidsarbete utan att det skulle påverka hennes hälsotillstånd. Arbetsförmedlingen menade samtidigt att det inte fanns något arbete där vare sig kropp eller hjärna behövdes. Sommaren 2015 nekades hon sjukpenning.<sup>7</sup> Den nya lagändringen av Socialförsäkringsbalkens (2010:110) 27 kap 48 § trädde i kraft första september 2022.<sup>8</sup> Denna lagändring utvidgar Försäkringskassans bedömning gällande en individs arbetsförmåga och rätt till sjukpenning. Försäkringskassan ska numera bedöma arbetsförmåga gentemot *“förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.”*<sup>9</sup> Följande ändring kan tänkas minska avslag från Försäkringskassan gällande sjukpenning. Försäkringskassans område avgränsas från tidigare ordalydelse *“sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”*<sup>10</sup> till numera *“sådan angiven yrkesgrupp”* vilket gör det mer konkret för Försäkringskassan att avgöra vilka normalt förekommande arbeten som hör ihop med varandra i en och samma yrkesgrupp.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Niklas Altermark. *Avslagsmaskinen - Byråkrati och avhumanisering i svensk sjukförsäkring*. Stockholm: Verbal. 2020.

<sup>7</sup> Altermark, *Avslagsmaskinen*, 2020, s.21

<sup>8</sup> Prop. 2020/21:171

<sup>9</sup> 27 kap 48 § SFB

<sup>10</sup> Tidigare ordalydelse av 27 kap 48 § SFB

<sup>11</sup> Prop. 2020/21:171, s.11, 22

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att belysa vad som inträffar när regler från två skilda rättsområden kolliderar med varandra. I detta fall kommer förvaltningsrättslig reglering om sjukpenning, arbetsmiljö och Försäkringskassans ansvar ställas emot civilrättslig reglering om arbetsgivarens möjlighet att säga upp en anställd på grund av sjukdom. Huruvida en arbetsgivare har rätt att säga upp en anställd på grund av sjukdom involverar även aspekten av arbetstagarens aktiva medverkan i rehabiliteringen, och om arbetsgivaren har uttömt sitt rehabiliteringsansvar. Detta är av betydelse för att tydliggöra i vilken mån de olika aktörernas skyldigheter kommer i konflikt och arbetstagare riskerar att lämnas utförsäkrade. För att realisera detta syfte, kommer vi att besvara följande frågeställningar:

- Hur samverkar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar med socialförsäkringens regler om sjukpenning? Vilka konsekvenser kan uppstå när en person på grund av nedsatt arbetsförmåga inte kan utföra det ordinarie arbetet, men kan utföra annat förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden enligt Försäkringskassan?

För att på bästa sätt besvara huvudfrågan har följande delfrågor formulerats:

- Vilken roll har Försäkringskassan i rehabilitering och bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga?
- Hur långt sträcker sig en arbetsgivares rehabiliteringsansvar för arbetstagare som drabbats av skador eller sjukdomar?
- När kan en arbetsgivare säga upp en arbetstagare på grund av nedsatt arbetsförmåga?

## 1.3 Avgränsningar

Följande uppsats kommer inte att ägna sig åt djupgående analyser eller reflektioner kring specifika sjukdomar, istället kommer sjukdom att behandlas som helhetsbegrepp. Därmed har vi valt att bortse från ålder som en faktor som påverkar arbetsförmågan. Det understryks i flertal förarbeten, bland annat prop. 1973:129 och prop. 1981/82:71, att arbetsgivare bör ha förståelse för att äldre arbetstagare kan få

en minskad arbetsförmåga och generellt sätt arbeta långsammare.<sup>12</sup> I vår rättsutredning presenteras rättsfall där arbetstagare i högre ålder har en nedsatt arbetsförmåga, men ålder som enskild faktor är inget som utreds. I följande uppsats kommer Arbetsmiljöverkets arbetsuppgifter som tillsynsmyndighet över arbetsgivarens rehabilitering- och arbetsanpassning enligt 7 kap 1 § AML inte att behandlas ytterligare. En undersökning av de ämnen, parter, myndigheter och rättsområden som behöver lyftas fram för att nå vårt syfte visade att Arbetsmiljöverkets tillsyn skulle kunna bidra till ytterligare en dimension av samspelet mellan förvaltningsrätt och civilrätt i arbetstagares sjukdomsfall. Dock hindrar uppsatsens omfång oss att vidare utreda detta. De noga urval av ämnen, parter, myndigheter och rättsområden som presenteras i följande uppsats är tillräckligt omfattande för att nå vårt syfte.

#### **1.4 Metod och material**

Uppsatsens rättsliga utredning baseras på en rättsdogmatisk metod. Metoden syftar till att tolka gällande rätt, det vill säga *lex lata*, med hjälp av traditionella rättskällor såsom lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin. Dessa rättskällor har varit de primära källorna för att undersöka hur förvaltningsrättsliga och civilrättsliga regelverk samverkar med varandra. En avsevärd del i den rättsdogmatiska metoden är enligt Papadopoulou och Skarp att skribenten kan värdera och tolka rättskällor för att kunna utforma en korrekt rättsutredning.<sup>13</sup> Lagstiftningen som använts i uppsatsens utredning är Socialförsäkringsbalken (SFB), Lagen om anställningsskydd (LAS) samt Arbetsmiljölagen (AML). AML är en ramlag, vilket innebär att lagen i sig inte ger detaljregleringar om vad som ska gälla utan lagen fastställer mål och regler på ett övergripande plan. Dessa kompletteras ofta med föreskrifter utfärdade av myndigheter, i detta fall Arbetsmiljöverket. Den AFS som används i rättsutredningen är AFS 2020:5, som är ett komplement till AML gällande allmänna råd om arbetsanpassning. För att stärka uppsatsens analys och slutsats kommer Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor och Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring lyftas för att belysa de ersättningsformer som kan bli aktuella vid fall av utförsäkring. Vidare kommer tongivande rättsfall användas då domstolarnas bedömningar är av relevans för vår utredning. Likaså inkluderas

---

<sup>12</sup> Prop. 1973:129, s.126. Se även prop. 1981/82:71, s.66

<sup>13</sup> Frantzeska Papadopoulou, Björn Skarp. *Juridikens nycklar – Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. 2: a uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2021. s. 159

förarbeten in i denna uppsats för djupare förståelse för motivet bakom lagstiftningen och hur lagen bör tolkas.<sup>14</sup> Den nya reformen av Lag (1982:80), om anställningsskydd som trädde i kraft 2022 har enligt prop. 2021/22:176 inte medfört någon förändring i fråga om hur sjukdom och nedsatt arbetsförmåga ska bedömas.<sup>15</sup> Därmed har flera olika propositioner till anställningsskyddslagen använts i utredningen, vissa av dem är från tillkomsten av anställningsskyddslagen och är trots förändringar fortfarande av stor relevans. Urvalet av doktrin har varit lagkommentarer, handböcker samt läroböcker skrivna av kompetenta personer inom området. Dessa rättskällor har varit av betydelse för att få en djupare förståelse av lagtext och gällande rätt. Likaså har de varit ett verktyg för ytterligare information vid tillämpning av rättsregler och dess innebörd i praktiken.<sup>16</sup> Vi är medvetna om att handböcker i stor utsträckning inte klassificeras som doktrin. De handböcker som används i följande utredning har granskats noga och bedömts pålitliga då författarna kontinuerligt genom texten hänvisar till förstahandskällor. I inledningen och analysen används den sociologiska avhandlingen *Avslagsmaskinen* av Niklas Altermark som belyser individer som nekats sjukpenning. Avhandlingen används i syfte att komplettera med verkliga exempel på hur delar av vår juridiska rättsutredning och rättsreglerna vi redogör för utspelas. Källan är inte en rättskälla som den rättsdogmatiska metoden förespråkar och används inte i vår rättsutredning. Den används endast för ytterligare förståelse och kontext för att kunna analysera myndighetens avgörande samt dess konsekvenser för den berörda individen som nekats sjukpenning.

Till skillnad från förarbeten och doktrin är rättsfall istället en redogörelse av en rättslig konflikt, där domstolen genom en juridisk argumentationsslinga presenterar både tidigare praxis och förarbeten innan skäl för utgången av domen redogörs.<sup>17</sup> Det kan därmed leda till att själva utfallet av rättsfallet i sig inte är av störst betydelse, utan snarare de skäl som domstolen angivit som grund för utfallet. I följande uppsats har domstolarnas rättsliga argumentation och ställningstagande i det enskilda fallet i förhållande till lagstiftning, förarbeten och tidigare praxis används för att undersöka det rättsliga problem som ämnas utredas. Rättsfall från Arbetsdomstolen används frekvent i rättsutredningen. I stor utsträckning har rättsfall med liknande

---

<sup>14</sup> Papadopoulou, Skarp, *Juridikens nycklar*, 2021, s.83

<sup>15</sup> Prop. 2021/22:176, s. 87

<sup>16</sup> Papadopoulou, Skarp, *Juridikens nycklar*, 2021, s.110–111

<sup>17</sup> Joel Samuelsson, Jan Melander. *Tolkning och tillämpning*. 2: a uppl. Uppsala: lustus Förlag AB. 2003. s.168

omständigheter, det vill säga liknande rättsfråga, men med olika utfall och domskäl valts ut för att tydligt klargöra komplexiteten i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Inom arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ingår arbetsanpassning, omorganisation och omplacering, vilket alla har tydliggjorts i rättsutredningen genom praxis från Arbetsdomstolen. Stor vikt har valt att läggas på praxis då det via förarbeten och lag inte framkommer en tydlig gräns för hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig. Varje fall bedöms olika utifrån omständigheterna i det individuella fallet<sup>18</sup> vilket resulterar i att Arbetsdomstolens ställningstagande är av stor betydelse när vi redogör för arbetsgivarens skyldighet. På liknande vis används praxis i rättsutredningen gällande uppsägning på grund av sjukdom. Flertalet rättsfall som används från Arbetsdomstolen är från tiden när ordalydelsen var saklig grund, numera sakliga skäl. I rättsutredningen används till stora delar den nya ordalydelsen sakliga skäl, men när äldre rättsfall presenteras används saklig grund. Som tidigare nämnt har den nya reformen av Lag (1982:80) om anställningsskydd som trädde i kraft 2022 enligt prop. 2021/22:176 inte medfört någon förändring i fråga om hur sjukdom och nedsatt arbetsförmåga ska bedömas.<sup>19</sup> De äldre rättsfallen är därmed fortfarande relevanta och kan användas för att nå syftet med uppsatsen trots den gamla ordalydelsen. Alla rättsfall från Arbetsdomstolens hänvisar till LAS och när fråga om uppsägning av sakliga skäl föreligger. Det innebär att i avsnitt 3 när vi redogör för arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt praxis, berör rättsfallet en uppsägning. Vi kommer i avsnitt 3 inte uttryckligen presentera eller analysera om uppsägningen var av sakliga skäl, utan kommer endast redogöra för om rehabiliteringsskyldigheten uppfyllts av arbetsgivaren eller inte. Av vikt är att Arbetsdomstolen inte hanterar fall om rehabiliteringsskyldighet om det inte gäller fråga om uppsägning är av sakliga skäl. De gör sedan en bedömning när de olika regelverken ställs emot varandra, där rehabiliteringsskyldigheten måste vara uttömd innan sjukdom blir av sakliga skäl vid uppsägning.

