

Uppsägning på grund av sjukdom enligt 7§ LAS

Alice Mollington

Handledare: Boel Flodgren

Affärsjuridisk kandidatuppsats

(HARH16)

15 högskolepoäng

HT 2025

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar frågan om när sjukdom kan utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att sjukdom i sig inte utgör grund för uppsägning. Syftet är därför att klarlägga under vilka förutsättningar sjukdom ändå kan leda till en rättsenlig uppsägning. Uppsatsen bygger på en rättsdogmatisk metod där lagtext, förarbeten och praxis från Arbetsdomstolen analyseras. Särskilt fokus läggs på kraven på stadigvarande och väsentlig nedsättning av arbetsförmågan, arbetsgivarens rehabiliteringsansvar samt skyldigheten att pröva anpassnings- och omplaceringsmöjligheter. Även betydelsen av 2022 års reform, där begreppet ”saklig grund” ersattes med ”sakliga skäl”, behandlas. Analysen visar att tröskeln för uppsägning på grund av sjukdom är hög. För att sjukdom ska utgöra sakliga skäl krävs att arbetsförmågan är varaktigt och väsentligt nedsatt, att bedömningen grundas på en medicinskt och arbetslivsinriktat underbyggd prognos samt att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar. Det måste efter en reell prövning stå klart att det saknas arbete av betydelse inom verksamheten. Bedömningen är ytterst en helhetsprövning i det enskilda fallet.

Nyckelord: Sjukdom, sakliga skäl, 7 § LAS, rehabiliteringsansvar, omplaceringsskyldighet, arbetsförmåga

Abstract

This essay examines under what circumstances illness may constitute objective grounds for dismissal under Chapter 7, Section 1 of the Swedish Employment Protection Act (1982:80). The starting point in Swedish labour law is that illness as such does not justify dismissal. The purpose of the study is therefore to clarify the legal conditions under which illness may nonetheless result in a lawful termination of employment. The essay applies the legal dogmatic method and analyses statutory provisions, preparatory works and case law from the Swedish Labour Court. Particular attention is given to the requirements of permanent and substantial reduction of work capacity, the employer's duty to provide rehabilitation, and the obligation to examine possibilities for work adaptation and reassignment. The implications of the 2022 reform, which replaced the concept of "just cause" with "objective grounds," are also addressed. The analysis demonstrates that the threshold for dismissal due to illness is high. Illness may constitute objective grounds only when work capacity is permanently and substantially reduced, the assessment is supported by a medical and occupational prognosis, and the employer has fulfilled its rehabilitation and reassignment obligations. Ultimately, the legality of dismissal depends on a comprehensive assessment of the individual circumstances.

Keywords: Illness, objective grounds for dismissal, Employment Protection Act, rehabilitation duty, reassignment obligation, work capacity

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Abstract	3
Förkortningar.....	5
1. Inledning.....	6
1.1 Historik.....	6
1.2 Syfte & frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar.....	7
1.4 Metod & material	8
1.5 Disposition	11
2. Vad är ”sjukdom/ohälsa” arbetsrättsligt sett?	12
3. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	14
3.1 Arbetsgivarens utredningsskyldighet och samverkan med arbetstagaren	14
3.2 Förhållandet mellan rehabiliteringsansvar och uppsägning	15
3.3 Arbetsanpassning.....	16
3.3.1 Arbetsanpassningens begränsningar.....	17
4. Anställningsskyddet vid sjukdom.....	19
4.1 Tiden fram till införandet av 2022 års LAS	19
4.2 Ändringarna i 2022 års LAS av 7§.....	21
4.2.1 från saklig grund till sakliga skäl	21
4.2.2 Antalet omplaceringar	21
4.3 Arbete av betydelse	22
4.4 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.....	24
4.4.1 Omplacering i allmänhet	24
4.4.2 Omplacering vid sjukdom	25
5. Uppsägning på grund av sjukdom: helhetsbedömningen.....	28
5.1 Samspelet mellan LAS, AML & SFB	28
6. Avslutning.....	36
7. Källförteckning.....	36

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFL	Lag (1962:381) om allmän försäkring
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Proposition
SFB	Socialförsäkringsbalken (2010:110)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Historik

Huruvida en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom kan bli uppsagd är inte en ny fråga inom arbetsrätten. Redan i de tidiga regleringarna av anställningsskydd betonades att sjukdom i sig inte får utgöra grund för uppsägning, eftersom sjukdom anses vara ett normalt och förutsägbart inslag i arbetslivet.¹ Under 1970-talet stärktes detta synsätt genom införandet av lagen (1974:12) om anställningsskydd (LAS), där huvudregeln i 7§ LAS blev att sjukdom inte i sig är saklig grund för uppsägning.

