

Uppsägning av anställning till följd av psykisk ohälsa

Maja Fälth & Tilda Werleus Karlsson

Kandidatuppsats - arbetsrätt

HARH16

HT 2024

Handledare

Boel Flodgren



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	5
1.3 Avgränsingar.....	6
1.4 Metod och material.....	7
1.5 Forskningsläget.....	8
1.6 Disposition.....	10
2. Sjukdomsbegreppet avseende psykisk ohälsa.....	10
3. Lag (1982:80) om anställningsskydd.....	12
3.1 Sakliga skäl.....	12
3.2 Tvåmånadersfristen.....	12
3.3 Ändringen från saklig grund till sakliga skäl.....	13
4. Arbetsgivarens förvaltningsrättsliga skyldigheter.....	14
4.1 Arbetsgivarens skyldigheter i ett trepartsförhållande på arbetsmarknaden.....	14
4.2 Arbetsgivarens skyldigheter enligt AML.....	15
4.3 Arbetsgivarens skyldigheter enligt SFB.....	17
5. Arbetsgivarens skyldigheter innan uppsägning av anställning.....	18
5.1 Uppsägning till följd av sjukdom.....	18
5.2 Rehabiliteringsskyldigheten.....	18
5.3 Rehabiliteringsskyldighet vid misskötsamhet till följd av psykisk ohälsa.....	21
5.4 När arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt.....	23
5.5 Skyldigheten att anpassa arbetet.....	25
5.6 Omplaceringsskyldighet.....	26
6. Analys.....	29
7. Sammanfattning och slutsats.....	33
Källförteckning.....	37

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
Prop	Proposition

Sammanfattning

Arbetet hade som primärt syfte att undersöka de olika aspekter och kriterier som tas i beaktande vid uppsägning till följd av psykisk ohälsa hos arbetstagare och därmed vad som krävs för att sakliga skäl ska föreligga. Uppsatsen undersökte även hur vidsträckt arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är och när den anses vara fullgjord. Den rättsdogmatiska metoden användes för att fastställa gällande rätt vilket innefattade användningen av etablerade rättskällor. Arbetsgivaren har ett omfattande ansvar för att vidta anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Dessa begränsas i viss mån av den anställdes egen medverkan till insatserna. För att ett förstärkt anställningsskydd ska föreligga i de fall arbetstagarens psykiska ohälsa orsakar misskötsamhet ska det finnas ett tydligt orsakssamband mellan handlingarna och sjukdomen. I de fall arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt föreligger ingen rehabiliteringsskyldighet. För att en uppsägning ska anses vara grundad i sakliga skäl måste arbetsgivaren genomföra en noggrann omplaceringsutredning. Den samlade bedömningen av när en anställd kan sägas upp på grund av psykisk ohälsa är att det är en individuell bedömning som behöver göras från fall till fall. En föreslagen utgångspunkt kan vara relaterad till medarbetarens sinnestillstånd och medvetenhet i det som ligger arbetstagaren till last.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Psykisk ohälsa är idag ett växande problem i Sverige och har under de senaste åren varit den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro i arbetslivet.¹ Frånvaron leder ofta till långa sjukskrivningar från arbetet och det råder ett stort behov av kunskap om möjliga insatser för att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet.² Den psykiska ohälsan i arbetslivet innebär stora kostnader för verksamheter i form av produktionsbortfall. Likaså drabbas vården och det sociala trygghetssystemet av betydande utgifter som följd. För arbetstagaren är problemen mångsidiga och kan innebära nedsatt arbetsförmåga, isolering och stigmatisering.³ De riskfaktorer som finns i arbetslivet är psykiskt ansträngande arbete, höga krav, låg kontroll mm.⁴ Å ena sidan är det vetenskapliga underlaget för vilka insatser som i hög grad är verkningsfulla vid återgång i arbete svagt. Å andra sidan har det visat sig tydligt att arbetsplatsen behöver vara involverad och delaktig för att arbetstagaren ska komma tillbaka till arbetet på ett tämligen bra sätt.⁵

Det är tydligt att sjuka arbetstagarers ställning på arbetsmarknaden också är en högst aktuell men även svår fråga rent juridiskt.⁶ Arbetsgivarens skyldigheter när en arbetstagare blivit sjuk bygger på flera olika områden i rättssystemet. Svårigheterna vilar i det faktum att arbetstagarers ställning avgörs av ett samspel mellan det civilrättsliga anställningsskyddet, den offentligrättsliga arbetsmiljörätten och omställningssystemet.⁷

Uppsägningsreglerna har en vital betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt.⁸ Det anses uppenbart att en arbetsgivare har ett intresse att säga upp en arbetstagare som inte längre kan

¹ Folkhälsomyndigheten, *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet*, Folkhälsomyndigheten, 2021.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/decaa61b169e4d5689acf11662abce5b/forebygga-psykisk-ohalsa-arbetslivet.pdf> (Hämtad 2024-11-11).

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ FORTE, *En kunskapsöversikt: Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*, Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, 2020.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1056613/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2024-11-13).

⁵ Ibid.

⁶ Erik Sjödin och Niklas Selberg, "Kommentar: Nya las minskar incitament för ambitiöst lokalt arbetsmiljöarbete", *Lag & Avtal*, 30 november 2022,
<https://www.lag-avtal.se/nyheter/kommentar-nya-las-minskar-incitamentet-for-ambitiost-lokalt-arbetsmiljoarbete/1515794> (Hämtad 2024-11-13).

⁷ Ibid.

⁸ Prop. 2021/22:176 *Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, s. 86.

utföra arbete av någon betydelse för honom. Likaså är det rimligt att en arbetstagare inte vill bli uppsagd från en tjänst som denne egentligen besitter ett rättsligt skydd att behålla. En osäkerhet i fråga om vad som krävs för att en uppsägning ska vara giltig kan resultera i att en arbetsgivare behåller en arbetstagare som denne både vill skiljas från men även har rätt att säga upp.⁹

Följaktligen kan osäkerheten leda till svårigheter för arbetsgivaren att beräkna de kostnader som följer av uppsägningen.¹⁰ Ur ett arbetstagarperspektiv gör denna osäkerhet det svårt att bilda en uppfattning om en uppsägning ska angripas rättsligt. Med hänsyn till de ekonomiska risker en arbetstvist ger upphov till kan detta leda till att arbetstagare avstår från att göra sina rättigheter gällande.¹¹ Det är därmed viktigt att besitta kunskap om vad ens rättigheter kontra skyldigheter är i ett anställningsförhållande.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utröna i vilka fall en arbetsgivare har möjlighet att säga upp en arbetstagare på grund av psykisk ohälsa. Uppsatsen undersöker vilka aspekter och kriterier som är av vikt i bedömningen vid uppsägning på grund av psykisk ohälsa och vad som krävs för att sakliga skäl ska föreligga. Vidare ska vi undersöka hur vidsträckt arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är och vilka kriterier som tas hänsyn till i bedömningen ifall den anses fullgjord i de fall arbetstagaren lider av psykisk ohälsa. För att uppnå syftet med uppsatsen kommer följande frågeställningar att besvaras:

1. När utgör sjukdom till följd av psykisk ohälsa sakliga skäl för uppsägning av en arbetstagare?
2. Vad krävs för att arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ska anses vara fullgjord för en arbetstagare som drabbats av sjukdom till följd av psykisk ohälsa?

⁹ Prop. 2021/22:176 s. 86.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

1.3 Avgränsingar

Begreppet psykisk ohälsa är inte entydigt. Vi har begränsat oss till att behandla psykisk ohälsa som innebär att den person som drabbats av psykisk ohälsa får problem i sin anställning.

Uppsatsen avgränsar sig till att enbart behandla uppsägning av tillsvidareanställningar och inte tidsbegränsade (säsongsanställda, visstidsanställda) av den anledning att de omständigheter som presenteras och analyseras inte alltid är applicerbart för dessa.

Vi har även valt att inte studera uppsägning av arbetstagare som har en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (exempelvis ADHD, tourettes, intellektuell funktionsnedsättning).

Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning hör egentligen till begreppet psykisk ohälsa men då funktionsnedsättning är en av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen har vi, med tanke uppsatsens ämne, valt att avgränsa oss från detta område. Uppsatsen fokuserar på arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Vi kommer däremot inte att redogöra för rehabiliteringskedjan då den till mesta del fokuserar på hur sjukersättning ska betalas ut till arbetstagaren. Detta faller således utanför vårt fokusområde.

EU-rätten kommer inte att behandlas eller bearbetas i uppsatsen. Det finns visserligen reglering avseende arbetsmiljö och anställningsskydd på EU-nivå. Eftersom den svenska lagstiftningen går i linje med och uppfyller de minimikrav som ålagts har vi inte funnit incitament att vidare gå in i EU-rätten i denna uppsats.

Kollektivavtal har en betydande roll inom arbetsrätten men kommer inte att vara i fokus för uppsatsen. Dessa kan skilja sig betydligt mellan bransch, roll och sektor och blir därmed ett för omfattande arbete att studera för att kunna göra en grundad analys gällande.

1.4 Metod och material

För att besvara uppsatsens frågeställningar på ett tillfredsställande sätt behöver gällande rätt fastställas, *lex lata*.¹² För att kunna uppnå detta har den rättsdogmatiska metoden använts. Den rättsdogmatiska metoden innebär att man använder sig av etablerade rättskällor, det vill säga lag, förarbeten och rättspraxis. Även doktrin har använts.¹³ Rättskällorna som har analyserats har värderats med normhierarkin i beaktande, det vill säga, lagen tillmäts det högsta rättskällevärdet.¹⁴ Genom att beakta normhierarkin i vår tolkningsprocess kan vi skapa en korrekt förståelse för rättsregelns innebörd och hur den tillämpas i praktiken.¹⁵

För att besvara uppsatsens frågeställningar har relevant lagstiftning använts på området. Den viktigaste lagstiftningen är Lag (1980:82) om anställningsskydd och lagens regler om uppsägning, dvs. 7 § i LAS. För uppsägning av personliga skäl krävs det att *sakliga skäl* föreligger. Sakliga skäl och dess innebörd är således det rekvisit som i huvudsak har studerats. LAS, Arbetsmiljölagen (1977:1160) och dess föreskrifter (föreskrifter av relevans för området), samt Socialförsäkringsbalken (2010:10) är vidare de lagar som har relevans. Förarbeten till lagarna har använts i syfte att utröna hur lagregeln är avsedd att tolkas och brukas. En teleologisk tolkningsmetod har därmed använts. Papadopoulou och Skarp understryker att man bör läsa förarbeten med urskiljning och eftertanke i relation till i vilken utsträckning frågorna rör ett område statt i förändring.¹⁶ De förändringar som föranletts av nya LAS, från “saklig grund” till “sakliga skäl” framgår av prop. nr 2021/22:176. Förändringarna har inte varit avsedda till att ändra gällande rätt. Bedömningen (ifall det föreligger sakliga skäl) ska fortsatt göras utifrån tidigare förarbeten och praxis.¹⁷ Förarbeten och praxis som tillkommit innan nya LAS har därmed använts för att fastställa gällande rätt. De fåtal förändringar som skett avseende sakliga skäl vid uppsägning till följd av personliga skäl har presenterats i uppsatsen. Samtliga delar av urvalet av rättsfall men även uppsatsens analys har utförts med dessa förändringar i åtanke.