I rättsutredningen används även äldre rättsfall från Högsta förvaltningsdomstolen gällande Försäkringskassans bedömning av en arbetstagares arbetsförmåga samt rätten till sjukpenning. Den nya ändringen gällande bedömning av arbetsförmåga mot arbete inom en angiven yrkesgrupp för sjukpenning i Socialförsäkringsbalken tas i beaktande vid Högsta förvaltningsdomstolens avgörande i avsnitt 2.2. Vi är

---

<sup>18</sup> Mats Glavå, Mikael Hansson. *Arbetsrätt*. 5:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023. s.365. Se även AD 2014 nr 41

<sup>19</sup> Prop. 2021/22:176, s.87

medvetna om uppdateringen och kommer ta hänsyn till den när det är av betydelse för oss att analysera utifrån olika perspektiv gällande innan uppdateringen och gällande rätt.

## **1.5 Disposition**

Strukturen av uppsatsen har granskats för att säkerställa att angivna avsnitt har sin rätta placering och för att ge läsaren en lättöverskådlig läsning av uppsatsen. Uppsatsen är uppbyggd på följande vis. Avsnitt ett inleds med inledning, syfte, frågeställningar och uppsatsens avgränsningar. I det första avsnittet presenteras även uppsatsens metod och material. Vidare i avsnitt två presenteras Försäkringskassans ansvar som bland annat innefattar tillsyn över olika insatser som medverkar i en rehabiliteringsprocess och bedömning av en arbetstagares rätt till sjukpenning. Avsnitt två innehåller även en redogörelse av SFB:s uppdatering till “sådan angiven yrkesgrupp” som Försäkringskassan numera ska utvidga sin bedömning till vid dag 181 i rehabiliteringskedjan. Vidare redogörs socialförsäkringsbalken 27 kap 46–49 §§ om rehabiliteringskedjan samt de omständigheter som ligger till grund för Försäkringskassans beslut gällande sjukpenning. Genom att inleda rättsutredningen med socialförsäkringen i förhållande till rehabilitering och sjukdom ges en rättslig kontext och förståelse för de övergripande regler som styr Försäkringskassans bedömningstillfällen. Det bidrar även till förståelse av den nya laguppdateringen gällande “sådan angiven yrkesgrupp” enligt prop. 2020/21:171. Efter redogörelsen av socialförsäkringen presenteras i avsnitt 3 arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, avsnittet har valts att placeras där då det är en fortsättning på Försäkringskassans arbetsuppgifter, men nu i samband med den sjukskrivnes arbetsgivare. Det tredje avsnittet tar upp arbetsgivarens rehabiliteringsansvar utifrån SFB och AML, där det via praxis belys hur långt arbetsgivarens skyldighet sträcker sig i fråga om arbetsanpassning, rehabiliteringsåtgärder, omorganisation och omplacering. Av vikt i avsnitt 3 är även att redogöra för vad arbetsgivaren har för rehabiliteringsskyldigheter och hur långt dessa sträcker sig för att i avsnitt 4 kunna visa på uppsägning på grund av sjukdom, som endast är av sakliga skäl när arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är uttömt. I det fjärde avsnittet diskuteras när arbetsgivarens skyldighet gällande rehabilitering, arbetsanpassning, omorganisation och omplacering enligt SFB och AML är uttömt och uppsägning på grund av sakliga skäl enligt LAS kan förekomma. Vidare diskuteras stadigvarande nedsatt arbetsförmåga och betydelsen av arbetstagarens egen insats i sin

rehabiliteringsprocess. I de sista avsnitten redovisas analysen och uppsatsens slutsatser.



## 2 Rehabilitering och sjukdom utifrån socialförsäkring

### 2.1 Försäkringskassan

Försäkringskassan har ett primärt ansvar över samordnings- och tillsynsansvar över olika insatser som medverkar i en rehabiliteringsprocess samt över bedömningen av en individs arbetsförmåga och rätt till sjukpenning.<sup>20</sup> Försäkringskassan har inte det primära ansvaret för att utreda och vidta åtgärder i samband med rehabiliteringen, detta åligger huvudsakligen arbetsgivaren. Försäkringskassans samordningsansvar innebär att de ska säkerställa att de rehabiliteringsåtgärder som tillämpas i rehabiliteringen tillsammans med olika aktörer genomförs effektivt för en lyckad återgång i arbetet för arbetstagaren. De aktörer som medverkar är bland annat hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och arbetstagaren själv. De har olika ansvarsområden för att säkerställa effektiviteten i rehabiliteringen.<sup>21</sup> För att en person ska ha rätt till sjukpenning krävs det att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom och att personen i fråga har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI).<sup>22</sup> Av betydelse är det värt att nämna att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kontra Försäkringskassans bedömning av sjukpenning är två fristående regelverk. Försäkringskassans rehabiliteringskedja har ingen inverkan på arbetsrätten, den utgör endast en fastställd följd av bedömningar som Försäkringskassan följer när de utvärderar om en individ är berättigad till sjukpenning. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är inte kopplat till specifika tidsbegränsade bedömningstillfällen. Som ett resultat av detta samverkar Försäkringskassans prövningar av rätten till ersättning inte alltid med arbetsgivarens ansvar gentemot arbetstagaren.<sup>23</sup> Bestämmelser om Försäkringskassans ansvar och skyldigheter återfinns i 30 kap 8–14 §§ SFB.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> 30 kap 8 § SFB. Se även Annika Blekemo, Martha Gurmu. *Rehabilitering och arbetsmiljö - Handbok i 10 steg för arbetsgivare*. 5:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023. s. 34–36,38,59

<sup>21</sup> 30 kap 10 § SFB

<sup>22</sup> 27 kap 2 § SFB

<sup>23</sup> Prop. 2007/08:136, s.72. Se även Broman, et.al. *Rehabiliteringsansvaret*, 2020, s. 92–93

<sup>24</sup> 30 kap 8–14 §§ SFB

## 2.2 Begreppet ”sådan angiven yrkesgrupp”

En redogörelse av lagändringen i 27 kap 48 § SFB är nödvändig att beakta gällande Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga och rätten till sjukpenning. Lagändringen trädde i kraft första september 2022 där arbetsförmågan numera ska bedömas mot *”förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”*<sup>25</sup> från och med dag 181 i rehabiliteringskedjan. Enligt prop. 2020/21:171 framgår det att den tidigare ordalydelsen av 27 kap 48 §, *”sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”*<sup>26</sup> krävde en mer ingående förklaring av vad det faktiskt innebar i praktiken. Följaktligen bearbetades förslaget om *”normalt förekommande arbeten inom en angiven yrkesgrupp”*, som ansågs enligt utredningen av lagändringen öka begripligheten samt underlätta för Försäkringskassan bedömning. Det tydliggörs att beslutet med införandet av *”sådan angiven yrkesgrupp”* skulle göra det mer konkret vilken yrkesgrupp arbetstagaren skulle bedömas mot. En vidare förklaring av hur yrkesgrupper klargörs specificeras inte i prop. 2020/21:171 utan förbli en bedömning som Försäkringskassan får avgöra om *”vilka normalt förekommande arbeten som hör ihop med varandra i en yrkesgrupp.”*<sup>27</sup> Prop. 2020/21:171 fastslår vidare att vid bedömningen av en individs arbetsförmåga gentemot normalt förekommande arbete i en angiven yrkesgrupp inte innebär en förändring av den tidigare angivna ordalydelsen som inkluderade förvärvsarbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Detta innebär att den praxis som redan omger detta begrepp bibehåller sin relevans.<sup>28</sup> Det exemplifieras i RÅ 2008 ref. 15 att med *”normalt förekommande arbete avses vanliga arbeten på arbetsmarknaden där en försäkrads arbetsförmåga kan tas till vara i full eller närmast full omfattning.”*<sup>29</sup> I ett sådant arbete fastställer Regeringsrätten att det förväntas att arbetstagaren presterar på en normal nivå, och det förutsätts att det inte behövs någon eller endast minimal anpassning på grund av den nedsatta arbetsförmågan.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> 27 kap 48 § SFB

<sup>26</sup> Tidigare ordalydelse av 27 kap 48 § SFB

<sup>27</sup> Prop. 2020/21:171, s.22

<sup>28</sup> Prop. 2020/21:171, s. 22–23

<sup>29</sup> Prop. 2020/21:171, s.7

<sup>30</sup> Prop. 2020/21:171, s.7

### 2.3 Rehabiliteringskedjan

Rehabiliteringskedjan infördes i den svenska sjukförsäkringen år 2008 med avsikt att underlätta Försäkringskassans arbete vid bedömning av en individs nedsättning av arbetsförmåga samt öka möjligheterna till att få arbetstagarna åter i arbete. Rehabiliteringskedjan utgör inte en grund för arbetsgivarens rehabiliteringsansvar utan är till för Försäkringskassans bedömning av individens arbetsförmåga och rätt till sjukpenning.<sup>31</sup> När en anställd blir sjuk är det arbetsgivaren som administrerar sjuklönen under de första två veckorna av sjukfrånvaron. Som tidigare nämnt krävs det att individens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom för att kvalificera sig för sjuklön. Sjuklönen motsvarar 80 % av den ordinarie lönen. Däremot gör arbetsgivaren initialt ett karensavdrag (sjuklöneavdrag) vilket innebär att 20 % av sjuklönen dras bort under en genomsnittlig arbetsvecka. Om sjukdomen fortsätter i mer än 14 dagar kan arbetstagaren ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan.<sup>32</sup> Övergången från arbetsgivarens hantering av sjuklön till Försäkringskassans utvärdering av arbetsförmågan och följaktligen rätten till sjukpenning ger upphov till en fördjupad diskussion om hur bedömningen av arbetsförmåga görs i den så kallade rehabiliteringskedjan.