I förarbetena uttalades att en nedsatt arbetsförmåga i första hand bör föranleda att arbetsgivaren utnyttjar tillgängliga arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel och vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren.² I stället för uppsägning bör arbetsgivaren även överväga omplacering till mindre krävande arbetsuppgifter. Detta synsätt återspeglas i den särskilda omplaceringsregeln i 7 § andra stycket LAS, vilken bör ses mot denna bakgrund.³

Under 1990-talet skedde dock en rad förändringar som fick betydelse för hur sjukdom och arbetsoförmåga idag bedöms i uppsägningssammanhang. I samband med de omfattande arbetsmarknads- och socialförsäkringsreformerna betonades behovet av att tydligare definiera arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och anpassning. Den arbetsrättsliga bedömningen kom därmed att fokusera mer på arbetstagarens faktiska arbetsförmåga än på sjukdomstillståndet som sådant.⁴ Arbetsdomstolens praxis under perioden utvecklade gradvis en struktur där varaktighet, prognos och möjligheten till omplacering fick en central roll i bedömningen av om uppsägning kunde anses sakligt grundad.⁵

¹ Lunning, Toijer & Lindblom, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 2025, s. 516

² Prop. 1973:129, s. 121 & s. 242

³ Prop. 1973:129, s. 126 f.

⁴ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023 s. 23 f

⁵ Ibid, s. 44 f

Utvecklingen har därefter fortsatt i takt med att lagstiftning och praxis förtydligat arbetsgivarens skyldighet att vidta långtgående åtgärder innan uppsägning på grund av sjukdom kan övervägas. År 2022 ändrades 7 § LAS från att en uppsägning ska vara ”*sakligt grundad*” till att den ska ”*grunda sig på sakliga skäl*”. Meningen med denna ändring var till att förtydliga var tyngdpunkten i prövningen ska ligga, utan att i grunden förändra synen på sjukdomsrelaterade uppsägningar. Förarbetena anger uttryckligen att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön samt bedömningen i sjukdomsfall inte ska påverkas av reformen.⁶ Liksom tidigare ska sjukdom kunna beaktas vid prövningen av om sakliga skäl föreligger vid bristande prestationer. Begreppsändringen innebär främst ett skifte i betoning snarare än en materiell förändring av skyddet vid sjukdom, men den skapar samtidigt viss osäkerhet kring hur tidigare rättspraxis ska tillämpas.⁷

1.2 Syfte & frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka de rättsliga förutsättningarna för när en arbetstagare kan sägas upp på grund av sjukdom enligt den svenska arbetsrätten, med särskilt fokus på den gränsdragning som görs mellan en uppsägning som grundas i sakliga skäl och situationer där arbetsgivaren är skyldig att vidta sina rehabiliterings- och omplaceringsåtgärder. Genom att klarlägga denna gräns avser uppsatsen att bidra till en fördjupad förståelse av vilket skydd en sjuk arbetstagare faktiskt åtnjuter i anställningen.

Frågeställningen som kommer besvaras är:

- *När kan sjukdom utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7§ LAS?*

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen avgränsas till att behandla de arbetsrättsliga regler som aktualiseras inom privat sektor när en arbetstagare drabbas av en sjukdom som påverkar hans/hennes arbetsförmåga. Framställningen omfattar inte sjukdomstillstånd som utgör funktionsnedsättningar i diskrimineringslagens mening. En sådan inkludering skulle aktualisera

⁶ Prop. 2021/22:176, s. 87

⁷ Prop. 2021/22:176, s. 87–88 & s. 691–692

diskrimineringsrättsliga frågor som ligger utanför uppsatsens syfte och riskerar att göra analysen alltför vid och splittrad. Uppsatsen kommer inte heller gå in på alkoholism som sjukdom. Alkoholism har i arbetsrättsliga sammanhang delvis utvecklats som en egen rättslig problematik, där gränsdragningen mellan sjukdom, misskötsamhet och rehabiliteringsansvar är särskilt komplex och i hög grad präglad av specialiserad rättspraxis. För att möjliggöra en mer fördjupad och sammanhållen analys av uppsägning på grund av sjukdom i traditionell mening har frågor rörande alkohol- och substansberoende därför avgränsats från framställningen.