¹² Björn Skarp och Frantzeska Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, upplaga 2 (Stockholm: Norstedts juridik, 2021), s. 159.

¹³ Maria Nääv och Mauro Zamboni (red.), *Juridisk metodlära*, upplaga 2 (Studentlitteratur AB, 2018), s. 21.

¹⁴ Björn Skarp och Frantzeska Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, upplaga 1 (Stockholm: Norstedts juridik, 2017), s. 98.

¹⁵ Skarp och Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, uppl 2, s. 113.

¹⁶ Skarp och Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, uppl 2, s. 83.

¹⁷ Prop. 2021/22:176. s. 87.

Då ändringen skedde 2022 använder AD begreppet “saklig grund” i en majoritet av den praxis vi berör i uppsatsen. Denna praxis (som ovan anført tyder på) är fortsatt relevant för att fastställa gällande rätt. Vi har därmed ansett det vara motiverat att endast använda begreppet “sakliga skäl” i uppsatsen för att minska risken för förvirring. Det ger även en bättre enhetlig förståelse för innehållet i vår uppsats.

Antalet rättsfall rörande uppsägning till följd av sjukdom är relativt stort. Däremot är antalet rättsfall som behandlar uppsägning till följd av psykisk ohälsa begränsat. Vi har haft ambitionen att enbart behandla praxis som rör psykisk ohälsa men har i ett antal fall behövt redogöra för annan praxis avseende uppsägning till följd av sjukdom i de fall det har ansetts lämpligt. Vi anser det exempelvis lämpligt att hänvisa till praxis som gäller för all typ av sjukdom.

Uppsatsen undersöker när rekvisitet sakliga skäl i 7 § LAS är uppfyllt vid uppsägning till följd av psykisk ohälsa. Innebörden av begreppet sakliga skäl är dynamiskt och ska tolkas i ljuset av rådande värderingar i samhället.¹⁸ Urvalet och värderingen av rättsfall har således gjorts med detta i åtanke. I de fall vi funnit rättsfall som är motstridiga väger de nyaste tyngre.¹⁹

Vi har i begränsad utsträckning använt oss av doktrin. Doktrinen erbjuder kontextuell information och kartläggning av gällande rätt.²⁰ Doktrin har använts just för detta syfte och som verktyg för att finna relevanta primärkällor avsedda för vårt ämne. Doktrin har även använts i syfte att hitta relevanta tongivande rättsfall för vår undersökning. Då uppsatsen även berör en medicinsk fråga (begreppet psykisk ohälsa) har vi behövt använda källor utanför rättskällornas område. Vi har här förlitat oss på allmänna källor utfärdade av svenska myndigheter om psykisk ohälsa.

1.5 Forskningsläget

Uppsägningsreglerna har en viktig betydelse för arbetsmarknadens funktionssätt och har allt sedan de infördes 1974 varit föremål för stort intresse från rättsvetenskapen. Ett stort antal böcker och artiklar relaterade till arbetstagarens anställningsskydd har publicerats och inte minst har

¹⁸ Prop. 2021/22:176 s. 88.

¹⁹ Skarp & Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, uppl 1, s. 79.

²⁰ Skarp & Papadopoulou, *Juridikens nycklar*, uppl 1, s. 111.

arbetstagarens anställningsskydd vid fall av sjukdom uppmärksamhets och analyserats. Ämnet har ett tämligen väletablerat forskningsläge. Litteraturen handlar dock främst om *fysisk sjukdom*, och inte psykisk ohälsa. På senare tid har frågan om psykisk ohälsa fått stor uppmärksamhet, inte minst för att förekomsten av psykisk ohälsa ökat. Däremot har frågan ännu inte avsatt spår i rättsvetenskapen. Arbetsrättslig forskning som behandlar uppsägning till följd av just psykisk ohälsa och de problem det ger upphov till är således sparsam. Därmed får slutsatser även dras från vad som enligt rättspraxis och doktrin gäller för fysisk sjukdom. Som presenterat i bakgrunden är psykisk ohälsa ett växande problem i Sverige. Ytterligare forskning om sjukdom till följd av psykisk ohälsa som uppsägningsgrund kan komma att behövas. Då kommer även medicinsk litteratur att vara till hjälp.

En artikel från Lag & Avtal skriven av Erik Sjödin och Niklas Selberg behandlar den nya LAS som gäller från 2022, och frågar om den förändrar rättsläget vid uppsägning till följd av sjukdom. Sjödin och Selberg menar att det har skett en förändring av synen på sjuka arbetstagare i och med nya LAS (trots att utgångspunkten för när uppsägning får ske inte ändrats).²¹

Artikeln hänvisar till följande två citat från prop. 2021/22:176:

*“En arbetsgivare anser att en arbetstagare lämpligen bör lämna sin anställning, och det saknas sakliga skäl för en uppsägning eller avskedande utgör giltig anledning att lämna sitt arbete”.*²²

*“Att arbetet upphör i samförstånd sedan arbetsgivaren har gett uttryck för sin uppfattning att anställningen bör avslutas är fördelaktigt för båda parter och något som inte bör motverkas”.*²³

Det råder en stark kontrast mellan budskapet i gamla LAS om uppsägningsförbud för sjuka arbetstagare och idén i nya LAS om att arbetstagare ska göra det arbetsgivaren säger när denne vill avsluta anställningen.²⁴ Den sjuke arbetstagaren har också via det nya huvudavtalet rätt till

²¹ Erik Sjödin och Niklas Selberg, “Kommentar: Nya las minskar incitament för ambitiöst lokalt arbetsmiljöarbete”.

²² Ibid.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

omställningsstöd och avgångsersättning om denne “accepterar” uppsägningen och inte för talan om ogiltighet eller skadestånd. Följderna tror författarna av artikeln kommer att resultera i färre prejudikat om arbetsgivarens skyldigheter vid sjukdom. Något som det råder oklarhet om och återstår att se.²⁵

1.6 Disposition

Vår uppsats är indelad i sju kapitel. Det första kapitlet presenterar bakgrund, frågeställning, metod och material som använts i arbetet, uppsatsens avgränsningar samt rådande forskningsläge. Kapitel två innehåller en definition om vad begreppet psykisk ohälsa innebär. Kapitel tre redogör övergripande för rekvisitet sakliga skäl och presenterar ändringar av relevans till följd av ändringen från “saklig grund” till “sakliga skäl”.

I kapitel fyra redogör vi för samspelet mellan förvaltningsrätten och civilrätten. Arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering enligt förvaltningsrätten presenteras även här. I kapitel fem presenteras de åtgärder som en arbetsgivare kan komma att behöva vidta innan uppsägning till följd av sjukdom som beror på psykisk ohälsa tillgrips. Vi har fortsättningsvis valt att dela upp kapitel fem i sex olika delar. Kapitlet är långt och kan upplevas tungt. Uppsatsen är upplagd på detta sätt för att skapa en röd tråd och därmed ge ett tydligare svar på den huvudsakliga frågeställningen. I kapitel sex görs en analys av det som presenterats i uppsatsens tidigare kapitel för att sedan presentera en slutsats och svar på uppsatsens frågeställningar i kapitel sju.

2. Sjukdomsbegreppet avseende psykisk ohälsa

Psykisk hälsa är ett begrepp som ges olika innebörd beroende på i vilket sammanhang det används. Ibland kan innebörden av begreppet likställas med psykiskt välbefinnande. Dock likställs begreppet ofta med psykisk *ohälsa* som kan innefatta allt från lättare oro till svåra psykiatriska tillstånd.²⁶ Psykisk ohälsa är ett samlingsbegrepp för ett tillstånd med olika

²⁵ Erik Sjödin och Niklas Selberg, “Kommentar: Nya las minskar incitament för ambitiöst lokalt arbetsmiljöarbete”.

²⁶ Socialstyrelsen, *Begrepp inom området psykisk hälsa*, 2024.

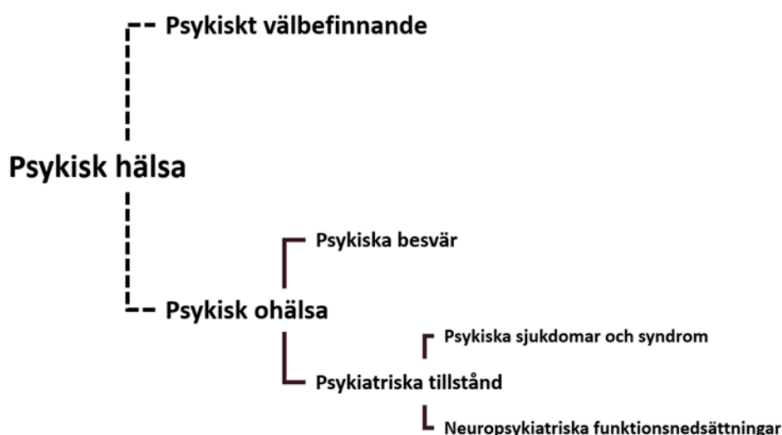
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2024-6-9186.pdf> (Hämtad 2024-11-14).

svårighetsgrad och varaktighet. Till begreppet hör både *psykiska besvär* och *psykiatriska tillstånd*. Vilket begrepp som blir aktuellt är beroende på om den psykiska ohälsan uppfyller kraven för en psykiatrisk diagnos. I det fallet blir begreppet psykiatriskt tillstånd aktuellt.²⁷ Gemensamt för båda begreppen är att de orsakar lidande, antingen för individen eller för omgivningen. Svårigheter att fungera i vardagslivet, exempelvis i relation till andra människor i en anställning, är ofta förenat med begreppen. I en rapport från Folkhälsomyndigheten understryks det faktum att ett sätt att studera omfattningen av psykisk ohälsa i arbetslivet är att undersöka andelen sjukskrivningar till följd av en psykiatrisk diagnos (det vill säga ett psykiatriskt tillstånd).²⁸ Sjukdomsbegreppet avseende psykisk ohälsa används därmed i denna uppsats som ett begrepp för ett psykiatriskt tillstånd som har orsakat problem (i form av uppsägning) i ett anställningsförhållande.