Från och med dag ett till och med dag 90 ska arbetsförmågan bedömas utifrån om den försäkrade har förmåga att utföra sitt ordinarie arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren eventuellt tillhandahåller temporärt.<sup>33</sup> Från dag 91 görs bedömningen om individen efter omplacering eller arbetsanpassning kan utföra något annat arbete hos sin arbetsgivare. Om inte en sådan åtgärd kan genomföras så att arbetstagaren kan försörja sig har individen fortsatt rätt till sjukpenning. Om risken finns att arbetstagare inte kan återgå till arbetsplatsen före den 181:a dagen, kan Försäkringskassan enligt prop. 2007/08:136 erbjuda arbetstagaren stöd från Arbetsförmedlingen. Syftet är att ge arbetstagaren möjlighet att utforska andra och eventuellt bättre långsiktiga möjligheter att återgå till arbete. Den försäkrade kan med hjälp av Arbetsförmedlingen söka arbete utan att sjukpenningen återkallas.<sup>34</sup> Om individen fortfarande anses ha nedsatt arbetsförmåga vid dag 181 i sjukperioden utvidgar Försäkringskassan bedömning för att inkludera möjligheten till

---

<sup>31</sup> Prop. 2007/08:136, s. 2, 57–58, 72

<sup>32</sup> 6 § Lag (1991:1047) om sjuklön. Se även Glavå, Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s.494–495

<sup>33</sup> 27 kap 46 § SFB. Se även DS 2017:9. *Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete*. <https://www.regeringen.se/contentassets/054ad0aa67b7497b87020371f385b26f/forstarkt-rehabilitering-for-atergang-i-arbete.pdf> s.45, hämtad 2023-11-17

<sup>34</sup> 27 kap 47 § SFB. Se även DS 2017:9, s.45. Se även prop. 2007/08:136, s.62

*”förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.”*<sup>35</sup> Om det finns tydliga indikationer på att arbetstagaren bedöms klara av ett arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden har individen ingen rätt till sjukpenning om inte särskilda skäl avser en situation där det finns goda skäl att tro att den försäkrade kommer kunna återgå till sitt arbete hos arbetsgivaren inom ett år efter sjukskrivningen. De arbeten som erbjuds arbetstagaren skall vara skäliga i förhållande till individens förutsättningar. Om erbjudandet inte är skäligt kan sjukpenning fortfarande betalas ut.<sup>36</sup> Om rehabiliteringskedjans process har kommit till och med dag 366 ska arbetsförmågan bedömas i enlighet med 27 kap 48 § första stycket, det vill säga att bedömningen görs mot *”förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”*<sup>37</sup>.

Enligt HFD 2011 ref 63 klargörs att det varken i lagstiftning eller i motiv framgår att den nedsatta arbetsförmågan behöver vara nedsatt för all framtid eller fram tills pensionsåldern. Det påtalas istället att en ny utredning av arbetsförmågan bör göras var tredje år, vilket innebär att den nedsatta arbetsförmågan inte behöver vara av allra högsta grad och sitta i livet ut för en persons rätt till sjukpenning.<sup>38</sup>

Två fall från Högsta förvaltningsdomstolen som illustrerar Försäkringskassans bedömning av en individs arbetsförmåga och “normalt förekommande arbete”, därmed huruvida en arbetstagare har rätt till sjukpenning är HFD 607–17 och HFD 667–17.

I HFD 607–17 handlade det om en kvinnlig arbetstagare som var heltidsanställd som affärsbiträde samt ansvarig för charkuteri. Arbetstagaren led av artros som i detta fall gjorde det svårt för personen att vrida, lyfta, utföra finmotoriska uppgifter samt arbeta statiskt. Arbetsgivaren hade anpassat arbetsuppgifterna efter arbetstagarens hälsotillstånd men kvinnan blev så småningom sjukskriven på heltid. När kvinnan återkom tillbaka till arbetet började hon att arbeta halvtid och läkarintygen visade på

---

<sup>35</sup> 27 kap 48 § SFB

<sup>36</sup> 27 kap 48 § SFB. Se även prop. 2020/21:171, s. 9–11

<sup>37</sup> 27 kap 48–49 §§ SFB

<sup>38</sup> HFD 2011 ref 63

att arbetstagaren inte skulle klara av att arbeta mer än halvtid. Arbetstagaren ansökte om sjukpenning på halvtid, men Försäkringskassan avslag ansökan och menade på att de medicinska uppgifterna inte visade en minskning av arbetsförmågan med minst en fjärdedel jämfört med ett fysiskt lättare arbete som är vanligt förekommande på arbetsmarknaden. Med hänsyn till kvinnans hälsotillstånd bedömde Högsta förvaltningsdomstolen att hon inte kunde förväntas utföra normalt förekommande arbete i högre grad än sitt halvtidsarbete. Därför ansåg Högsta förvaltningsdomstolen till skillnad från Försäkringskassan att kvinnan var berättigad sjukpenning.<sup>39</sup> Fallet tydliggör skilda bedömningar av vad som klassificeras som nedsatt arbetsförmåga och vad som bedöms som ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden baserat på myndighets- och domstolsbedömning.

HFD 667–17 berörde en arbetstagare som led av grav övervikt, artros i knäna, diabetes och högt blodtryck. Arbetstagaren jobbade 25 % på ett bilföretag, med varierande arbetsuppgifter i förhållande till dennes hälsotillstånd. Individen hade ansökt om sjukpenning på tre fjärdedelsnivå avseende den tid som individen var arbetslös. Försäkringskassan avslag arbetstagarens begäran om sjukpenning grundat på att arbetstagaren fortfarande skulle kunna utföra arbetsuppgifter som ansågs “normalt förekommande på arbetsmarknaden”. Domstolen konstaterar att ärendet inte tillräckligt tydligt hade belyst hur sjukdomen skulle hindra arbetstagaren från att utföra huvudsakliga stillasittande arbetsuppgifter. Enligt Högsta förvaltningsdomstolen anses sådana arbetsuppgifter vara “normalt förekommande på arbetsmarknaden”. Av den orsaken beviljades inte arbetstagarens rätt till sjukpenning.<sup>40</sup>

Dessa HFD- fall har sitt ursprung från tidigare ordalydelsen av SFB. Den nya lagändringen fokuserar på en ny bestämmelse som fastställs i prop.2020/21:171 där Försäkringskassan vid dag 181 ska göra en utvärdering mot “*förvärvsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.*”<sup>41</sup> Vi är medvetna om denna laguppdatering och noterar att dessa fall från Högsta förvaltningsdomstolen uppsatsen hänvisar till inträffade före denna nyligen införda ändring. I och med uppdateringen skulle liknande situationer tänkas

---

<sup>39</sup> HFD 607 - 17

<sup>40</sup> HFD 667- 17

<sup>41</sup> Prop. 2020/21:171, s. 9

få annorlunda utfall eftersom Försäkringskassans bedömning mot "sådan angiven yrkesgrupp" avgränsas gentemot tidigare ordalydelse som var utformad i enlighet med, "sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknad". Med den nya uppdateringen skulle den specificerade yrkesgruppen ge Försäkringskassan möjlighet att noggrannare väga in arbetstagarens färdigheter och yrkeskvalifikationer i förhållande till arbetsmarknadens krav. Därigenom skulle det resultera i en mer konkret bedömning av arbetsförmåga i förhållande till den angivna yrkesgruppen vilket fastställs i prop.2020/21:171 gällande "sådan angiven yrkesgrupp."<sup>42</sup> På så sätt kan denna förändring syfta till att skapa en mer preciserad grund för bedömning för att säkerställa när sjukpenning ska beviljas eller inte i förhållande till arbetstagarens tidigare arbetslivserfarenhet och utbildning. Den tidigare formuleringen "sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande arbeten" gör det svårt att specificera eftersom om ett läkarintyg tyder på att denne arbetstagare har svårt att koncentrerar sig refererar Försäkringskassan till arbeten som inte förutsätter koncentration på samma sätt som andra arbeten.

---

<sup>42</sup> Prop. 2020/21:171, s.11

## 3 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt förvaltningsrätten

### 3.1 Rehabiliteringsansvaret

En arbetsgivares rehabiliteringsansvar regleras inte inom det civilrättsliga rättsområdet, utan den reglering som tillämpas är från det förvaltningsrättsliga rättsområdet genom SFB och AML med tillhörande föreskrifter. Det är först när uppsägning förekommer som sakliga skäl enligt anställningsskyddslagen blir aktuell. Trots att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte bedöms utifrån civilrätten, kan fråga om rehabiliteringsansvaret prövas i Arbetsdomstolen i samband med uppsägning. De förvaltningsrättsliga regleringarna gällande rehabiliteringsansvar ligger till grund vid bedömning om en uppsägning på grund av sjukdom är av sakliga skäl.<sup>43</sup>

När en arbetstagare drabbas av långvarig sjukdom eller skada är det arbetsgivaren som har huvudansvaret för rehabilitering och arbetsanpassning enligt 3 kap 2 a § 3 st AML.<sup>44</sup> När en arbetstagares arbetsförmåga förväntas vara nedsatt i minst 60 dagar har arbetsgivaren enligt 30 kap 6 § SFB en skyldighet att i den utsträckning det är möjligt tillsammans med arbetstagaren upprätta en plan till Försäkringskassan om återgång i arbete. Utgångspunkten är att handlingsplanen ska upprättas efter att arbetstagaren haft nedsatt arbetsförmåga i 30 dagar, men tidpunkten kan variera beroende på möjligheten att förutse hur länge den nedsatta arbetsförmågan kommer att bestå. Av vikt vid ett sådant scenario är att arbetsgivaren så fort det framgår att den nedsatta arbetsförmågan kommer att bestå i minst 60 dagar, omgående upprättar en handlingsplan samt ser till att den följs och justeras vid behov. I de fall arbetstagaren inte kan komma tillbaka i arbete överhuvudtaget behöver arbetsgivaren inte upprätta en handlingsplan. Om dessa omständigheter förändras och det ges intryck av att arbetstagaren kan komma åter i arbete behöver arbetsgivaren omgående upprätta en handlingsplan till Försäkringskassan.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Prop. 2007/08:136, s. 72