Vidare behandlas arbetsgivarens rehabiliteringsansvar endast i den utsträckning som krävs för att fastställa vilka minimikrav som måste vara uppfyllda för att en uppsägning på grund av sjukdom ska vara sakligt grundad. Uppsatsen går således inte in på en detaljerad genomgång av hur rehabiliteringsprocessen ska genomföras i praktiken.

Även om uppsatsen avgränsats från att närmare behandla offentlig sektor och alkoholrelaterad problematik har viss praxis från dessa områden beaktats. Skälet är att Arbetsdomstolens principiella uttalanden rörande rehabiliteringsansvar, prognosbedömning och omplaceringsskyldighet är av generell karaktär och inte begränsade till den specifika sektorn eller sjukdomsbilden. Avgörandena används således i analysen i den mån de belyser allmänna rättsliga principer.

1.4 Metod & material

För att besvara uppsatsens frågeställning räcker det inte att analysera enbart en rättskälla. En enskild rättskälla kan inte ensamt ligga till grund för bedömningen av ett fall, utan måste tolkas i ljuset av andra källor för att en sammanhängande bild av rättsläget ska skapas.⁸

Rättskällorna utgör därmed ett juridiskt stöd för vad som är gällande rätt (*de lege lata*) eller vad som borde vara det (*de lege ferenda*).⁹ I denna uppsats har den rättsdogmatiska metoden använts för att fastställa och systematisera gällande rätt avseende uppsägning på grund av sjukdom. Tillvägagångssätt hanterar juridiska problem genom att relevanta rättskällor identifieras, tolkas och tillämpas på den aktuella frågan.¹⁰ Syftet med tillämpningen är att

⁸ Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 51

⁹ Zetterström, *Juridiken och dess arbetssätt: en introduktion*, 2022, s. 59

¹⁰ Nääv & Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2025, s.25

genom tolkning och analys av rättsreglerna skapa en fördjupad förståelse av det juridiska problem som undersöks.¹¹

Analysen tar sin utgångspunkt i etablerade rättskällor, såsom lagar, förarbeten, föreskrifter, rättspraxis och doktrin, vilka tillsammans utgör grunden för den rättsdogmatiska bedömningen. Av dessa utgör lagtext, rättspraxis och förarbeten auktoritativa rättskällor, medan doktrin betraktas som icke-auktoritativ.¹² Lagen om anställningsskydd (1982:80) är en civilrättslig lag och har tillämpats då den bland annat reglerar kravet på att uppsägningar ska grunda på sakliga skäl.¹³ Eftersom LAS inte innehåller något mer specifikt lagstadgande kring sjukdomsrelaterade uppsägningar än det som nämnts ovan så har förarbetena *Prop. 1973:129 till lagen om anställningsskydd*, *Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.*, och *Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* Dessa används då de går in i större omfattning kring uppsägningar på grund av ohälsa och är således viktiga rättskällor. Information har också tagits från *Prop. 1976/77:149 till arbetsmiljölagen*, *Prop. 1990/91:140 om arbetsmiljö och rehabilitering*, samt *Prop. 1990/91:141 om rehabilitering och rehabiliteringsersättning*. Propositioner är centrala förarbeten vid lagtolkning, eftersom de motiverar författningens syfte och bidrar med riktlinjer kring hur lagen ska tolkas.¹⁴

De huvudsakliga bestämmelserna om arbetslivsinriktad rehabilitering återfinns i SFB (2010:110) och AML (1977:1160), vilka båda utgör centrala förvaltningsrättsliga regelverk. Socialförsäkringsbalken reglerar bland annat de förmåner som aktualiseras vid sjukdom eller arbetsskada samt preciserar arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringsåtgärder riktade mot arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsmiljölagen fastställer å sin sida arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliterande och förebyggande åtgärder i syfte att motverka ohälsa och säkerställa en god arbetsmiljö. Dessa bestämmelser kompletteras av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 om planering och organisering av arbetsmiljöarbete, vilken närmare konkretiserar arbetsgivarens grundläggande ansvar på området. Reglerna om arbetslivsinriktad rehabilitering utgör ett komplext regelverk, eftersom de har sin grund i olika

¹¹ Hydén, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 2019, s. 11.