Exempel på psykiska tillstånd som kan uppkomma till följd av psykisk ohälsa:

- Depressiva syndrom
- Ångestsyndrom
- Tvångssyndrom
- Trauma och stressrelaterade syndrom.²⁹

Nedan presenteras en modell för hur begrepp inom psykisk hälsa förhåller sig till varandra.



30

²⁷ Socialstyrelsen, *Begrepp inom området psykisk hälsa*, 2024.

²⁸ Folkhälsomyndigheten, *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet*, 2021.

²⁹ Socialstyrelsen, *Begrepp inom området psykisk hälsa*, 2024.

³⁰ Ibid.

3. Lag (1982:80) om anställningsskydd

3.1 Sakliga skäl

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare krävs det att sakliga skäl föreligger.³¹ Det föreligger inte sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren.³² Sakliga skäl kan antingen vara grundade i arbetsbrist eller personliga skäl hänförliga till den enskilde arbetstagaren.³³ I denna uppsats är det endast uppsägning på grund av personliga skäl som behandlas. Ifall skälen hänför sig till arbetstagaren personligen handlar det sammantaget om att arbetstagaren inte uppfyller de förpliktelser som följer av anställningsavtalet. Det kan också handla om att förutsättningarna för anställningen förändrats på ett sådant sätt som gör att den inte rimligen kan bestå på grund av arbetstagarens personliga förhållanden.³⁴ Vad som utgör sakliga skäl specificeras inte i lagtext eller förarbeten. Bedömningen om det föreligger sakliga skäl ska göras med beaktande av Arbetsdomstolens praxis.³⁵ Denna bedömning ska vara en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.³⁶ Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden (såsom sjukdom, funktionsnedsättning m.m.) vägas in. Hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende är av värde för helhetsbedömningen.³⁷ Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de omständigheter som åberopas för uppsägning.³⁸

3.2 Tvåmånadersfristen

En uppsägning på grund av personliga skäl får inte grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § LAS, eller

³¹ SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd 7§.

³² SFS 1982:80 7§.

³³ SFS 1982:80 7§.

³⁴ Prop. 2021/22:176 s. 85.

³⁵ Prop. 2021/22:176 s. 87.

³⁶ Prop. 2021/22:176 s. 446.

³⁷ Ibid.

³⁸ SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*, s. 255.

(om någon sådan underrättelse inte lämnats) två månader före tidpunkten för uppsägning.³⁹ Det föreligger däremot inte något hinder för arbetsgivaren att även åberopa äldre omständigheter. Det som skett inom fristens tidsram behöver således inte ensamt utgöra sakliga skäl.⁴⁰

Tvåmånadersfristen kan få en annan innebörd i de fall arbetstagarens missförhållande är av *fortlöpande karaktär* (dvs. vad som också skulle kunna kallas ett bestående tillstånd till skillnad från *en serie händelser*).⁴¹ Förhållandet får då åberopas även om det inte under två månader före varseltidpunkten har inträffat någon särskild omständighet som utgör ett mer påtagligt uttryck för ett missförhållande. Detta innebär att arbetsgivaren vid förhållanden av *fortlöpande karaktär* inte är skyldig att knyta uppsägningen till någon utlösande händelse.⁴² Vid fall av *fortlöpande karaktär* har arbetsgivaren tillåtits åberopa förhållanden åtskilliga år tillbaka i tiden.⁴³

3.3 Ändringen från saklig grund till sakliga skäl

Avsikten med ändringen i LAS från 7 §:s uttryck "saklig grund" till nya LAS uttryck "sakliga skäl" var att understryka att bedömningen ska ta sikte på avtalsbrottets allvar och de omständigheter som föreligger vid uppsägning.⁴⁴ Det övergripande syftet med ändringen är att det ska bli enklare för såväl arbetsgivare som arbetstagare att kunna förutse vad som krävs för att en uppsägning på grund av personliga skäl ska vara rättsligt godtagbar.⁴⁵ Grundbetydelsen är densamma för "sakliga skäl" som för "saklig grund", nämligen att ett avtalsbrott ska ha förelegat från arbetstagarens sida.⁴⁶

Ändringen innebär att arbetsgivare inte ska behöva göra en prognos för om arbetstagaren i framtiden förväntas åsidosätta sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Något beaktande av arbetstagarens intresse att behålla anställningen, vilket man gjorde tidigare, ska inte tas.⁴⁷ Hänsyn behöver inte heller tas till arbetstagarens framtida möjligheter att hitta annan anställning.⁴⁸ Utöver

³⁹ SFS 1982:80 7§, 4 st.

⁴⁰ Mats Glavå och Mikael Hansson, *Arbetsrätt*, upplaga 5. (Lund: Studentlitteratur, 2023), s. 344.

⁴¹ Prop. 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.*, s. 243.

⁴² AD 1977 nr 18.

⁴³ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 348.

⁴⁴ Prop. 2021/22:176 s. 86.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Prop. 2021/22:176 s. 88.

⁴⁸ Ibid.

vad som ovan nämnts föreligger ingen förändring mellan benämningen "saklig grund" och "sakliga skäl". Ändringen ska inte ändra gällande rätt i fråga om vad som anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en arbetstagares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad.⁴⁹ Bedömningen, ifall det föreligger sakliga skäl för uppsägning, ska precis som innan ändringen ske utifrån lag, förarbeten, rättspraxis från AD och andra rättskällor.⁵⁰

4. Arbetsgivarens förvaltningsrättsliga skyldigheter

4.1 Arbetsgivarens skyldigheter i ett trepartsförhållande på arbetsmarknaden

Ett trepartsförhållande uppstår i samband med arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren, och även i viss mån arbetstagaren och Försäkringskassan, åläggs skyldigheter angående arbetstagarens rehabilitering.⁵¹ I samband med att denna rehabiliteringsskyldighet aktualiseras så övergår anställningen från ett traditionellt tvåpartsförhållande (arbetsgivare-arbetstagare) till karaktären av ett trepartsförhållande (arbetsgivare - arbetstagare - samhället).⁵² Detta innebär att arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter och rättigheter regleras både via civilrätten (anställningsavtalet) och via förvaltningsrättsliga regleringar (SFB och AML).⁵³

Införandet av de förvaltningsrättsliga rehabiliteringsreglerna påverkar innebörden av arbetsrättsliga begrepp, exempelvis begreppet sakliga skäl vid uppsägning.⁵⁴ Vid uppsägning till följd av sjukdom ska arbetsgivaren ta hänsyn till de förvaltningsrättsliga reglerna om rehabilitering och arbetsträning tillsammans med de civilrättsliga reglerna om anställningens upphörande. I de fall Arbetsdomstolen avgör en uppsägningstvist ges de arbetsrättsliga reglerna

⁴⁹ Prop. 2021/22:176 s.87.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk 30 kap.

⁵² Annamaria J. Westregård., "En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering" *Juridisk tidskrift*, nr. 4 (2006-07): 887, https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/Annamariaw/JT_sartryck.pdf

⁵³ Westregård, "En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering" s. 876.

⁵⁴ Ibid.

företrädde framför de förvaltningsrättsliga. De arbetsrättsliga reglerna utgör således en ram inom vilka de förvaltningsrättsliga reglerna tillämpas.⁵⁵

En situation där det förvaltningsrättsliga och de arbetsrättsliga reglerna måste anpassas till varandra är vid förändringen av den anställdes arbetsuppgifter.⁵⁶ Möjligheten att göra förändringar av den anställdes arbetsuppgifter regleras av de arbetsrättsliga reglerna och anställningsavtalet. Enligt den s.k. 29/29-principen är arbetstagaren skyldig att utföra de arbetsuppgifter som står i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.⁵⁷ När en arbetstagare blir sjuk kan de förvaltningsrättsliga reglerna angående rehabilitering och arbetsträning bli aktuella vilket betyder att det kan bli aktuellt att förändra arbetsuppgifterna. De förvaltningsrättsliga reglerna innebär att en bedömning ska göras i fråga om vad arbetstagaren klarar av med beaktande av dennes fysiska och psykiska tillstånd. I detta hänseende har arbetstagaren inte något arbetsrättsligt skydd mot genomgripande förändringar.⁵⁸ Även om arbetstagaren inte besitter någon arbetsskyldighet att genomföra arbetsuppgifterna i arbetsträningen⁵⁹ kan det föreligga sakliga skäl för uppsägning om denne motsätter sig att utföra dem. Arbetsgivaren anses då ha uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet.⁶⁰

4.2 Arbetsgivarens skyldigheter enligt AML

Arbetsgivaren har en skyldighet att organisera arbetsplatsen på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö samt se till att arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar fysiskt såväl som i psykiskt hänseende.⁶¹ I det psykiska hälsovårdsarbetet anses användbara begrepp vara; “livsvilja”, “motivation till arbete” och “utveckling mot egen identitet och personlighet”.⁶² AML bör spegla att bedömningar ska ske utifrån denna syn på hälsa.⁶³

⁵⁵ Westregård, “En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering” s. 883.

⁵⁶ Westregård, “En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering” s. 887.

⁵⁷ AD 1929 nr 29.

⁵⁸ Westregård, “En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering”, s. 877.

⁵⁹ AD 1993 nr 96.

⁶⁰ Westregård, “En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering”, s. 880.

⁶¹ SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen 2 kap.

⁶² Prop. 1976/77:149 s. 27.

⁶³ Ibid.