<sup>44</sup> 3 kap 2 a § 3 st AML

<sup>45</sup> 30 kap 6 § SFB

### 3.2 Rehabiliteringspolicy på arbetsplatsen

Enligt 3 kap 2 a § 3 st AML ska arbetsgivaren ha ett organiserat arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete.<sup>46</sup> Genom bearbetade rutiner för hur sjukdom, skada och hälsofrämjande arbete ska hanteras och skötas kan arbetsgivaren uppfylla de skyldigheter som åligger denne gällande rehabilitering och arbetsanpassning enligt AML och SFB. Enligt tidigare nämnda lagrum används ordalydelsen *“Arbetsgivaren ska vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 30 kap. Socialförsäkringsbalken vilar på honom.”*<sup>47</sup> det innebär att det är upp till arbetsgivaren att avgöra vad som är lämpligt i förhållande till dess verksamhet. I och med att arbetsgivaren både ska anpassa åtgärderna efter arbetstagarens individuella behov och vad som är lämpligt i dess verksamhet kan rehabiliteringspolicy och tillvägagångssätt se olika ut i olika verksamheter.<sup>48</sup>

### 3.3 Utredning av arbetstagarens rehabiliteringsbehov

Rehabiliteringsutredningen kan påbörjas av både arbetstagare och arbetsgivare genom att inleda en dialog om orsaker till varför speciella insatser är nödvändiga. Detta kan initieras både för att förebygga eventuell sjukskrivning, eller under en sjukskrivning för att undersöka vilka åtgärder som kan vara rimliga att vidta i arbetstagarens särskilda fall. På arbetsgivarens begäran kan det bland annat handla om en utredning om arbetstagaren har återkommande korttidsfrånvaro, tecken på missbruk eller tecken på ohälsa som påverkar arbetsförmågan<sup>49</sup>, detta till följd av det arbetsmiljöansvar som åligger arbetsgivaren enligt 3 kap 2 a § 3 st AML.<sup>50</sup> Då det är arbetsgivaren som har en lagstiftad skyldighet att upprätta en rehabiliteringsplan för arbetstagare som förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar enligt 30 kap 6 § SFB<sup>51</sup> är det av stor vikt att arbetsgivaren handlar snabbt och effektivt för att uppfylla sin skyldighet. Detta gör även att det ur ett rättsligt perspektiv bör vara arbetsgivaren som driver frågan om arbetstagarens rehabiliteringsbehov. Fastän arbetsgivaren bär det primära ansvaret för rehabiliteringsåtgärder så har även arbetstagaren en aktiv

---

<sup>46</sup> 3 kap 2 a § 3 st AML

<sup>47</sup> 3 kap 2 a § st AML

<sup>48</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s. 33–34

<sup>49</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s. 41,44–46

<sup>50</sup> 3 kap 2 a § 3 st AML

<sup>51</sup> 30 kap 6 § SFB



roll i denna process och förväntas medverka i de föreslagna rehabiliteringsåtgärderna efter bästa förmåga.<sup>52</sup> Arbetstagaren förväntas aktivt delta i utformningen av planeringen för rehabiliteringsåtgärderna. Detta framgår enligt 30 kap 3 § SFB, *"Rehabiliteringsåtgärder ska planeras i samråd med den försäkrade och utgå från hans eller hennes individuella förutsättningar och behov."*<sup>53</sup> Enligt 30 kap 7 § SFB förväntas den försäkrade att tillhandahålla de erforderliga uppgifter som behövs för bedömning av dennes rehabiliteringsbehov, samt att individen efter bästa förmåga aktivt deltar i rehabiliteringsprocessen som syftar till återgång till arbetslivet.<sup>54</sup>

### **3.4 Arbetsgivarens aktiva åtgärder vid sjukdom**

Som tidigare nämnt i avsnitt 3.1 har arbetsgivaren skyldighet enligt 3 kap 2 a § 3 st. AML att se till att det finns lämpliga organiserade tillvägagångssätt gällande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete<sup>55</sup>, vilket resulterar i att arbetssättet kan se olika ut i olika verksamheter. Arbetsgivarens skyldighet är därmed inte konkret formulerad i lagstiftning, utan avgörs utifrån förhållandena i den enskilda verksamheten. Vid bedömning av arbetsgivarens skyldigheter visar Arbetsdomstolens praxis att dessa är beroende på omständigheterna i det individuella fallet. De faktorer som vägs in är bland annat arbetsplatsens storlek, där det i vissa fall kan krävas en viss omorganisation för att möjliggöra att arbetstagaren kan medverka i arbete trots nedsatt arbetsförmåga. De åtgärder som faller under arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är arbetsanpassning, omorganisation och omplacering.<sup>56</sup> Arbetsgivaren är dock endast skyldig att genomföra anpassning och rehabiliteringsåtgärder för att arbetstagaren ska kunna återgå i anställning inom dess verksamhet.<sup>57</sup> Inom ramen för arbetsanpassning och rehabilitering bör respekt för den enskilda individen utgöra den ledande principen. Detta kräver att de krav och förväntningar som ställs på arbetstagaren skall skräddarsys med hänsyn till individens specifika hälsotillstånd, för att säkerställa en effektiv rehabiliteringsprocess.<sup>58</sup>

---

<sup>52</sup> Prop. 2017/18:1, s. 2170

<sup>53</sup> 30 kap 3 § SFB

<sup>54</sup> 30 kap 7 § SFB

<sup>55</sup> 3 kap 2 a § 3 st AML

<sup>56</sup> Glavå, Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s.365

<sup>57</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s. 42. Se även Lars Lunning, Gudmund Toijer. *Anställningsskydd; En lagkommentar*. 11:e uppl. Stockholm: Wolters Kluwer. 2016. s. 365

<sup>58</sup> Prop. 2017/18:1, s. 2170

### 3.4.1 Rehabiliteringsåtgärder

Enligt prop. 1990/91:141 redogörs betydelsen av att rehabiliteringsåtgärder bör utgå efter individens specifika behov och förutsättningar för att det ska resultera i en lyckad återgång tillbaka till arbetslivet efter sjukdom eller skada. Detta beror på att erfarenhet har visat att en väsentlig framgångsfaktor för att uppnå en lyckad rehabilitering är att anpassa den efter individens unika behov och förutsättningar. Följaktligen bör processen med utredning, planering och utförande av rehabiliteringen genomföras i nära samråd med den berörda individen.<sup>59</sup> Enligt Arbetsdomstolens praxis åligger det arbetsgivaren att genomföra en noggrann utredning gällande rehabiliteringsåtgärder. Om det föreligger oklarheter om åtgärder inom rehabiliteringsansvaret har kunnat ske, resulterar det ofta i att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet inte har uppfyllts.<sup>60</sup>

I AD 2005 nr 105 ansågs arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar gällande en arbetstagare med alkoholism av sjukdomskaraktär. Under åtta års tid vidtog arbetsgivaren i samråd med Försäkringskassan och den lokala fackliga organisationen flertalet åtgärder med mål att arbetstagaren skulle bli frisk.<sup>61</sup>

I AD 2003 nr 44 var fråga gällande om arbetsgivaren vidtagit tillräckliga rehabiliteringsåtgärder för en sjukskriven arbetstagare med befattning som busschaufför. Enligt 30 kap 6 § SFB skall arbetsgivare upprätta en rehabiliteringsplan, med undantag om det framstår som att arbetstagaren inte kan återgå till arbete överhuvudtaget. I detta fall hade arbetsgivaren inte upprättat en rehabiliteringsplan när arbetstagaren blev sjukskriven, trots att det inte kunde konstateras att arbetstagaren inte inom en framtid kunde återgå i arbete hos arbetsgivaren. Bolaget hade kontinuerligt mottagit läkarintyg och hade kontakt med den sjukskrivne arbetstagaren, men vidtog inga åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta för arbetstagarens återkomst i arbetet. Arbetsdomstolen drog slutsatsen att anledning till detta var att det var klart för arbetsgivaren att arbetstagaren inte skulle ha möjlighet att fortsätta i arbete som busschaufför även efter medicinsk

---

<sup>59</sup> Prop. 1990/91:141, s. 46

<sup>60</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s. 60–61. Se även AD 2002 nr 32

<sup>61</sup> AD 2005 nr 105

rehabilitering. Arbetsgivaren har dock fortfarande en skyldighet att utreda om det finns möjlighet för arbetstagaren att utföra annat arbete av betydelse på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen dömde därmed att arbetsgivaren inte hade uppfyllt sin skyldighet gällande rehabilitering då inga åtgärder vidtogs för att utreda arbetstagarens rehabiliteringsbehov och underlätta för arbetstagarens återkomst i annan befattning än busschaufför.<sup>62</sup>

### **3.4.2 Arbetsanpassning**

Som framgått tidigare har arbetsgivaren ett ansvar för arbetsanpassning enligt 3 kap 2 a § 3 st. AML och kap 30 i SFB. AFS 2020:5 om arbetsanpassning avser tillvägagångssätt för arbetsgivare att anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare vid behov. Enligt föreskriften har arbetsgivaren ansvar att ta reda på om arbetstagare behöver arbetsanpassning, av stor vikt är därmed en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare och dess arbetstagare. Med arbetsanpassning kan förväntas att arbetsgivaren till exempel införskaffar särskild arbetsutrustning, förändrar arbetsfördelningen och anpassar arbetsuppgifter eller tider. Det är därefter upp till arbetsgivaren att se till så att arbetsanpassningen fungerar och eventuellt justeras vid behov.<sup>63</sup> I prop. 1981/82:71 benämns att arbetsgivaren har i uppgift att vidta åtgärder för att underlätta för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Exempel på arbetsanpassning enligt propositionen kan vara förflyttning till ett mindre krävande arbete eller särskilda anordningar på arbetsplatsen för att underlätta för arbetstagaren.<sup>64</sup>

I AD 2002 nr 32 blev en brandman uppsagd på grund av att han inte kunde utföra rök- och kemdykinsatser. Arbetstagaren var i 50-årsåldern och hade högt blodtryck, hypertoni och en lätt dilaterad vänster hjärtkammare som resulterade i att han inte hade den prestationsförmåga som krävdes för att utföra rök- och kemdykningsinsatser. Arbetstagaren var i god hälsa i övrigt, och kunde klara av andra arbetsuppgifter som brandman då den nedsatta arbetsförmågan endast påverkade ett arbetsmoment. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetsgivarens krav på att alla brandmän på arbetsplatsen ska kunna utföra den typen

---

<sup>62</sup> AD 2003 nr 44

<sup>63</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning (AFS 2020:5)

<sup>64</sup> Prop. 1981/82:71, s. 66

av arbetsuppgift var oskäligt. Arbetsmomentet kan utföras trots att en av medarbetarna inte kan utföra just rök- och kemdyksinsatser. Arbetsgivaren hade därmed inte utfört arbetsanpassning eller omorganiserat arbetet i den mån att de uppfyllt kravet om arbets- och rehabiliteringsansvar.<sup>65</sup> AD 2017 nr 37 visar liknande omständigheter där en brandman efter en hjärtinfarkt inte längre kan utföra rök-och kemdyksinsatser. Arbetsdomstolen gör i detta fall en annan bedömning än tidigare då arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga, dvs oförmågan att utföra arbetsuppgiften, resulterade i att övriga brandmän får försämrade arbetsförhållanden. Det var därmed inte möjligt att omorganisera verksamheten på så sätt att anpassade arbetsuppgifter för arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga kunde genomföras utan att påverka övriga arbetstagare negativt. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att inrätta helt nya befattningar eller utöka antalet anställda för att arbetstagaren ska kunna ha kvar sin anställning.<sup>66</sup>