¹² Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 160–162

¹³ Lagen (1982:80) om anställningsskydd 7§

¹⁴ Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 42 ff

lagstiftningar och dessutom skilda typer av lagar.¹⁵ Kopplingen mellan civilrättsliga och förvaltningsrättsliga regleringar blir tydlig exempelvis vid bedömningen av om sakliga skäl föreligger vid sjukdomsrelaterade uppsägningar.¹⁶ Rehabiliteringsansvaret som regleras i AML och SFB leder till ett förstärkt anställningsskydd i LAS på grund av ohälsa.¹⁷

Förutom lagar utgör rättspraxis en central rättskälla, eftersom prejudikat kompletterar lagtext och andra rättskällor genom att konkretisera hur juridiken ska förstås och tillämpas i praktiskt svårbedömda situationer. Detta är särskilt betydelsefullt då reglering av uppsägningar på grund av sjukdom till stor del formats genom praxis. Urvalet av rättsfall i denna uppsats baseras därför på deras relevans för de aktuella rättsfrågorna. Samtliga behandlade fall rör sjukdomsrelaterade uppsägningar och uppvisar snarlika omständigheter, men med skilda domslut, något som medvetet lyfts fram för att belysa rättslägets komplexitet. Valet av rättsfall har även motiverats av deras återkommande förekomst i den doktrin som använts. Doktrin utgör i detta sammanhang ett betydelsefullt analysverktyg, eftersom den vägleder vid tolkning och värdering under juridiska avgöranden.¹⁸

En ytterligare anledning till doktrinens relevans är de tolkningsproblem som kan uppstå vid användningen av olika rättskällor. Lagtext, förarbeten och praxis kan i vissa fall ge motstridiga besked eller lämna centra frågor obesvarade. Doktrinen bidrar därför med ett värdefullt analytiskt ramverk som minskar risken för att sådana oklarheter genom att systematisera rättskällorna och skapa en sammanhängande förståelse av rättsläget. I denna uppsats har doktrin därmed varit viktig för att klarlägga innebörden av arbetsgivarens anpassnings- och omplaceringsskyldighet, samt förutsättningarna för uppsägning på grund av ohälsa.¹⁹

Under skrivandet av uppsatsen har jag använt mig av Words grammatik- och stavningsverktyg för att lättare upptäcka grammatiska fel under skrivprocessen. Verktöget har använts i enlighet med ”*Institutionen för handelsrätts studentpolicy för generativ artificiell intelligens (GAI) i*

¹⁵ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023, s. 22 ff

¹⁶ Prop. 1990/91:140, s. 52 f.

¹⁷ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023, s. 38 f

¹⁸ Hydén, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 2019, s. 114 ff.

¹⁹ Samuelsson & Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 48

undervisning och examination”. Jag har tänkt kritiskt under användandet av verktyget eftersom den inte alltid bemästrar det svenska språket.

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel. I det första kapitlet presenteras bakgrund, syfte och frågeställningar samt de avgränsningar som gjorts. Vidare redogörs för den metod och det material som ligger till grund för framställningen. I kapitel två behandlas begreppet sjukdom i arbetsrättslig mening. Här klargörs vad som avses med sjukdom och ohälsa i relation till arbetsrätten samt hur begreppet har utvecklats genom förarbeten och praxis. Kapitel tre behandlar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Här redogörs för utredningsskyldigheten, samverkan med arbetstagaren samt förhållandet mellan rehabiliteringsansvaret och möjligheten till uppsägning. Kapitlet omfattar även en genomgång av arbetsanpassningsskyldigheten och dess begränsningar. I kapitel fyra behandlas anställningsskyddet vid sjukdom. Här redogörs för innebörden av 2022 års ändringar i LAS, särskilt övergången från begreppet ”saklig grund” till ”sakliga skäl”, samt arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i allmänhet och vid sjukdom i synnerhet. Kapitlet behandlar även betydelsen av kravet på att arbetstagaren ska sakna förmåga att utföra arbete av betydelse. I kapitel fem görs en samlad helhetsbedömning där samspelet mellan LAS, arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken analyseras. Här diskuteras hur de olika regelverken tillsammans påverkar gränsdragningen mellan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och möjligheten att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom. Avslutningsvis presenteras i kapitel sex uppsatsens slutsatser, där frågeställningen besvaras mot bakgrund av den genomförda analysen.