I rehabiliteringsansvaret ingår att arbetsgivaren ska bedriva ett preventivt arbete i syfte att verka för en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har en skyldighet att planera sin verksamhet på ett sådant sätt att de krav på rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som återfinns i 30 kap. SFB enkelt kan verkställas.⁶⁴ De grundläggande kraven för detta är att det i organisationen finns upparbetade rutiner så att tidiga varningssignaler ska kunna upptäckas och att detta i sin tur ska leda till att rehabiliteringsåtgärder kan planeras och genomföras i god tid.⁶⁵ Här lämnas det utrymme till arbetsgivaren hur verksamheten ska utformas för att uppnå de skyldigheter som åläggs arbetsgivaren enligt AML.⁶⁶

Det åligger arbetsgivaren att anpassa arbetet, alternativt vidta annan lämplig åtgärd, med beaktande av arbetstagarens *särskilda förutsättningar* för arbetet.⁶⁷ Detta innebär att hänsyn ska tas till arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet.⁶⁸ Markeringen av arbetstagarens *särskilda förutsättningar* har inneburit ett krav på bättre arbetsanpassning för redan anställda. Det finns en gräns för hur långtgående detta krav är för arbetsgivaren.⁶⁹ Vad som krävs av arbetsgivaren för att det ska anses vara uppfyllt får bedömas från fall till fall.⁷⁰

Arbetsmiljöverket publicerar även föreskrifter som komplement till AML. Bland annat finns föreskriften AFS 2020:5 som handlar om arbetsanpassning. I föreskriften presenteras en definition av arbetsanpassning:

*“Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig.”*⁷¹

⁶⁴ SFS 1977:1160, 3 kap. 2 a §, 3 st.

⁶⁵ Prop.1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*, s. 136.

⁶⁶ Prop.1990/91:140 s. 49.

⁶⁷ SFS 1977:1160, 3 kap. 3 §, 2 st.

⁶⁸ Prop. 1990/91:140 s. 136.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Prop. 1990/91:140 s. 47.

⁷¹ AFS 2020:5 Arbetsanpassning 3 §.

När en arbetstagare har drabbats av psykisk ohälsa skiljer sig kravet på arbetsanpassning inte markant åt från vad som gäller vid fysisk sjukdom. Det kan på samma sätt som vid fysiska sjukdomar innebära anpassning av krav, arbetsfördelning, verktyg och arbetsmetoder.⁷² Det som däremot skiljer arbetsanpassningar åt vid fall av psykisk ohälsa hos en arbetstagare är att det ofta föreligger ett större behov av avskildhet och även lugn och ro på arbetsplatsen. Detta kan exempelvis innebära ett behov av att begränsa kontakten med andra.⁷³

4.3 Arbetsgivarens skyldigheter enligt SFB

Arbetsgivaren åläggs en skyldighet att upprätta en plan för återgång i arbete. Arbetsgivaren har denna skyldighet då det kan antas att arbetstagarens arbetsförmåga kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar, då har arbetsgivaren högst 30 dagar på sig att upprätta en rehabiliteringsplan.⁷⁴ Arbetsgivaren ska efter samråd med arbetstagaren lämna upplysningar till Försäkringskassan för att underlätta arbetet med att klarlägga arbetstagarens rehabiliteringsbehov.⁷⁵ Fortsättningsvis åligger det arbetsgivaren att vidta de åtgärder som behövs för att en effektiv och individanpassad rehabilitering genomförs.⁷⁶ Denna ska kontinuerligt utvärderas och anpassas efter arbetstagarens behov. Arbetstagaren har en skyldighet att efter bästa förmåga delta i rehabiliteringen samt lämna ut relevant information om dennes tillstånd för att arbetsgivaren ska kunna kartlägga rehabiliteringsbehovet.⁷⁷

Eftersom rehabiliteringsbegreppet ofta innefattar arbetsplatsanpassning kan det ibland vara svårt att göra en vidare gränsdragning mellan begreppen. De två begreppen bör snarare ses som att de kompletterar varandra där anpassning av arbetsmiljön ofta är en förutsättning för en lyckad rehabilitering.⁷⁸

⁷² Arbetsmiljöverket, "Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning", *Arbetsmiljöverket*, senast uppdaterad 13 juli, 2023, hämtad 18 november, 2024, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsanpassning--forebygg-eller-atgarda-sjukfranvaro/vagledning-om-arbetsanpassning/tillvagagangssatt-vid-arbetsanpassning/>

⁷³ Arbetsmiljöverket, "Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning".

⁷⁴ SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk 30 kap. 6 §.

⁷⁵ SFS 2010:110 30 kap. 6a §.

⁷⁶ SFS 2010:110 30 kap. 6a §.

⁷⁷ SFS 2010:110 30 kap. 7 §.

⁷⁸ Prop. 1990/91:140 s. 46.

5. Arbetsgivarens skyldigheter innan uppsägning av anställning

5.1 Uppsägning till följd av sjukdom

Sjukdom anses som huvudregel inte utgöra ett sakligt skäl för uppsägning.⁷⁹ Begränsningar i arbetsförmåga till följd av sjukdom bör i första hand leda till att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren.⁸⁰ Arbetsgivarens skyldigheter i dessa fall är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet.⁸¹ Det åligger arbetsgivaren att innan uppsägning göra en noggrann utredning av möjliga anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder samt omplacering. Om det råder oklarheter om huruvida arbetsgivaren har fullgjort dessa skyldigheter går det ut över arbetsgivaren.⁸² Sjukdom kan medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan. Är den så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren kan nedsättningen åberopas som grund för uppsägning.⁸³ I bedömningen om arbetstagaren inte kan anses utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren ligger att arbetsgivaren anses ha gjort vad som krävs för att rehabilitera och omplacera arbetstagaren där uppsägning blir sista utvägen.⁸⁴

5.2 Rehabiliteringsskyldigheten

Gränsen för hur vidsträckt arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är har framförallt prövats i tvister om sakliga skäl för uppsägning. Där har det ifrågasatts om arbetsgivaren innan uppsägning har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.⁸⁵ Vidare bedöms vilka åtgärder som är skäligen för arbetsgivaren att vidta för att hjälpa arbetstagare att återgå i arbete utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.⁸⁶ Omständigheter som kan ha betydelse är till exempel verksamhetens storlek.⁸⁷ Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig så långt att åtgärderna ska ha till syfte att

⁷⁹ Prop. 1973:129 s. 126.

⁸⁰ Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.; s. 66.

⁸¹ AD 2014 nr 41.

⁸² AD 2024 nr 12.

⁸³ Prop. 1981/82:71 s. 66.

⁸⁴ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 366.

⁸⁵ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 511.

⁸⁶ AD 1999 nr 26.

⁸⁷ Kent Källström och Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 4 uppl. (Uppsala: Iustus förlag, 2016), s. 283.

arbetstagaren ska återgå i arbete hos denne.⁸⁸ Som nämnts tidigare har arbetstagaren som huvudregel en skyldighet att efter bästa förmåga delta i sin egen rehabilitering. Om arbetstagaren motsätter sig detta kan arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.⁸⁹ Detta har visat sig vara en svår bedömning att göra i situationer där sjukdomen är av psykiska besvär, vilket illustreras i fallet AD 2013 nr 65. I detta fall förelåg tvist om huruvida en uppsägning var grundad i sakliga skäl när arbetstagaren led av alkoholism och psykiska besvär. Arbetsgivaren gjorde gällande att arbetstagaren inte korrekt iakttagit de regler och föreskrifter som arbetsgivaren uppställt som en del av arbetstagarens vårdplan och att arbetstagaren därför inte medverkat i sin rehabilitering fullt ut. Utredningen visade att arbetstagaren visserligen inte medverkat i det upprättade rehabiliteringsprogrammet. Det var däremot inte visat att arbetstagaren *motsatt* sig att medverka. Arbetsdomstolen bedömde med hänsyn till arbetstagarens akuta psykiska sjukdom att arbetstagaren haft svårt att iaktta dessa föreskrifter. Vikt lades vid att arbetstagaren vid uppsägningen fortfarande varit i mycket dåligt psykiskt skick. Det konstaterades att den vård- och rehabiliteringsplan som ställts upp inte i tillräcklig utsträckning varit anpassad efter arbetstagarens psykiska ohälsa utan främst var anpassad efter arbetstagarens alkoholsjukdom. Arbetsdomstolen yttrade följande i fallet:

“Bedömningen av hur man ska se på arbetstagarens medverkan eller brist på medverkan blir förstås i sin tur med nödvändighet även beroende av vilken sjukdom arbetstagaren lider av och vilka uttryck den tar sig.”⁹⁰

Det fanns därmed inte skäl att anse att arbetstagaren underlåtit att medverka i rehabiliteringen på ett sådant sätt som innebär att arbetsgivaren skulle anses uppfyllt sin rehabiliteringsskyldighet. Av det faktum att arbetstagaren efter uppsägningstillfället fortsatt delvis varit frånvarande utan sjukintyg eller anmälan kan inte dras den slutsatsen att arbetstagaren inte skulle kunna komma tillbaka till arbetet efter relevant rehabilitering. Uppsägningen inträffade då arbetstagaren befunnit sig i ett mycket dåligt skick och det kunde konstateras att uppsägningen utan tvekan satt en mycket stor press på arbetstagaren. I detta hänseende kunde rehabiliteringsmöjligheterna inte

⁸⁸ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 511.

⁸⁹ AD 1993 nr 96 & AD 1997 nr 39.

⁹⁰ AD 2013 nr 65.

anses som uttömda. Arbetsdomstolen bedömde därmed att det inte förelåg sakliga skäl för uppsägning.⁹¹

Med detta sagt utgör sjukdom som grundar sig i psykiska besvär inte automatiskt ett giltigt skäl att brista i sin delaktighet i de rehabiliteringsåtgärder som ges, utan det är en avvägning som måste göras från fall till fall.

Ett fall där detta visas är AD 2001 nr 59 där arbetstagaren led av psykiska besvär och alkoholproblem. Arbetstagaren hade lidit av psykiska besvär under hela sin anställning som pågått i 21 år och han hade ett flertal gånger varit sjukskriven för psykisk insufficiens. Arbetstagaren hade i detta fall blivit erbjuden bland annat psykologsamtal som rehabiliteringsåtgärd där han enbart infunnit sig vid hälften av de erbjudna tillfällena. Vidare hade han blivit erbjuden andra rehabiliteringsåtgärder av arbetsgivaren som han nekat till. I och med att arbetstagaren i sådan stor utsträckning nekat till de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren erbjudit, fann Arbetsdomstolen att rehabiliteringsskyldigheten var fullgjord.⁹²

Det åligger arbetstagaren att lämna upplysningar om sin hälsostatus till arbetsgivaren i situationer där rehabilitering kan bli aktuellt. Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet om arbetstagaren vägrar ge ut denna information. Detta var fallet i AD 1999 nr 26 där arbetstagaren inte tillåtit arbetsgivaren att få ta del av läkarutlåtanden om honom. Möjligheten för arbetsgivaren att kunna bilda sig en uppfattning om vilka rehabiliteringsinsatser arbetstagaren behövde hade därmed väsentligen försvårats. Arbetsdomstolen underströk att trots att arbetstagarens ovilja att tillhandahålla väsentlig information kunde vara relaterad till arbetstagarens psykiska sjukdom måste bedömningen av de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren har gjort göras mot bakgrund av att arbetsgivaren saknat denna information. Med hänvisning till detta faktum bedömde Arbetsdomstolen att det inte rimligtvis kunde krävas att arbetsgivaren skulle vidta några ytterligare rehabiliteringsåtgärder.