De båda rättsfallen visar att likvärdiga fall kan få olika resultat då omständigheterna i varje enskilt fall bedöms av Arbetsdomstolen. Av vikt vid Arbetsdomstolens bedömning av de båda fallen var kravet på att alla brandmän skulle kunna utföra arbetsmomentet rök- och kemdyksinsatser. I AD 2002 nr 32 kom Arbetsdomstolen fram till att kravet var obefogat, medan det i AD 2017 nr 37 var befogat. Bedömningen av detta krav låg sedan till grund för utfallet om arbetsgivarna vidtagit de anpassningsåtgärder som kan krävas inom deras rehabiliteringsskyldighet. De motstridiga utfallen kan lämna ovisshet i hur liknande fall ska bedömas. En utgångspunkt i sådana lägen är att det senaste rättsfallet, i detta fall AD 2017 nr 37 väger tyngst för en förståelse av gällande rätt.<sup>67</sup> Utgångspunkten leder dock inte till att kommande rättsfall med liknande omständigheter bedöms på samma sätt som AD 2017 nr 37, utan detta beror på omständigheterna i varje enskilt fall. I AD 2017 nr 37 var bedömningen om arbetsgivaren är skyldig att vidta mindre organisatoriska förändringar ytterst relevant för utfallet. I kommande avsnitt kommer detta exemplifieras ytterligare.

---

<sup>65</sup> AD 2002 nr 32

<sup>66</sup> AD 2017 nr 37

<sup>67</sup> Papadopoulou, Skarp, *Juridikens nycklar*, 2021, s. 91

### 3.4.3 Omorganisation till följt av omfördelade arbetsuppgifter

I vissa fall kan krävas att arbetsgivaren gör organisatoriska förändringar för att kunna bidra till att anpassa arbetet för en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Precis som övriga faktorer i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet beror detta på verksamhetens förutsättningar och omfattning, bland annat arbetsplatsens storlek.<sup>68</sup> Arbetsdomstolen belyser organisatoriska förändringar i rättsfall AD 2006 nr 83, där frågan var i vilken omfattning en arbetsgivare är skyldig att omorganisera sin verksamhet för att undvika uppsägning av en arbetstagare. Arbetstagaren i fallet arbetade som ambulanssjukvårdare, och det konstaterades via läkarintyg att hon inte skulle återfå förmågan att utföra arbete som hennes ursprungliga anställning innefattade. Arbetsuppgifterna som fanns i övrigt inom verksamheten utfördes av stationscheferna och en åtgärd att omfördela arbetsuppgifter skulle i sin tur leda till att verksamheten behövdes utökas. Detta då det måste beredas arbetsuppgifter för arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga och även täcka upp för de arbetsuppgifter som hon inte längre kan genomföra. Arbetsdomstolen bedömde att det inte var skäligt att kräva att bolaget i detta fall omorganiserade sin verksamhet på ett så omfattande vis för att bereda arbete för arbetstagaren i fråga.<sup>69</sup> I ett annat rättsfall, AD 2001 nr 92 bedömde Arbetsdomstolen att organisatoriska förändringar kunde krävas av arbetsgivaren. Arbetstagaren i fallet arbetade som fastighetsskötare och kunde på grund av allergier och astma inte utföra städarbete. Verksamheten kunde betraktas som liten, vilket ofta medför svårigheter i organisatoriska förändringar. I detta fall omfattade städ ungefär en tiondel av arbetsuppgifterna som fastighetsskötare och Arbetsdomstolen bedömde att det var rimligt att kräva av arbetsgivaren att fördela städuppgifterna på övriga fastighetsskötare, och låta arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga ta över uppgifter från övriga anställda med samma befattning.<sup>70</sup>

Organisatoriska förändringar karaktäriseras i rättsfallen ovan av omfördelade uppgifter. Det vill säga att i de fall arbetstagaren inte kan utföra en del av sina arbetsuppgifter på grund av nedsatt arbetsförmåga kan leda till att arbetsgivaren blir tvungen att se över övriga arbetstagares arbetsuppgifter. Arbetstagaren har alltså kvar samma tjänst som tidigare, men just det arbetsmomentet som inte längre kan utföras på grund av nedsatt arbetsförmåga byts ut mot något annat och övriga

---

<sup>68</sup> Glavå, Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s. 365. Se även AD 2006 nr 83

<sup>69</sup> AD 2006 nr 83

<sup>70</sup> AD 2001 nr 92

arbetstagare tar över de uppgifter som inte längre kan utföras. Utfallen av de ovanstående rättsfallen belyser att detta beror på verksamhetens förutsättningar. Av vikt vid fall såsom AD 2006 nr 83 och AD 2001 nr 92 är en förståelse för att rättsfall som berör rehabiliteringsskyldighet enligt förvaltningsrättsligt regelverk hanteras i Arbetsdomstolen först när LAS och uppsägning av sakliga skäl är aktuellt. Arbetsdomstolen gör en avvägning då LAS ställs mot AML och de skyldigheter en arbetsgivare har i fråga om rehabilitering för sin arbetstagare. I fall gällande omorganisation blir det en skälighetsbedömning hur mycket verksamheten får lov att påverkas för att skyldigheterna enligt AML ska kunna uppfyllas. I AD 2006 nr 83 var den nedsatta arbetsförmågan artros i knäna, vilket tyder på att arbetstagaren skulle kunna utföra arbetsuppgifter som inte innebär en belastning för sina knän. Det kan krävas av arbetsgivaren att genomföra en viss omorganisation för att möjliggöra att arbetstagaren kan medverka i arbete trots nedsatt arbetsförmåga.<sup>71</sup> En omfördelning av arbetsuppgifter skulle i AD 2006 nr 83 leda till att arbetsgivaren var tvungen att utöka sin verksamhet för att bereda arbetstagaren med arbetsuppgifter. I detta avseende dömde Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte är skyldig att vidta åtgärder som är så långtgående att det skulle kräva en utökning av verksamheten.<sup>72</sup> I rättsfall AD 2001 nr 92 kunde det krävas att arbetsgivaren vidtog organisatoriska förändringar i form av omfördelade arbetsuppgifter då det kunde genomföras utan att arbetsgivaren behövde utöka sin verksamhet.<sup>73</sup> AD 2017 nr 37 som presenterades i avsnitt 3.3.2 visar även att de organisatoriska förändringarna inte får leda till försämrade förhållanden för övriga arbetstagare. Inom ramen för omorganisation kan även arbetsgivaren bli skyldig att genomföra en omplaceringsutredning. I kommande avsnitt kommer omplacering som åtgärd i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet preciseras ytterligare.

#### **3.4.4 Omplacering**

Genom en omplacering får du som anställd möjligheten att ta på dig andra arbetsuppgifter än de du har för närvarande, så länge de ligger inom den anställdes arbetsskyldighet. Detta beslut påverkas av olika faktorer såsom ditt personliga anställningsavtal samt bestämmelser i kollektivavtal.<sup>74</sup> Omplaceringen får inte försämrats till den grad att det liknar en uppsägning. Arbetsdomstolen fastställde den

---

<sup>71</sup> Glavå, Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s. 365

<sup>72</sup> AD 2006 nr 83

<sup>73</sup> AD 2001 nr 92

<sup>74</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s. 68–69

så kallade bastubadarprincipen i AD 1978 nr 89 med innebörden att en särskilt ingripande omplacering på grund av personliga skäl kräver godtagbara skäl.<sup>75</sup> I situationer som involverar sjukdom är arbetsgivaren dock tvungen att se över alla möjligheter att omplacera arbetstagaren för att undvika uppsägning. Sjukdom bör därför ses som godtagbart skäl vid särskilt ingripande omplaceringar. Detta då en omfattande omplacering möjligen kan vara den enda åtgärden för att möjliggöra ett arbete där arbetstagaren med nedsatt arbetsförmåga fortfarande kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.<sup>76</sup>

Arbetsgivaren är förpliktad att genomföra en omplaceringsutredning om den rimligen kan förväntas, eftersom arbetsgivaren inom ramen för rehabiliteringsskyldigheten måste vidta alla rimliga åtgärder för att undvika att säga upp en anställd.<sup>77</sup> Vid omplacering bör det erbjudna alternativet naturligt relatera till verksamheten där individen är anställd.<sup>78</sup> Arbetsgivaren är inte förpliktad till att skapa en anställning för att en omplacering skall kunna genomföras. Men samtidigt har arbetsgivaren en omplaceringsutredning att göra för att se om det finns arbete för arbetstagaren att utföra. Om arbetsgivaren inte noggrant undersöker möjligheterna till omplacering, eller om det görs på ett bristfälligt sätt och det sedan visar sig att det fanns arbetsuppgifter för fortsatt anställning för den berörda individen anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin omplaceringsutredning och därmed rehabiliteringsskyldigheten inte uppfylld.<sup>79</sup>

I AD 1998 nr 13 avgör Arbetsdomstolen huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet i fråga om omplacering. Arbetsdomstolen ansåg det högst oklart om arbetsgivaren hade utrett och utnyttjat eventuella omplaceringsmöjligheter för arbetstagaren. Enligt Arbetsdomstolens praxis åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann omplaceringsutredning. Domstolen dömde därmed att arbetsgivaren inte hade uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar då det var oklart huruvida arbetsgivaren genomfört en noggrann omplaceringsutredning.<sup>80</sup>

---

<sup>75</sup> AD 1978 nr 89

<sup>76</sup> Lunning, Toijer, *Anställningsskydd; En lagkommentar*, 2016, s.456

<sup>77</sup> Prop. 1990/91:141, s. 41-42

<sup>78</sup> Annamaria j. Westregård. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*. 2006-07 nr 4. s. 877. Se även Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, s. 69

<sup>79</sup> AD 1982 nr 60

<sup>80</sup> AD 1998 nr 13





## 4 Sakliga skäl för uppsägning på grund av sjukdom

### 4.1 Huvudregeln vid uppsägning på grund av sjukdom

Uppsägning som har sin grund i sjukdom har anknytning till ett flertal rättsområden, såsom arbetsmiljö, socialförsäkring och anställningsskydd. Vid bedömning om en uppsägning på grund av sjukdom grundas på sakliga skäl tas alla dessa rättsområden i beaktning. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen i prop. 1973:129 framgår det att det i detta sammanhang syftar till att skydda arbetstagare som på grund av tilltagande ålder, sjukdom och nedsatt arbetsförmåga inte kan utföra arbete i samma omfattning som yngre arbetskraft. Det fanns en oro att det utan ett anställningsskydd för personer med nedsatt arbetsförmåga skulle resultera i två olika arbetsmarknader, där den yngre arbetskraften skulle dominera. Vid införandet av LAS 1974 var sjukdom, ålder och funktionsnedsättning som leder till nedsatt arbetsförmåga inte grund för uppsägning.<sup>81</sup> Anställningsskyddslagens rekonstruktion av saklig grund till sakliga skäl har enligt prop. 2021/22:176 inte medfört någon ändring i hur fall om uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga ska hanteras och bedömas.<sup>82</sup> Även fast huvudregeln kring uppsägning på grund av sjukdom i princip är förbjudet, och oförändrad sedan anställningsskyddslagen tillkomst, finns det undantag som gör att sakliga skäl för uppsägning föreligger en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsgivaren har huvudansvar för arbetstagarens rehabilitering och arbetsanpassning,<sup>83</sup> vilket presenterats i avsnitt 3 om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. I fall där arbetsgivaren har vidtagit de åtgärder som åligger dem och arbetstagaren trots detta inte kan utföra arbete av betydelse kan den nedsatta arbetsförmågan åberopas som grund för uppsägning.<sup>84</sup> Arbetsgivaren bär bevisbördan för att motivera att uppsägningen har varit av sakliga skäl. Om det föreligger oklarheter kring rehabiliteringsåtgärder är det arbetsgivarens ansvar att kunna bevisa att alla åtgärder som rimligen kan förväntas har vidtagits.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> Prop. 1973:129, s.126

<sup>82</sup> Prop. 2021/22:176, s.87

<sup>83</sup> Prop. 1973:129, s.126. Prop. 1981/82:71, s.66. Se även 3 kap 2 a § 3 st. AML

<sup>84</sup> Prop. 1973:129, s.126. Prop. 1981/82:71, s.66

<sup>85</sup> Blekemo, Gurmu, *Rehabilitering och arbetsmiljö*, 2023, s.60–6. Se även AD 2002 nr 32 och AD 2014 nr 82

## 4.2 Stadigvarande nedsatt arbetsförmåga och arbete av betydelse för arbetsgivaren

Av betydelse vid bedömning om sakliga skäl föreligger för uppsägning vid sjukdom är att den nedsatta arbetsförmågan är stadigvarande och inte förväntas förbättras, där arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren nu eller inom en snar framtid trots skäliga anpassningsåtgärder.<sup>86</sup> Arbetsdomstolens bedömning om arbetstagaren har en stadigvarande nedsatt arbetsförmåga utgår från den arbetsförmåga arbetstagaren hade vid uppsägningstillfället.<sup>87</sup>

I AD 2014 nr 41 utreder Arbetsdomstolen hur en stadigvarande nedsatt arbetsförmåga ska beaktas både utifrån socialförsäkringsbalken och anställningsskyddslagen. Enligt förarbeten till 1974 års anställningsskyddslag ska en arbetstagar inte kunna bli uppsagd under tiden då de är berättigad sjukpenning. Arbetsförmågan bedöms olika utifrån socialförsäkringsbalken och anställningsskyddslagen, då det förstnämnda tar sikte på hela arbetsmarknaden medan det andra endast tar sikte på sådant arbete som det är skäligt att utföra hos arbetsgivaren. Bedömningen som ska göras utifrån anställningsskyddslagen är om den nedsatta arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt även efter skälig arbetsanpassning. I fallet i fråga varierade den nedsatta arbetsförmågan beroende på stress och fysisk samt psykisk påfrestning. Arbetstagaren var anställd som textilslöjds lärare och ungefär 10 år efter att anställningen började blev hon diagnostiserad med en sjukdom som ledde till ledvärk, migrän, tinnitus, trötthet och yrsel. Arbetsdomstolen gjorde därför bedömningen att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga var av sådant slag att arbetstagaren stadigvarande saknade arbetsförmåga för den ursprungliga tjänsten. Hon förväntades dock återfå arbetsförmåga i den mån att det efter skäliga anpassningsåtgärder fanns möjlighet att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Därmed var den uppsägning som ägt rum inte sakligt grundad.<sup>88</sup>

Ett annat scenario visas i AD 2011 nr 41 där arbetsgivaren sagt upp en anställd, som arbetade som husfru på ett hotell. Detta efter att den nedsatta arbetsförmågan

---

<sup>86</sup> Lunning, Toijer, *Anställningsskydd; En lagkommentar*, 2016, s.456. Se även prop. 1973:129, s.126. prop. 1981/82:71, s.66

<sup>87</sup>AD 2014 nr 41

<sup>88</sup>AD 2014 nr 41

konstaterats stadigvarande och arbetstagaren var oförmögen att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetstagaren hade nedsatt funktion i arm och händer, samt besvär och smärtor i knä och rygg. Arbetsgivaren hade innan uppsägningen ägde rum konstaterat att arbetstagaren inte kunde fortsätta med de ursprungliga arbetsuppgifterna, eller andra anpassade uppgifter på hotellet på grund av den nedsatta arbetsförmågan. En omplaceringsutredning genomfördes, men inget arbete som arbetstagaren kunde utföra fanns tillgängligt i verksamheten. Arbetsdomstolen gjorde till skillnad från i ovanstående nämnda rättsfall bedömningen att arbetstagarens stadigvarande nedsatta arbetsförmåga ledde till att hon inte längre kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren, och uppsägningen som ägt rum var rättsligt giltig.<sup>89</sup>

De två ovanstående rättsfallen belyser hur Arbetsdomstolen bedömer en stadigvarande nedsatt arbetsförmåga, som i sin tur kan leda till att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. AD 2014 nr 41 berör en nedsatt arbetsförmåga som varierar beroende på stress och psykisk påfrestning. När arbetstagaren i fråga utsattes för stress tillkom och ökade biverkningarna av den sjukdom arbetstagaren led av. Det var påtagligt att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga var beroende av vilka arbetsuppgifter hon utsattes för, och trots att det kunde konstateras att hon stadigvarande saknade arbetsförmåga för arbete som textilslöjds lärare på heltid förväntas arbetstagaren återfå arbetsförmåga i den mån att hon efter skäliga anpassningsåtgärder kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.<sup>90</sup> I AD 2011 nr 41 var den nedsatta arbetsförmågan av sådant slag att allt fysiskt arbete var ogenomförbart och medicinsk rehabilitering skulle inte leda till att den nedsatta funktionen i framförallt händer och armar skulle förbättras. Arbetsanpassning, omplacering eller organisatoriska förändringar var inte möjlig då de arbetsuppgifter som fanns i verksamheten på ett eller annat sätt innebar fysisk påfrestning. Detta resulterade i att arbetstagaren inte längre kunde utföra arbete av betydelse. Utfallen av de båda rättsfallen belyser att stadigvarande nedsatt arbetsförmåga bedöms olika beroende på symptom, anpassningsmöjlighet och om den nedsatta arbetsförmågan är av psykisk, fysisk eller av kombinerad karaktär. De belyser även tydligt hur komplext sjukdom som grund till uppsägning är, där

---

<sup>89</sup> AD 2011 nr 41

<sup>90</sup> AD 2014 nr 41

arbetsgivarens skyldigheter bedöms olika utifrån hur verksamheten ser ut och vilken typ av arbete som utförs.<sup>91</sup>

### 4.3 Arbetstagarens medverkan

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar när denne har aktivt bidragit till rehabiliteringsåtgärder som syftar till att möjliggöra arbetstagarens återgång till arbete. Om arbetstagaren inte medverkar tillräckligt i rehabiliteringen försvåras arbetsgivarens process att bedöma och utvärdera olika rehabiliteringsåtgärder. I sådana fall kan arbetsgivarens ansvar för rehabilitering anses vara uppfyllt.<sup>92</sup> Vid ett sådant scenario är det dock av stor betydelse att de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtagit har varit rimliga och i syfte att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete.<sup>93</sup> Om arbetstagaren inte aktivt deltar i sin rehabilitering riskerar han eller hon att förlora rätten till sjukpenning enligt 110 kap 57 § SFB. Arbetstagaren kan även förlora det förstärkta anställningsskyddet som innebär att sjukdom kan vara sakliga skäl för uppsägning om arbetstagaren inte samarbetar i rehabiliteringsprocessen. I sådana fall anses arbetsgivarens rehabiliteringsansvar uppfyllt och ytterligare åtgärder kan inte förväntas genomföras från arbetsgivarens sida.<sup>94</sup>

Ett rättsfall som belyser betydelsen av arbetstagarens aktiva medverkan i rehabiliteringsåtgärderna är AD 1998 nr 67. Tvisten rörde huruvida arbetsgivaren hade uppfyllt sina skyldigheter gällande omplacering och rehabilitering för läraren som led av andningssvårigheter. Läraren hade fått ett flertal erbjudanden som var anpassade efter hennes hälsotillstånd men som hon valde att inte fullfölja. Arbetsdomstolen ansåg att fyra av förslagen var i enlighet med de arbetsuppgifter som potentiellt hade kunnat vara relevanta i förhållande till lärarens hälsotillstånd. Om en arbetstagare utan godtagbara skäl väljer att aktivt inte medverka i rehabiliteringsprocessen för att komma åter i arbete hos arbetsgivaren anses arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vara fullgjort och arbetstagaren har inte längre rätt att behålla sin anställning hos arbetsgivaren. I fallet bedömde Arbetsdomstolen att läraren inte hade varit aktivt engagerad i att hitta en lösning på de problem som

---

<sup>91</sup> AD 2011 nr 41

<sup>92</sup> AD 1993 nr 42. AD 1993 nr 96. Se även Westregård, *En analys av samspelet*, 2006, s. 887

<sup>93</sup> Lunning, Toijer, *Anställningsskydd; En lagkommentar*, 2016, s. 460

<sup>94</sup> 110 kap 57 § SFB. Se även Broman, et.al. *Rehabiliteringsansvaret*, 2023, s. 41. Se även prop. 1973:129, s. 126

fanns i förhållande till hennes arbetsuppgifter. Läraren avböjde fyra arbetsplaceringar som erbjöds av arbetsgivaren. Arbetsdomstolen ansåg därmed att arbetsgivaren hade fullgjort sina rehabiliteringsskyldigheter och uppsägningen var sakligt grundad.<sup>95</sup> Ett annat rättsfall som synliggör betydelsen av en arbetstagares aktiva medverkan i rehabiliteringsåtgärder är AD 1999 nr 29. Arbetsdomstolen redogör om en arbetsgivare har haft saklig grund för att avsluta arbetstagarens rehabilitering på grund av bristande medverkan av arbetstagaren själv. Arbetstagaren led av psykisk sjukdom och åberopade att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina rehabiliteringsåtgärder. Arbetstagaren hade inte varit tillmötesgående med att lämna ut information av relevans om sin hälsa och deltog inte på de möten som var till för honom. På så sätt har det inte varit möjligt för arbetsgivaren att vidta rehabiliteringsåtgärder i och med bristande medverkan av arbetstagaren. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.<sup>96</sup>

Följaktligen tydliggör dessa rättsfall betydelsen av arbetstagarens aktiva medverkan i rehabiliteringsåtgärder och att det är av avgörande betydelse för bedömningen av arbetsgivarens ansvar och rätt att säga upp en anställd. Praxis tydliggör både vikten av att en arbetstagare som utan godtagbart skäl avvisar rehabiliteringsåtgärder och omplaceringserbjudande eventuellt kan förlora sitt anställningsskydd. Det betonar även betydelsen av samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare sinsemellan, då en effektiv rehabiliteringsprocess är målet för att arbetstagaren ska kunna komma åter i arbete hos arbetsgivaren.