En rimlig rehabiliteringsåtgärd från arbetsgivaren kan anses vara att försöka få till stånd en direkt arbetsgivarkontakt med arbetstagarens vårdare inom psykiatri.⁹³ En medverkan från läkare i

⁹¹ AD 2013 nr 65.

⁹² AD 2001 nr 59.

⁹³ AD 2013 nr 65.

arbetsgivarens rehabiliteringsarbete förutsätter arbetstagarens godkännande. Att arbetsgivaren inte ens försökt få till stånd en sådan kontakt kan vägas in i bedömningen ifråga om huruvida arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet ska anses uppfylld.⁹⁴

5.3 Rehabiliteringsskyldighet vid misskötsamhet till följd av psykisk ohälsa

Uppsägningsfrågan ska bedömas mot bakgrund av att anställningsskyddslagen bygger på principen att sjukdom eller handlingar som beror på sjukdom inte utgör sakliga skäl för uppsägning.⁹⁵ En sjuk arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd och arbetsgivaren måste tolerera brister i högre grad än vad som gäller för friska arbetstagare.⁹⁶ För att en sjuk arbetstagare ska åtnjuta ett sådant förstärkt anställningsskydd krävs det att det föreligger ett tillräckligt starkt orsakssamband mellan sjukdomen och de problem arbetsgivaren grundar uppsägningen på.⁹⁷ I de fall det inte föreligger ett tillräckligt starkt orsakssamband mellan arbetstagarens sjukdom och det agerande som läggs arbetstagaren till last gäller inte något förstärkt anställningsskydd.⁹⁸

I AD 2006 nr 112 förelåg samarbetsproblem mellan en arbetstagare och övriga anställda vilket resulterade i uppsägning på grund av personliga skäl. Arbetstagaren var vid tiden för uppsägning sjukskriven för depression. Arbetsgivaren ansågs ha gjort det som skäligen kunde krävas för att komma till rätta med samarbetsproblemen. Det framgick även att möjligheterna att omplacera den anställde var uttömda. Arbetstagar sidan menade att arbetsgivaren borde ha avvaktat med eventuell uppsägning tills hon genomgått rehabilitering och arbetsträning. Arbetsdomstolen ansåg däremot att det inte var visat att det var arbetstagarens sjukdom som var orsaken till att arbetsgivaren tilltog uppsägningen utan att det var de föreliggande samarbetssvårigheterna och de problem som föranleddes av dem. Det gavs inte heller stöd i utredningen att samarbetssvårigheterna som förelåg hade orsakats av hennes sjukdom. Då inget orsakssamband

⁹⁴ AD 2013 nr 65.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 283.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

var visat ansågs arbetsgivaren ha haft sakliga skäl för uppsägning av henne och det fanns därmed ingen kvarvarande rehabiliteringsskyldighet i detta fall.

Arbetsdomstolen dömde på liknande sätt i fallet AD 1993 nr 203 där misskötsamheten visserligen delvis kunde kopplas till arbetstagarens sjukdomstillstånd, men inte i tillräckligt stor utsträckning för att misskötsamheten uteslutande skulle kunna förklaras av detta. Arbetstagaren blev uppsagd efter ett halvårs tid av misskötsamhet i form av olovlig frånvaro och samarbetssvårigheter.

Arbetsdomstolen kom här fram till att arbetstagarens beteende och ovilja att dela med sig av sitt mående (efter upprepade frågor av cheferna) gjorde det mycket svårt för arbetsledningen att vidta rehabiliteringsåtgärder. Vidare menade Arbetsdomstolen att utredningen visade att arbetstagaren trots sina psykiska besvär ändå varit tillräckligt vid sina sinnens fulla bruk för att hennes handlingar inte skulle kunna grundas enbart i dessa:

*“Även om hennes uttryckssätt m.m. under inverkan av hennes psykiska obalans blivit grova och hämningslösa, finns det inte grund för antagande att hon varit omedveten om innebörden av sitt handlande”.*⁹⁹

Det fanns därmed inte ett tillräckligt starkt orsakssamband mellan arbetstagarens sjukdom och dennes handlingar och sakliga skäl förelåg således för uppsägning av arbetstagaren.

I fallet AD 1999 nr 2 kom Arbetsdomstolen fram till att ett tillräckligt starkt orsakssamband fanns mellan arbetstagarens misskötsamhet och dennes psykiska ohälsa vilket resulterade i att sakliga skäl *inte* förelåg. I detta fall gjorde en arbetstagare sig skyldig till allvarlig förstörelse på arbetsplatsen. Arbetstagaren led av latent återkommande depressioner och hade vid tillfället befunnit sig i en period med svåra psykiska besvär. Arbetstagaren befann sig vid händelsen i en episod triggat av hans svåra psykiska besvär, och kunde inte anses ha varit vid sina sinnes fulla bruk. I detta fall hade arbetstagarens agerande normalt sätt kunna vara laga grund för avsked. Det fanns däremot ingenting som talade för att arbetstagaren inte skulle kunna återgå till arbetet efter lämplig rehabilitering och uppsägningen var därför ogiltig. Arbetsdomstolen yttrade följande i domen:

⁹⁹ AD 1993 nr 203.

“Normalt sett skall en arbetsgivare inte behöva tolerera att en arbetstagare gör något sådant som det Michael Ö gjort. Enligt Arbetsdomstolens mening måste man dock i ett fall som det nu föreliggande - även om det är fråga om en så allvarlig handling att den normalt kan motivera ett avskedande - mer se till vilka slutsatser om arbetstagarens lämplighet för fortsatt anställning som kan dras av det inträffade. Michael Ö hade skött sitt arbete anmärkningsfritt under fjorton år innan den aktuella händelsen inträffade och den inträffade vid en tid då han led av allvarlig psykisk ohälsa. Det finns inget som tyder på att Michael Ö efter rehabilitering skulle göra något liknande och utgöra en säkerhetsrisk”.¹⁰⁰

Det konstaterades att arbetsgivaren måste ha känt till att arbetstagaren vid den aktuella händelsen befann sig i ett tillstånd av allvarlig psykisk ohälsa. Trots detta hade arbetsgivaren inte beaktat arbetstagarens tillstånd. Arbetsgivaren ansågs således inte ha utrett om handlandet hade kunnat bero på ett sjukdomstillstånd och arbetsgivaren hade därmed inte fullgjort sina förpliktelser att vidta skäligen rehabiliteringsåtgärder. Rehabiliteringsskyldigheten var inte fullgjord och sakliga skäl för uppsägning förelåg därför ej.

Det bör poängteras att Arbetsdomstolen i andra fall har uttalat att rehabiliteringsansvaret och därmed det förstärkta anställningsskyddet faller bort när grund för avsked föreligger.¹⁰¹

5.4 När arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt

I de fall arbetstagarens arbetsförmåga är i sådan grad stadigvarande nedsatt att arbetstagaren inte ens efter skäligen anpassningsåtgärder kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren kan nedsättningen åberopas som skäl för uppsägning.¹⁰² Denna bedömning ska göras utifrån de omständigheter som förelåg vid tidpunkten för uppsägningen.¹⁰³ I de fall omständigheterna vid tidpunkten för uppsägningen är oklara kan vad som inträffat efter tidpunkten för uppsägningen vara av intresse.¹⁰⁴ Bedömningen av arbetstagarens arbetsförmåga ska göras i förhållande till

¹⁰⁰ AD 1999 nr 2.

¹⁰¹ AD 1998 nr 30 & AD 2005 nr 86.

¹⁰² Prop. 1981/82:71 s. 66.

¹⁰³ AD 2007 nr 12 & AD 2014 nr 41.

¹⁰⁴ AD 2007 nr 12.

arbete hos arbetsgivaren som det är skäligt att denne bereder arbetstagaren. Arbetsgivaren behöver därmed inte vidta åtgärder som syftar till anställning hos en annan arbetsgivare.¹⁰⁵

Bedömningen huruvida nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande bör vara densamma som den bedömning som sker vid prövningen av arbetstagarens rätt till sjukersättning enligt SFB.¹⁰⁶ Arbetstagare kan bli sjukskriven tillsvidare om arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt med minst en fjärdedel.^{107 108} Begreppet stadigvarande ska tolkas så att nedsättningen av arbetsförmågan förväntas kvarstå under all överskådlig framtid.¹⁰⁹ Det finns inte krav på att nedsättningen ska vara livslångt varaktig eller vara till pensionsåldern.¹¹⁰ Arbetsförmågan bör utredas på nytt var tredje år.¹¹¹

Sjukdom till följd av psykisk ohälsa kan variera över tid och i många fall vara skovbaserad. I dessa fall kan bedömningen av huruvida arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt (i förhållande till arbete hos arbetsgivaren) vara komplicerad. Ett rättsfall som tydliggör denna problematik är AD 2014 nr 41. Fallet berörde en arbetstagare vars sjukdom var skovbaserad. Sjukdomen varierade därmed över tid beroende på vilka fysiska och psykiska påfrestningar hon utsattes för. Efter att arbetstagarens sjukdom utlösts till följd av att hennes son blivit sjuk blev hon uppsagd. Arbetsgivaren ansåg att hennes arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt, och att hon med detta inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Vid tillfället var arbetstagarens arbetsförmåga helt nedsatt vilket gjorde det svårt att pröva om arbetstagaren i framtiden skulle klara av att utföra något arbete hos arbetsgivaren. Till följd av detta kom Arbetsdomstolen fram till att det inte gick att bevisa att hennes arbetsförmåga var stadigvarande nedsatt. Bedömningen om så var fallet fick därmed vänta tills arbetstagarens tillstånd hade stabiliserats. Arbetsdomstolen fann att det inte förelåg sakliga skäl för uppsägning.¹¹²

En arbetsgivare har rätt att avsluta anställningsförhållandet i de fall arbetstagaren har mottagit beslut om hel sjukersättning enligt SFB.¹¹³ I de fall arbetstagaren har beviljats delvis

¹⁰⁵ Källström och Malmberg, *Anställningsförhållandet*, s. 283.