---

<sup>95</sup> AD 1998 nr 67

<sup>96</sup> AD 1999 nr 26

## 5 Analys

### 5.1 Inledning

Uppsatsen har ägnats åt att redogöra vad som sker när två skilda rättsområden kolliderar eller samverkar med varandra. När en arbetstagare drabbas av sjukdom eller skada som leder till nedsatt arbetsförmåga är både civilrätten och förvaltningsrätten inblandade. Vid tillfället arbetstagaren på grund av skada eller sjukdom inte längre kan utföra sitt arbete på samma sätt som tidigare har både arbetsgivaren och Försäkringskassan en roll. Arbetsgivaren är enligt 30 kap 6 § SFB skyldig att upprätta en plan till Försäkringskassan om återgång i arbete.<sup>97</sup> Samspelet mellan de två aktörerna är tydligt specificerade i SFB i början av en arbetstagares eventuella sjukskrivning, sjukdom eller olycksfall. Som klargjorts i rättsutredningen är arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, det vill säga de åtgärder som vidtas för att arbetstagaren ska kunna utföra arbete på arbetsplatsen, och Försäkringskassans bedömning om arbetstagarens rätt till sjukpenning två separata delar vid sjukdom eller olycksfall som leder till nedsatt arbetsförmåga. Bedömningen av rätten till ersättning gör Försäkringskassan i förhållande till rehabiliteringskedjan. Rehabiliteringskedjans funktion har ingen betydelse för arbetsrätten, det vill säga arbetsgivarens rehabiliteringsansvar bedöms inte utifrån specifika bedömningstillfällen såsom bedömningen av individens rätt till ersättning i enlighet med rehabiliteringskedjan görs.<sup>98</sup> På så sätt kan rehabiliteringskedjan ses som ett verktyg som säkerställer och utövar tillsyn över individens nedsatta arbetsförmåga. Rättslig reglering gällande arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finner vi dock i den förvaltningsrättsliga lagstiftningen AML med tillhörande föreskrifter.<sup>99</sup> Detta resulterar därmed i att civilrättslig reglering gällande uppsägning på grund av sjukdom endast är av sakliga skäl när de förvaltningsrättsliga skyldigheterna gällande rehabiliteringsansvar är uppfyllt i förhållande till arbetstagarens behov och verksamhetens förutsättningar.<sup>100</sup> Som redogjorts i avsnitt 3.3.3 är rehabiliteringsansvaret uppfyllt när Arbetsdomstolen efter en skälighetsbedömning

---

<sup>97</sup> 30 kap 6 § SFB

<sup>98</sup> Prop. 2007/08:136, s. 72. Se även Broman et.al. *Rehabiliteringsansvaret*, 2023, 92-93

<sup>99</sup> 3 kap 2 a § 3 st. AML. Se även AFS 2020:5

<sup>100</sup> Prop. 2007/08:136, s. 42

avgör att inga ytterligare åtgärder kan vidtas utan att arbetsgivaren utökar sin verksamhet.<sup>101</sup>

Problematiken i hur sjukdom regleras utifrån de båda rättsområdena kan synliggöras vid tillfället då en arbetstagare är sjukskriven i mer än 181 dagar och Försäkringskassan bedömer att arbetstagaren inte längre är berättigad sjukpenning, men personen är samtidigt oförmögen att utföra arbete hos sin arbetsgivare. Efter 181 dagar utvidgar Försäkringskassan sin bedömning för att inkludera möjligheten för arbetstagaren till *“förvärsarbeten i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.”*<sup>102</sup> Arbetstagaren är på grund av sin nedsatta arbetsförmåga oförmögen att utföra arbete hos sin arbetsgivare men har fortfarande sin anställning kvar. Under sjukskrivningen är sjukpenning den ersättning som utges men Försäkringskassans nuvarande bedömningsgrund kan resultera i att den avslås trots pågående anställning. Utförsäkringen sker när personen i fråga inte längre har rätt till någon form av ersättning på grund av att personen anses ha tillräcklig förmåga att utöva arbete enligt Försäkringskassan, men är fortfarande anställd hos sin arbetsgivare dock inte tillräckligt frisk för att utföra arbete och därmed inte berättigad någon lön.

## **5.2 Försäkringskassans beslut och potentiell förändring**

Aktörerna som samverkar under en rehabilitering arbetar under olika lagar och regelverk samt innehar olika ansvarsområden för en effektiv rehabiliteringsprocess. Som tidigare nämnt kan problematik uppstå när en enskild individ får avslag för fortsatt sjukpenning från dag 181 då Försäkringskassan utvidgar bedömningen till förvärsarbeten i en *“sådan angiven yrkesgrupp.”* I de ovan nämnda avsnitten ett och två framgår fall där sjukpenning nekades och bedömningen av en arbetstagares arbetsförmåga har ansetts vara tillräcklig för arbetstagaren att kunna försörja sig enligt Försäkringskassan. Ett konkret exempel på detta är fallet HFD 667–17, som utgör ett av de fall där sjukpenning inte beviljades. Orsaken grundades i att den berörda personens läkarintyg inte tillräckligt tydligt hade belyst hur sjukdomen skulle hindra arbetstagaren från att utföra huvudsakliga stillasittande arbetsuppgifter som inte innebar påfrestningar på dennes hälsotillstånd. Detta ansågs enligt Högsta

---

<sup>101</sup> AD 2006 nr 83

<sup>102</sup> 27 kap 48 § SFB

förvaltningsdomstolen vara arbetsuppgifter som var normalt förekommande på arbetsmarknaden och därmed nekades personens sjukpenning.

Ytterligare exempel finner vi i Avslagsmaskinen, där det redogörs för Anette som blev nekad sjukpenning. Hon fick avslag från Försäkringskassan trots att läkarintygen visade att hon hade sådan nedsatt arbetsförmåga att hon inte var kapabel till att arbeta.<sup>103</sup> På så sätt tydliggörs den tidigare ordalydelse av 27 kap 48 § SFB där utformningen löd "sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden". Denna formulering gör det svårt att specificera som i nuvarande lydelse "sådan angiven yrkesgrupp". När läkarintyg visar att den berörda individen har svårt att koncentrera sig, hänvisar Försäkringskassan istället till arbeten som inte förutsätter koncentration på samma sätt som ordinarie arbete. Genom den nya ordalydelsen, "förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden"<sup>104</sup> av 27 kap 48 § SFB, kan det möjligen leda till färre avslag från Försäkringskassan. Denna förändring kräver numera en konkretisering i bedömningarna av arbetsförmåga och som en följd av detta kan risken minska att människor utförsäkras i lika stor utsträckning. Handläggaren från Försäkringskassan måste nu tydligare specificera vilken yrkesgrupp som den berörda personen kan förväntas behärska baserat på deras befintliga färdigheter och utbildning. På grund av den uppdaterade lagändringen av 27 kap 48 § SFB som trädde i kraft första september 2022 finns det inte lika stor utsträckning av praxis gällande fall där sjukpenning har nekats. Detta bör naturligtvis följas upp när det finns mer omfattande praxis som berör den nya ordalydelsen.

Det finns fall där arbetstagaren inte hamnar i den sårbara situationen efter 181 dagar i rehabiliteringskedjan och omfattas då istället av undantagsregeln i 27 kap 48 § SFB. Undantaget kan tillämpas om det finns övervägande skäl som tyder på att personen rimligen kan återfå sin arbetsförmåga och återgå till arbete hos arbetsgivaren före dag 366 i enlighet med 27 kap 46–47 §§ SFB. Försäkringskassan skjuter därmed upp bedömningen mot "sådan angiven yrkesgrupp" över hela arbetsmarknaden om det finns en tydlig plan som indikerar att arbetstagaren kommer att återgå till samma arbetsgivare innan ett års sjukskrivning.<sup>105</sup> Sjukpenning betalas ut tills vidare, fram

---

<sup>103</sup> Altermark, *Avslagsmaskinen*, 2020, s.21

<sup>104</sup> 27 kap 48 § SFB

<sup>105</sup> 27 kap 48 § SFB. Se även prop. 2020/21:78, s. 15–16, 25–26



tills ett annat beslut har fattats. Likaså görs bedömningen om medicinska underlag talar för att personen i fråga är tillbaka innan en sjukskrivning som sträcker sig längre än 550 dagar. Det kan exempelvis vara särskilda skäl om personen har gått igenom en operation som tyder på att den kommer att återfå sin arbetsförmåga och att återgång till arbetet kan tänkas förekomma.<sup>106</sup> Genom att presentera en tydlig plan för återgång till det ordinarie arbetet inom ett år eller 550 dagar underlättas processen med att skjuta upp bedömningen mot "sådan angiven yrkesgrupp" på arbetsmarknaden och sjukpenningen kan bibehållas.