¹⁰⁶ AD 2010 nr 3 & AD 2014 nr 41.

¹⁰⁷ SFS 2010:110 33 kap. 5 §.

¹⁰⁸ SFS 2010:110 33 kap. 6 §.

¹⁰⁹ AD 2014 nr 41.

¹¹⁰ HFD 2011 ref. 63.

¹¹¹ Ibid.

¹¹² AD 2014 nr 41.

¹¹³ SFS 1982:80 4b §.

sjukersättning tillsvidare har arbetsgivaren haft sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren och erbjuda en nyanställning med ett arbetstidsmått som överensstämmer med arbetstagarens bedömda arbetsförmåga.¹¹⁴ Vidare kan arbetsgivaren inte säga upp en arbetstagare som undergår medicinsk behandling för psykisk ohälsa då det ofta är svårt att avgöra om arbetstagarens arbetsförmåga är så pass stadigvarande nedsatt att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Detta presenteras i AD 2013 nr 65 där arbetstagaren blev uppsagd till följd av psykiska besvär och alkoholsjukdom. Av utredningen framgår här att arbetstagaren inte var medicinskt färdigbehandlad för sin psykiska ohälsa, vilket i sin tur ledde till att Arbetsdomstolen kom fram till att rehabiliteringsåtgärderna inte kunde anses uttömda. Uppsägningen var därmed ogiltig.¹¹⁵

5.5 Skyldigheten att anpassa arbetet

Vid prövning av uppsägningar på grund av sjukdom är bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att utreda möjligheterna till arbetsanpassning för arbetstagaren av vikt. De förvaltningsrättsliga reglerna om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning synes (utifrån vad som anförts i kapitel tre) vara omfattande. Dessa skyldigheter begränsas däremot av de arbetsrättsliga reglerna. Dessa begränsningar tydliggörs i de fall sakliga skäl för uppsägning är föremål för bedömning.¹¹⁶

Arbetsanpassningar för arbetstagaren får inte innebära att andra arbetstagare tilldelas tyngre arbetsuppgifter för att den sjuke arbetstagaren ska kunna vara fortsatt arbetsför. Vidare får inte andra arbetstagare tilldelas andra arbetsuppgifter så att de löper högre risk att skadas till följd av arbetsanpassningen av den sjuke arbetstagaren.¹¹⁷ Som tidigare anført har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetet till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Denna skyldighet begränsas i de hänseende att arbetsgivaren inte är skyldig att *plocka ihop* arbetsuppgifter ur verksamheten som arbetstagaren kan klara av (ifall verksamheten över en längre tid inte kan

¹¹⁴ AD 2010 nr 3.

¹¹⁵ AD 2013 nr 65.

¹¹⁶ Annamaria Westregård, "Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering", *Förvaltningsrättslig tidskrift* (2012), 235.

¹¹⁷ AD 1993 nr 42.

organiseras på ett sådant sätt).¹¹⁸ I föregående fall har arbetsgivaren en bevisbörda för att visa att en sådan organisering inte är hållbar för verksamheten.¹¹⁹

Viktigt att notera är att undantag till ovan anförda föreligger. I AD 2001 nr 92 ansåg Arbetsdomstolen att sakliga skäl för uppsägning av en fastighetsstädare inte förelåg. De bedömde att arbetsgivaren i vart fall varit skyldig att pröva de förslag på arbetsanpassning och omfördelning av arbetsuppgifter som den sjuke arbetstagarens fackförbund presenterat. Arbetsgivaren ansågs skyldig att pröva att omfördela arbetsuppgifterna så att arbetstagaren slapp trappstädning till följd av hennes astma. Av vikt och intresse i detta fall är inte arbetstagarens sjukdom eller dennes arbetsuppgifter. Av intresse är Arbetsdomstolens motivering till varför arbetsgivaren ansågs skyldig att omfördela arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolens anledning till att arbetsgivaren var skyldig att omfördela arbetsuppgifterna låg i det faktum att städuppgifterna utgjorde en så liten del av arbetsuppgifterna (*de utgjorde en tiondel av arbetstagarens arbetstid, 4 timmar per vecka*). Trots att arbetsgivaren hade anfört städarbetet som relativt tungt och att flera arbetstagare således inte orkade med ytterligare städuppgifter så bedömdes det inte föreligga något beaktansvärt hinder mot att i vart fall pröva omfördelningen av arbetsuppgifterna. Arbetsdomstolen ogiltigförklarade uppsägningen på grund av det faktum att arbetsgivaren inte ens hade prövat denna möjlighet.

5.6 Omplaceringsskyldighet

Det föreligger inte sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.¹²⁰ Det åligger arbetsgivaren att genomföra en noggrann omplaceringsutredning och ta tillvara föreliggande möjligheter att omplacera arbetstagaren.¹²¹ Om oklarheter föreligger ifall en omplaceringsutredning har kunnat ske bör den inte anses vara genomförd.¹²² I rehabiliteringsprocessen har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetet i syfte att arbetstagaren fortsatt ska kunna beredas arbete hos arbetsgivaren. Här kan det råda oklarheter var gränsen mellan arbetsgivarens rehabiliteringsinsatser och den

¹¹⁸ AD 2006 nr 52 & AD 2007 nr 12.

¹¹⁹ AD 2001 nr 92.

¹²⁰ SFS 1982:80 7 §.

¹²¹ AD 1999 nr 24.

¹²² Ibid.

allmänna omplaceringsskyldigheten går. Detta kan exempelvis bli en fråga i fall där arbetstagarens arbete anpassats till den grad att arbetsuppgifterna inte längre är samma som innan rehabiliteringen. *Har* en omplacering i själva verket ägt rum då arbetstagaren i praktiken inte utför samma uppgifter som innan? Det är av vikt för arbetsgivaren att hålla isär reglerna om omplacering i 7 § LAS och reglerna om arbetsanpassning och rehabilitering.¹²³ Kravet på arbetsgivaren att visa att en omplaceringsutredning har skett är lika starkt när skälet till omplaceringen är grundat i sjukdom som vid alla andra fall.¹²⁴ Viktigt att notera är att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enbart omfattar de tjänster som är lediga och som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.¹²⁵ Det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren *inte* har tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst om så är påstått av arbetsgivaren.¹²⁶ Arbetsgivaren har ingen skyldighet att inrätta nya befattningar för att arbetstagaren ska kunna beredas fortsatt arbete.¹²⁷ Här är arbetsgivaren inte heller skyldig att omfördela arbetsuppgifter på ett sådant sätt som innebär att arbetsgivaren skulle behöva utöka sin verksamhet.¹²⁸

Den s.k. bastubadarprincipen innebär att arbetstagaren har ett skydd mot omplaceringar som innebär genomgripande förändringar i anställningen; för att arbetsgivaren ska kunna genomföra en genomgripande omplacering av en arbetstagare krävs det *godtagbara skäl*.¹²⁹ Exempel på *godtagbara skäl* har visat sig vara när en arbetstagare återkommer till arbetet efter en tids sjukdom för att arbetstagaren ska kunna beredas fortsatt arbete.¹³⁰ Om det inte finns några lediga tjänster inom anställningsavtalets område innebär detta att arbetsgivaren har möjlighet att gå utanför anställningsavtalets gränser för att ha möjlighet att omplacera den sjuke arbetstagaren. Det för således med sig ett utvidgat ansvar för arbetsgivaren att bereda en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga arbete hos sig. I fråga om arbetsgivarens utvidgade ansvar när det gäller en anställd med nedsatt arbetsförmåga ska kunna beredas fortsatt arbete så kan följande uttalas¹³¹:

¹²³ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 367.

¹²⁴ Westregård J., "En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering", 882.

¹²⁵ AD 2000 nr 69.

¹²⁶ AD 2011 nr 41.

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ AD 2006 nr 83.

¹²⁹ AD 1978 nr 89.

¹³⁰ AD 1993 nr 34.

¹³¹ Prop. 1990/91:140 s. 53.

“Lagen om anställningsskydd bygger på tanken att en uppsägning är den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts”.¹³²

Arbetsgivaren har inte en skyldighet att omplacera friska arbetstagare för att en sjuk arbetstagare kan beredas fortsatt arbete.¹³³ Det kan således finnas arbetsuppgifter inom organisationen som den sjuke arbetstagaren klarar av men som sköts av någon annan och som därför inte är tillgängliga för arbetstagaren.

Omfattningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas.¹³⁴ Hur vidsträckt denna skyldighet är begränsas av exempelvis arbetsplatsens storlek.¹³⁵ För att arbetsgivaren ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet behöver arbetstagaren ha blivit informerad om att omplaceringen har utförts för att undvika uppsägning.¹³⁶ Arbetsgivaren har endast ansvar att omplacera arbetstagaren en gång på grund av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen.¹³⁷ Det kan dock förekomma fall då arbetsgivaren är skyldig att utreda ytterligare omplaceringsmöjligheter då denne redan omplacerat arbetstagaren till följd av personliga skäl en gång tidigare. För att denna skyldighet ska föreligga krävs *särskilda skäl*.¹³⁸ Omständigheterna i det enskilda fallet är här avgörande. En sådan omständighet skulle kunna vara att längre tid har förflutit sedan den första omplaceringen.¹³⁹

Ibland kan arbetsplatsens storlek och det faktum att det finns lediga tjänster sakna betydelse. För att det ska vara skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig istället för att säga upp arbetstagaren, krävs det att de problem som föranleder intresset av att omplacera arbetstagaren kan lösas genom omplaceringen.¹⁴⁰ I AD 2001 nr 59 ansåg Arbetsdomstolen det som oskäligt att kräva att arbetsgivaren omplacerade en sjuk arbetstagare som led av psykisk insufficiens och alkoholproblem. Arbetsgivaren hade tidigare försökt omplacera arbetstagaren och av utredningen framkom det tydligt att arbetstagaren inte hade de

¹³² Prop. 1973:129 s. 121.

¹³³ Prop. 1990/91:140 s. 52.

¹³⁴ AD 2007 nr 12.

¹³⁵ AD 1993 nr 42.

¹³⁶ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 328.

¹³⁷ SFS 1982:80 7 §, 2 st.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Prop. 2021/22:176 s. 91.

¹⁴⁰ Glavå och Hansson, *Arbetsrätt*, s. 328.

förutsättningarna som krävdes för att i något arbete sköta sina åligganden mot arbetsgivaren på ett godtagbart sätt. Det ansågs därmed inte skäligt att kräva att ytterligare omplacering skulle vidtagits.

6. Analys

Hur vidsträckt en arbetsgivares rehabiliteringsansvar är då en arbetstagare lider av psykisk ohälsa är en komplex fråga där hänsyn behöver tas till flera olika aspekter. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig så långt som att de insatser som görs i rehabiliteringshänseende ska ha till syfte att arbetstagaren kan komma tillbaka i arbete hos arbetsgivaren. Står det klart att detta inte är möjligt föreligger det inte något rehabiliteringsansvar. Vad som är skäligt att kräva av arbetsgivaren bedöms utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Överlag kan sägas att det krävs mer av en arbetsgivare som bedriver en större verksamhet. Det åligger dessutom arbetstagaren att medverka i rehabiliteringsinsatserna efter bästa förmåga. Om arbetstagaren motsätter sig att medverka i rehabiliteringen anses arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet vara fullgjord. Det behöver här göras en bedömning huruvida arbetstagarens bristande medverkan beror på att arbetstagaren inte har *förmåga* att medverka, eller om arbetstagaren *motsätter sig* att medverka. Detta är något som i vissa fall kan vara svårt att avgöra när arbetstagaren lider av psykisk ohälsa.

Det står klart att arbetstagarens brist på medverkan i rehabilitering bör ses i ljuset av vilken sjukdom denne lider av. En arbetstagare som lider av psykisk ohälsa kan, till följd av de tillstånd denne befinner sig i, ibland ha svårt att exempelvis iaktta de föreskrifter och den plan som upprättats i rehabiliteringen. Rehabiliteringsåtgärderna behöver därmed utformas med detta i beaktande. Har arbetsgivaren brustit i detta hänseende kan arbetstagarens bristfälliga medverkan i rehabiliteringen inte läggas denne till last och rehabiliteringsskyldigheten anses inte vara uppfylld. Att arbetstagaren inte haft förmåga att iaktta de skyldigheter (och därmed närvara i rehabiliteringen) denna åläggs innebär därmed *inte* att den motsätter sig att medverka. En arbetstagares bristfälliga medverkan kan däremot bedömas annorlunda i de fall arbetstagaren direkt motsätter och nekar till den rehabilitering arbetsgivaren erbjuder. Om så är fallet (förutsatt

att rehabiliteringen är väl utformad efter arbetstagarens individuella behov) ska arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet anses fullgjord.

Arbetsgivaren förväntas vara aktiv i arbetstagarens rehabilitering. Ett rimligt led i rehabiliteringen är att arbetsgivaren etablerar en direkt kontakt med arbetstagarens vårdare inom psykiatri. Detta kräver däremot ett godkännande från arbetstagaren. Arbetsgivaren är skyldig att i vart fall försöka skapa en sådan kontakt. Vidare ska arbetstagaren lämna upplysningar om sin hälsostatus till arbetsgivaren. I de fall arbetstagaren vägrar att ge ut väsentlig information till arbetsgivaren kan rehabiliteringsskyldigheten anses uppfylld. I detta hänseende spelar det ingen roll om det föreligger ett orsakssamband mellan arbetstagarens vägran att ge ut information och den psykiska ohälsan. Bedömningen om arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar behöver göras mot bakgrund av att arbetsgivaren helt saknar väsentlig information för att kunna tillta rehabiliteringsåtgärder. Sammantaget går det att se att arbetsgivarens skyldighet att aktivt delta i arbetstagarens rehabilitering i första hand begränsas av hur aktiv arbetstagaren själv är.

I flera av rättsfallen som har behandlats har det inte enbart varit fråga om psykisk ohälsa som arbetstagaren lider av. I flera av fallen är alkoholism också kopplat till orsaken till uppsägning av anställningen. Frågan här blir vad samtliga problem grundar sig i (det vill säga vad den primära orsaken är) och således vilka åtgärder arbetsgivaren bör vidta för en så effektiv rehabilitering som möjligt. Missbruksproblem i kombination med psykisk ohälsa har visat sig vara en svår sjukdomsproblematik i detta hänseende då det är svårt att veta vilket beteende som grundar sig i missbruk och vilket som grundar sig i psykisk ohälsa. I de fall en arbetsgivare enbart tilltar rehabiliteringsåtgärder för arbetstagarens alkoholmissbruk (och inte psykiska ohälsa) har det visat sig att rehabiliteringsskyldigheten inte varit uppfylld och sakliga skäl för uppsägning har då inte ansetts föreligga. Arbetsgivaren behöver således tillta rehabiliteringsåtgärder för samtliga sjukdomar för att rehabiliteringsskyldigheten ska anses vara uppfylld.

Hur mycket arbetsgivaren behöver tåla i de fall den psykiska ohälsan orsakar misskötsamhet på arbetsplatsen är en svår fråga som behöver avgöras från fall till fall. I dessa fall provas hur vidsträckt det förstärkta anställningsskyddet faktiskt är. Det beror delvis på hur länge misskötsamheten pågått. I rättsfallet AD 1993 nr 203, som handlar om uppsägning till följd av misskötsamhet och psykiska besvär, hade problemen pågått förhållandevis konstant i över sex

månader. Hur mycket arbetsgivaren kan behöva tåla beror också på hur mycket av misskötsamheten som kan förklaras av den psykiska ohälsan. I ovan anförda fall kommer Arbetsdomstolen fram till att mycket av misskötsamheten och det förändrade beteendet hos arbetstagaren kunde kopplas till hennes psykiska ohälsa (det fanns därmed ett visst orsakssamband). Dock hade arbetstagaren ändå haft så pass stor medvetenhet kring sitt handlande att det inte rimligen gick att ursäktas av hennes psykiska mående, vilket ledde till att Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren hade gjort vad som krävdes för att kunna säga upp arbetstagaren.

I motsats till detta presenteras även ett fall (AD 1999 nr 2) där en arbetstagare också gjort sig skyldig till misskötsamhet av den grad att Arbetsdomstolen till och med resonerade att det, under andra omständigheter, hade kunnat ligga till grund för avsked. Jämfört med AD 1993 nr 203 handlade det i detta fall om en engångsföreteelse av misskötsamhet. Vidare framgick det i utredningen att arbetstagaren här var i så dåligt psykiskt skick och att det inte funnits en medvetenhet från arbetstagarens sida vid händelsen. Här fanns inte sakliga skäl för uppsägning.

Det har däremot framkommit fall som tyder på att när företeelsen är så pass allvarlig att laga grund för avsked föreligger så har arbetstagaren förverkat sin rätt till anställningen och ingen rehabiliteringsskyldighet för arbetsgivaren föreligger. Det går att fråga sig hur utfallet av domen hade blivit med denna praxis. Det finner vi ingen anledning att spekulera kring. Av vikt och intresse i rättsfallet AD 1999 nr 2 är däremot inte att graden av misskötsamhet är så pass allvarlig att laga grund för avsked föreligger utan ADs bedömning avseende arbetstagarens medvetenhet kring sitt handlande. Arbetstagaren var i ett så pass dåligt psykiskt skick att det förelåg ett tillräckligt starkt orsakssamband mellan misskötsamheten och den psykiska ohälsan att ett förstärkt anställningsskydd förelåg. Det fanns inget som tydde på att arbetstagaren efter rehabilitering inte skulle kunna återgå till arbetet. Arbetsgivaren hade därmed en kvarvarande rehabiliteringsskyldighet och sakliga skäl förelåg inte.

I de fall arbetstagarens arbetsförmåga bedöms vara stadigvarande nedsatt har arbetsgivaren möjlighet att säga upp arbetstagaren. Denna bedömning har visat sig vara svår att göra i fall av psykisk ohälsa. En återkommande problematik är att arbetstagare som lider av psykisk ohälsa ofta har en hög frånvaro från arbetet och då ofta i långa perioder. Dels för detta med sig problem

då kommunikationen mellan arbetstagare och arbetsgivare väsentligt försvåras. Dels blir det mycket svårt för arbetsgivaren att kunna göra en bedömning av arbetsförmågan hos arbetstagaren om denne inte infinner sig på arbetet.

Vidare är det svårt att förutspå hur psykiska besvär kommer att te sig i framtiden, vilket aktualiserades i AD 2014 nr 41. Här var arbetstagares sjukdom skovbaserad och därmed svår att förutspå, vilket ledde till ogiltig uppsägning då arbetsförmågan inte gick att bedöma som stadigvarande nedsatt. Här är ett exempel på ett fall där det torde vara svårt för arbetsgivaren att veta vilka rehabiliteringsåtgärder som är "korrekt" att vidta då sjukdomens gång är mycket svår att förutspå. En arbetstagare som inte är medicinskt färdigbehandlad får i regeln inte sägas upp då det är svårt att säga vilken arbetsförmåga arbetstagaren kommer att ha efter färdig behandling, och därmed om arbetstagaren kan utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har en skyldighet att anpassa arbetet efter arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. I detta hänseende ska fysiska såväl som psykiska förutsättningar tas hänsyn till. Hur långtgående detta krav är behöver bedömas från fall till fall. Arbetsanpassningen får inte innebära att övriga arbetstagare utsätts för en högre risk att komma till skada. Det har dock förekommit undantag där arbetsgivaren har visat sig ha skyldighet att i vart fall pröva arbetsanpassning även i situationer där det kan gå ut över övriga arbetstagare. Detta förutsatt att det endast är en liten andel av arbetsuppgifterna som kan komma att förändras. Å ena sidan är undantaget viktigt att markera och framhäver det faktum att arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning avgörs från fall till fall. Å andra sidan har den praxis som presenterats indikerat att det i huvudsak inte kan krävas att arbetsgivarens skyldigheter sträcker sig så långt att andra arbetstagares arbetsbörda ökar så pass mycket att de riskerar att komma till skada. Bedömningen av hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig gällande arbetsanpassning ska i sin helhet ha detta som utgångspunkt. Försättningsvis är arbetsgivaren inte skyldig att skapa någon tjänst för den sjuke arbetstagaren. Arbetsgivaren behöver inte heller plocka ihop arbetsuppgifter som den sjuke arbetstagaren klarar av om verksamheten inte kan organiseras så på lång sikt.