### **5.3 Kollisionen mellan förvaltningsrätt och civilrätt**

I avsnitt 3 redogjordes att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig långt, där arbetsanpassning, omorganisation och omplacering kan krävas av arbetsgivaren. Vidare konstateras att det är omständigheterna i det enskilda fallet som avgör vilka åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren. I avsnitt 4 redogörs att sakliga skäl för uppsägning på grund av sjukdom är möjligt först när arbetsgivaren har uttömt sitt rehabiliteringsansvar och arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Då arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är omfattande och väldigt långtgående kan det leda till att rehabiliteringsprocessen sträcker sig över en lång tidsperiod som inte stämmer överens med Försäkringskassans bedömningstillfällen i rehabiliteringskedjan. Detta kan leda till att Försäkringskassan utifrån rehabiliteringskedjan avslår arbetstagarens rätt till sjukpenning, medan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte är uttömt och kan ännu inte säga upp arbetstagaren. I dessa scenarion står arbetstagaren utan lön och sjukpenning. I prop. 2007/08:136 om införandet av rehabiliteringskedjan lyfter Arbetsdomstolen i en konsekvensanalys att införandet av rehabiliteringskedjan kan leda till att det uppstår en situation där arbetstagare tvingas avsluta sin anställning för att kunna vända sig till andra ersättningsformer, trots att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte är uttömt och det inte konstaterats att arbetstagaren stadigvarande saknar förmåga att utföra arbete hos arbetsgivaren.<sup>107</sup> Vissa arbetsmarknadsparter har identifierat detta problem och angripit det genom kollektivavtalade försäkringar för arbetstagare som hamnar i en situation där de får sin sjukpenning indragen och det inte kan konstateras att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.<sup>108</sup> För de som

---

<sup>106</sup> Prop. 2007/08:136, s. 68–69, 83. Se även prop. 2020/21:78, s. 15–16, 25–26

<sup>107</sup> Prop. 2007/08:136, s. 72

<sup>108</sup> Allmänna Bestämmelser 20 § 28 Mom. 9 Anmärkning 2

inte har en sådan försäkringsförmån är de ersättningsformer som kan tänkas i dessa fall främst arbetslöshetsersättning. Regler kring rätt till sådan ersättning regleras i Lag (1997:239) om arbetslöshetskassor och Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. För att ha rätt till arbetslösersättning ställs dock krav på att den sökande enligt 9 § ALF är arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan, är anmäld hos Arbetsförmedlingen som arbetssökande samt står till arbetsmarknadens förfogande.<sup>109</sup> Innebörden av att den sökande ska vara arbetsför behöver inte betyda att det krävs att man ska kunna arbeta heltid, utan viss nedsättning av arbetsförmåga är godtagbar. Personen som söker ersättning måste också uppfylla ett arbetsvillkor, där huvudregeln är att den sökande direkt innan arbetslösheten under tolv månader har haft förvärvsarbete i minst sex månader och utfört arbete under minst 60 timmar per månad.<sup>110</sup> Det krävs därmed en del av personen med nedsatt arbetsförmåga för att kunna ta del av arbetslösersättning om uppsägning hos arbetsgivaren ses som sista utväg för att kunna vara berättigad någon form av ersättning. De krav som ställs för att vara berättigad sådan ersättning kan beroende på nedsättning och sjukdom göra det svårt att uppfylla dem. Tillsammans med Arbetsdomstolens konsekvensanalys i prop. 2007/08:136 var det flera remissinstanser som uttryckte sin oro att arbetsrätten och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar urholkas. Ett exempel på detta kan vara att arbetsgivaren i tidigt stadium bedömer att det inte finns passande arbetsuppgifter eller omplaceringsmöjligheter och därmed snabbare kan säga upp arbetstagaren. Som svar till Arbetsdomstolen och övriga remissinstanser uppger regeringen som skäl för sin bedömning att de föreslagna ändringarna i sjukförsäkringssystemet inte syftar till att påverka tillämpningen av arbetsrätten när det gäller arbetsgivarens rehabiliteringsansvar.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> 9 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

<sup>110</sup> Martina Axmin, Göran Lundahl. *Socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring*. 2: a uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023. s 136,138

<sup>111</sup> Prop. 2007/08:136, s. 72

## 6 Sammanfattning och avslutande reflektioner

Inledningsvis kan vi konstatera att en rehabiliteringsprocess involverar ett samspel mellan civilrätten och förvaltningsrätten. Ämnet är komplext och kan resultera i att människor lämnas utförsäkrade, det vill säga personen i fråga står utan sjukpenning och lön. Av analysen framgår det även att det finns möjlighet till andra former av ersättningar när arbetstagare blir utförsäkrade, men att det åläggs vissa krav för att vara berättigad dessa ersättningsformer. Detta kan ses som en slags åtgärd när arbetstagaren tvingas avsluta sin anställning och inte vill hamna i det skede där en står utan lön och ersättning. I och med Arbetsdomstolens konsekvensanalys i prop. 2007/08:136 uppfattar vi att detta är en av de nackdelar som kan ske när regler från två skilda rättsområden kolliderar med varandra. Vi kan ana att det är en sårbar situation där arbetstagare kan bli tvungna att avsluta sin anställning innan hela rehabiliteringsarbetet är klart endast för att få möjlighet till någon typ av ekonomisk stabilitet. Det är även problematiskt då ett av de krav som ställs på en person för att ha rätt till ersättning såsom arbetslöshetsförsäkring kräver att den sökande är arbetsför och kan utföra arbete minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan. Om arbetstagaren säger upp sig från sin arbetsplats på grund av nedsatt arbetsförmåga då de inte kan arbeta, kanske det i vissa fall inte går att uppnå det kravet just på grund av den nedsatta arbetsförmågan. Detta är givetvis något som varierar i varje enskilt fall där dessa åtgärder kan tänkas förekomma. Likväl om Försäkringskassan har nekat sjukpenning just på grund av att de anser att arbetstagaren kan utföra förvärsarbeten i en *“sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”* så torde arbetstagaren klara av de förutsättningar som arbetslöshetsförsäkringen kräver. I förhållandet mellan vad som krävs för att vara arbetsför och berättigad arbetslösersättning, samt Försäkringskassans bedömning av arbetsför och berättigad sjukpenning, synliggörs ytterligare problematik. Det finns en potentiell diskrepans mellan de olika ersättningsformerna som kan medföra problematik för personer som hamnar i en sådan utförsäkring som följande uppsats har utrett. Problematiken öppnar upp för möjligheten att undersöka förhållandet mellan arbetslöshetsförsäkring och Försäkringskassans bedömning av rätt till sjukpenning i en annan rättsutredning.

Avslutningsvis är det av vikt att lyfta att sjukpenning i fall av nedsatt arbetsförmåga är en försäkringsförmån. En avslutande reflektion blir därmed att identifiera den problematik som vår analys har kommit fram till. Problematiken ligger som tidigare anført i det gränsområde när arbetstagaren varken är berättigad sjukpenning eller lön. Det kan förefalla som om Försäkringskassan borde ha en förståelse för den berörda individens sociala och ekonomiska situation. Hur människor påverkas negativt av de sociala och ekonomiska faktorer som tillkommer av Försäkringskassans bedömning är i sig inte relevant för myndigheten när deras uppgift att bedöma individers arbetsförmåga och rätt till sjukpenning. De bedömningar som görs är inte motiverade med avsikten att skada människor, det är snarare ett resultat av ansträngningarna att uppfylla regeringens mål om minskat sjuktal och att följa vad de anser vara en rättssäker myndighetsutövning. Analysen påtalar att det förstärkta anställningsskyddet kan resultera i att arbetstagare försätts i en situation där de behöver säga upp sin anställning för att kunna söka sig till andra ersättningsformer. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar innan uppsägning av sakliga skäl på grund av sjukdom och det starka anställningsskydd en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga har, bör enligt vår mening inte vinklas till något negativt. Den nya laguppdateringen av 27 kap 48 § SFB som tidigare har nämnts i rättsutredning och analys kan tänkas ha betydelse för framtida ansökningar om sjukpenning. Bedömningen är numera specificerad med mot "sådan angiven yrkesgrupp." Handläggarna från Försäkringskassans har en betydligt mer avgränsad bedömningsgrund gentemot den föregående ordalydelsen av paragrafen. Det är möjligt att den uppdaterade formuleringen kan resultera i färre avslag från Försäkringskassan gällande ansökningar om sjukpenning. Detta eftersom den berörda personens tidigare utbildning och färdigheter nu förväntas passa in i en "sådan angiven yrkesgrupp" och överensstämma med personens hälsotillstånd.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

- Prop.2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden
- Prop.2020/21:78 Extra ändringsbudget för 2021 - Vissa ändrade regler inom sjukförsäkringen
- Prop. 2020/21:171 Angiven yrkesgrupp- åtgärder för en begriplig sjukförsäkring
- Prop. 2017/18:1 Budgetpropositionen för 2018
- Prop. 2007/08:136 En reformerad sjukskrivningsprocess för ökas återgång i arbete
- Prop. 1990/91:141 Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.
- Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.;
- Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m. given Stockholms slott den 25 maj 1973.;

## Departementsserien

- DS 2017:9 Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete

## Föreskrift

- AFS 2020:5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning;

## Avtal

- AB 20. Allmänna bestämmelser. I lydelse från och med 2023-10-01.

## Litteratur

- Altermark, Niklas. *Avslagsmaskinen - Byråkrati och avhumanisering i svensk sjukförsäkring*. Stockholm: Verbal. 2020.
- Axmin, Martina & Lundahl, Göran. *Socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023.
- Blekemo, Annika & Gurmu, Martha. *Rehabilitering och arbetsmiljö - Handbok i 10 steg för arbetsgivare*. 5:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023.
- Broman, Jakob., Ericsson, Bo., Öhrn, Carolina. *Rehabiliteringsansvaret - En arbetsrättslig handbok*. 4:e uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2023.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 5:e uppl. Lund: Studentlitteratur AB. 2023.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd; En lagkommentar*. 11. Uppl. Stockholm: Wolters Kluwer. 2016.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn. *Juridikens nycklar - Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. 2: a uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2021.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*. 2: a uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB. 2003.

## Artikel

Westregård, Annamaria J. *En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering*. Juridisk tidskrift. 2006–07 nr 4.

## Statistik

Försäkringskassan, antal pågående sjukfall,  
<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/sjuk/sjp-pagaende-sjukfall-diagnos-alder-langd/SJPPagSjukfallAlder> , hämtad 2023-11-27

## Rättsfall

### Arbetsdomstolen

AD 2017 nr 37

AD 2014 nr 41

AD 2014 nr 82

AD 2011 nr 41

AD 2006 nr 83

AD 2005 nr 105

AD 2003 nr 44

AD 2002 nr 32

AD 2001 nr 92

AD 2000 nr 69

AD 1999 nr 26

AD 1998 nr 13

AD 1998 nr 67

AD 1993 nr 42

AD 1993 nr 96

AD 1982 nr 60

AD 1978 nr 89

**Högsta förvaltningsdomstolen**

HFD 2011 ref 63

HFD 607–17

HFD 667–17