För att det ska föreligga sakliga skäl för uppsägning krävs det att arbetsgivaren har utrett möjligheterna att omplacera arbetstagaren. Råder det oklarhet ifall arbetsgivaren har utrett denna möjlighet bör omplaceringsskyldigheten inte anses som fullgjord. Viktigt att notera är att

arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetet och rehabilitera (där en utredning likt en omplaceringsutredning kunnat ske) inte ska förväxlas med omplaceringsskyldigheten enligt LAS. Kravet på att bevisa att en omplaceringsutredning i enlighet med 7 § LAS är utförd vid sjukdom, är lika hård som vid fall som *inte* berör sjukdom. Detta betyder således att de civilrättsliga reglerna om omplacering inte automatiskt är uppfyllda då en arbetsgivare vidtagit de förvaltningsrättsliga reglerna om rehabilitering och arbetsanpassning. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet sträcker sig så långt som till lediga arbeten i verksamheten. Precis som vid arbetsanpassning har arbetsgivaren ingen skyldighet att inrätta någon ny tjänst som skulle innebära en utvidgning av verksamheten.

När en arbetstagare är sjuk ska möjligheter till rehabilitering och arbetsanpassning, utöver omplaceringsmöjligheter, uttömmas innan sakliga skäl för uppsägning föreligger. Det krävs således mer av en arbetsgivare i situationer som handlar om sjuka arbetstagare. Det utökade ansvaret framgår av LAS som bygger på tanken att uppsägning ska vara en slutlig åtgärd som får tillgripas först när alla andra möjligheter att lösa problemet uttömts.

7. Sammanfattning och slutsats

Vad som krävs av en arbetsgivare för att kunna säga upp en arbetstagare som är sjuk till följd av psykisk ohälsa är en komplex fråga. Sammantaget måste arbetsgivaren ha uppfyllt sin skyldighet att tillta skäliga anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder och ha utrett om arbetstagaren kan omplaceras. I de fall arbetstagarens arbetsförmåga anses vara stadigvarande nedsatt så har arbetsgivaren sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren.

Vad som anses vara skäligt att kräva av arbetsgivaren bedöms utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsgivaren åläggs en långtgående rehabiliteringsskyldighet. Denna är däremot förutsatt att rehabiliteringsinsatserna kan förmå arbetstagaren att återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetstagaren har en skyldighet att medverka i rehabiliteringen efter bästa förmåga. I de fall arbetstagaren brister i sin medverkan behöver en bedömning göras ifall det beror på att arbetstagaren inte har förmåga att medverka eller om arbetstagaren direkt motsätter sig. När arbetstagaren direkt motsätter sig rehabiliteringen begränsas hur pass vidsträckt arbetsgivarens

rehabiliteringsskyldighet är. Arbetsgivaren har visat sig vara skyldig att i vart fall försöka etablera en direkt kontakt med arbetstagarens psykiatriska vårdgivare. Arbetstagaren ska lämna upplysningar till arbetsgivaren om sin hälsostatus. I de fall arbetstagaren vägrar att utge denna information kan rehabiliteringsskyldigheten anses vara uppfylld oberoende om vägran grundar sig i arbetstagarens psykiska ohälsa. När arbetstagaren inte själv aktivt deltar i att få rehabiliteringen tillstånd så begränsas därmed hur långtgående arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är.

Inte sällan är det fler orsaker än enbart psykisk ohälsa som skapat problem i anställningsförhållandet. I flertal fall har psykisk ohälsa påvisats tillsammans med ett alkoholmissbruk. Arbetsgivaren har då en skyldighet att tillta rehabiliteringsåtgärder för båda formerna av sjukdomsproblematik för att rehabiliteringsskyldigheten för arbetstagaren ska anses vara uppfylld. I de fall den psykiska ohälsan orsakar misskötsamhet hos arbetstagaren krävs det tillräckligt starkt orsakssamband mellan den psykiska ohälsan och misskötsamheten för att arbetstagaren ska besitta ett förstärkt anställningsskydd. Föreligger ett tillräckligt starkt orsakssamband kan det innebära att arbetsgivaren inte har sakliga skäl för uppsägning.

Ifall arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren. Sjukdom till följd av psykisk ohälsa är inte sällan skovbaserad och därmed svår att förutspå hur den kommer te sig i framtiden. Detta kan resultera i att arbetsförmågan inte kan bedömas som stadigvarande nedsatt och arbetsgivaren har då i vissa fall inte sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Arbetsgivaren har även en skyldighet att anpassa arbetet efter arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Skyldigheten begränsas däremot av det faktum att andra arbetstagare inte får utsättas för en högre risk att komma till skada till följd av arbetsanpassningen. Arbetsgivaren är inte skyldig att plocka ihop arbetsuppgifter som arbetstagaren klarar av i de fall verksamheten inte kan organiseras så på lång sikt.

För att det ska föreligga sakliga skäl för uppsägning krävs det att arbetsgivaren har utrett möjligheterna att omplacera arbetstagaren. Detta krav på arbetsgivaren är lika hårt vid fall av sjukdom som vid andra uppsägningar. Arbetsgivaren behöver åtskilja omplaceringsutredningen från dennes arbete med att rehabilitera och arbetsanpassa arbetet för arbetstagaren. Uppsägning ska vara den yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet

har uttömts. Arbetsgivaren har därmed ett utökat ansvar vid uppsägning av en sjuk arbetstagare då fler *möjligheter* att lösa problemet finns (arbetsanpassning, rehabilitering och allt som ingår där i).

I vilka fall sjukdom till följd av psykisk ohälsa utgör sakliga skäl för uppsägning anser vi är en svår fråga. Något som behöver bedömas är hur mycket av arbetstagarens handlingar denne kan läggas till last för. Det går att hävda att det inte sällan är att ett av symptomen som gör att anställningen är i fara är att arbetstagaren till viss del blir personlighetsförändrad eller inte är vid sina sinnens fulla bruk. Regeln att en arbetstagare ska delta i sin rehabilitering efter *bästa förmåga* är fortsättningsvis mer svårbedömd i fall där psykisk ohälsa är sjukdomstillståndet. Detta beror på det faktum att det inte alltid går att veta i vilket tillstånd arbetstagaren är i och därmed om denne kan läggas till last för sina handlingar och beslut. Den samlade bedömningen av gällande rätt angående när en arbetsgivare kan säga upp arbetstagare som blivit sjuk till följd av psykisk ohälsa är att detta är en avvägning som måste göras från fall till fall. Utgångspunkten kan sägas ligga i bedömningen av i vilket sinnestillstånd och därmed vilken grad av medvetenhet som förekommer hos arbetstagaren. Denna medvetenhet vägs sedan mot vad som kan anses skäligt att kräva av arbetsgivaren.

Abstract

The primary purpose of the presented paper was to analyze the different aspects and criteria taken into account in cases of dismissal due to mental illness and consequently what the legislative requirements for fair reasons (*sakliga skäl*) is. The analysis also examined to what extent the employer has an obligation to rehabilitate and which criteria are taken into account in the assessment if the effort by the employer has reached the legislative recruitments. The legal dogmatic method was utilized to determine applicable law. This included the usage of established sources of law. The employer has an extensive responsibility to assume adaptive and rehabilitative measures. These are, to some extent, limited by the employee's own participation. In cases where the employee's mental illness results in misconduct, there must be a clear causative connection. In cases where the employee has a constant impaired capacity for work there is no legal requirement to rehabilitate. In order for a dismissal to be deemed fair, the employer must carefully explore the possibility to redeploy the employee. The collective summary of the current legislative requirements when an employee can be dismissed due to mental illness is that it is a highly individual evaluation. A suggested starting point could be related to the employee's state of mind and how much personal responsibility the employee can assume.

Källförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop. 1973:129 *Förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Prop. 1976/77:149 *Om arbetsmiljölag m.m.*

Prop. 1981/82:71 *Om nya anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*

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

Statens offentliga utredningar

SOU 2020:30 *En moderniserad arbetsrätt*

Föreskrifter

AFS 2020:5 *Arbetsanpassning*

Litteratur

Broman, Jakob, Bo Ericsson och Carolina Öhrn. *Rehabiliteringsansvaret*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2023.

Glavå, Mats och Mikael Hansson. *Arbetsrätt*. 5 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2023.

Källström, Kent och Jonas Malmberg. *Anställningsförhållandet*. 4 uppl. Uppsala: Iustus förlag, 2016.

Nääv, Maria och Mauro Zamboni, red. *Juridisk metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Skarp, Björn och Frantzeska Papadopoulou. *Juridikens nycklar*. 1 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2017.

Skarp, Björn och Frantzeska Papadopoulou, *Juridikens nycklar*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2021.

Westregård J. Annamaria. “En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering”. *Juridisk tidskrift*, nr. 4 (2006-7).

Westregård Annamaria, “Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering”. *Förvaltningsrättslig tidskrift* 75, nr. 2 (2012).

Rättsfallsförteckning

Högsta förvaltningsdomstolen

HFD 2011 ref. 63

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

AD 1977 nr 18

AD 1978 nr 89

AD 1993 nr 34

AD 1993 nr 42

AD 1993 nr 96

AD 1993 nr 203

AD 1997 nr 39

AD 1998 nr 30

AD 1999 nr 2

AD 1999 nr 24

AD 1999 nr 26

AD 2000 nr 69

AD 2001 nr 59

AD 2001 nr 92

AD 2005 nr 86

AD 2006 nr 52

AD 2006 nr 83

AD 2007 nr 12

AD 2010 nr 3

AD 2011 nr 41

AD 2013 nr 65

AD 2014 nr 41

Internetkällor

Arbetsmiljöverket, "Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning", *Arbetsmiljöverket*, senast uppdaterad 13 juli, 2023,

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsanpassning--forebygg-eller-atgarda-sjukfranvaro/vagledning-om-arbetsanpassning/tillvagagangssatt-vid-arbetsanpassning/> Hämtad (2024-11-18).

Sjödin, Erik och Niklas Selberg. "Kommentar: Nya las minskar incitament för ambitiöst lokalt arbetsmiljöarbete". *Lag & Avtal*. Senast uppdaterad 17 oktober, 2023.

<https://www.lag-avtal.se/nyheter/kommentar-nya-las-minskar-incitamentet-for-ambitiost-lokalt-arbetsmiljoarbete/1515794> (Hämtad 2024-11-13).

Övriga källor

Folkhälsomyndigheten, *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet*, Folkhälsomyndigheten, 2021.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/decaa61b169e4d5689acf11662abce5b/forebygg-psykisk-ohalsa-arbetslivet.pdf> (Hämtad 2024-11-11).

FORTE, *En kunskapsöversikt: Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*, Forskningsrådet för hälsa arbetsliv och välfärd, 2020.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1056613/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2024-11-13).

Socialstyrelsen. *Begrepp inom området psykisk hälsa*, Socialstyrelsen.

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2024-6-9186.pdf> (Hämtad 2024-11-14).