2. Vad är ”sjukdom/ohälsa” arbetsrättsligt sett?

Sjukdom och ohälsa i sig utgör som huvudregel inte en giltig uppsägningsgrund enligt svensk arbetsrätt. Denna utgångspunkt har fastslagits i både förarbeten och rättspraxis och utgör en central del av det förstärkta skyddet för arbetstagare som tillfälligt eller varaktigt drabbas av ohälsa.²⁰ Sjukdom i relation till arbetsrätt menas en nedsatt arbetsförmåga som påverkar en arbetstagares prestation negativt i sina arbetsuppgifter.²¹ Arbetsmiljöverket definierar i AFS 2001:1 ohälsa på detta sätt:

Ohälsa kan vara både sjukdomar enligt medicinska, objektiva kriterier och kroppsliga och psykiska funktionsstörningar av olika slag som inte är sjukdom i objektiv mening. Exempel på det senare är olika former av stressreaktioner och belastningsbesvär. Sådana tillstånd kan leda till sjukdom. Styrkan i upplevelsorna, varaktigheten och förmågan att fungera som tidigare avgör om ohälsa föreligger.²²

Utifrån citatet faller begreppet ”sjukdom” under paraplyet ”ohälsa”, ett exempel på hur ohälsa i form av arbetsskador räknas som sjukdom enligt Arbetsdomstolen är i AD 2006 nr 90. En arbetstagare med förslitningsskador sades upp på grund av sjukdom. I detta fall konstaterade AD att det förelåg oklarheter kring frågan om vilka arbetsuppgifter och arbetsmoment som arbetstagaren klarade av att utföra och det var därför inte tillräckligt klarlagt om han skulle kunna komma tillbaka i arbete hos arbetsgivaren. Det fanns inga hinder mot att arbetsgivaren skulle genomföra en sådan utredning och arbetsgivaren hade således inte visat att saklig grund för uppsägning förelåg.

Sjukdom kan också vara när arbetstagare till följd av särskild överkänslighet, exempelvis allergier, saknar förmåga att utföra de arbetsuppgifter som anställningen omfattar. Till exempel i rättsfallen AD 2001 nr 1 & nr 92, där respektive arbetstagare led av elöverkänslighet (nr 1) och astma (nr 92) vilket påverkade deras arbetsprestationer.²³ Över tid har även komplikationer i samband med graviditet och stressrelaterade åkommor som påverkar arbetsprestationen räknas som sjukdom.²⁴

²⁰ Ansäter, et al, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 2023, s. 143 f

²¹ Prop. 1973:129, s. 62 f

²² Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), s. 8

²³ Se AD 2001 nr 1 samt AD 2001 nr 92

²⁴ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023, s. 78

Huvudprincipen inom svensk rätt är att sjukdom normalt inte utgör sakliga skäl (tidigare saklig grund) för uppsägning.²⁵ För att en anställning ska kunna avslutas på grund av sjukdom krävs enligt förarbeten och praxis att sjukdomen medfört en stadigvarande och väsentlig nedsättning av arbetsförmågan som är så omfattande att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.²⁶ Ett exempel är AD 2022 nr 34 där Arbetsdomstolen prövade ett mål där en administratör vid Polismyndigheten, som hade multipel skleros, sagts upp med hänvisning till att hennes arbetsförmåga var nedsatt. Sjukdomen medförde bland annat känslighet för stimuli, mental trötthet och svårigheter med simultankapacitet, vilket påverkade hennes förmåga att utföra centrala arbetsuppgifter som administratör. Arbetsdomstolen konstaterade att Polismyndigheten vidtagit de åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som kunde krävas, inklusive dialoger om läkarintyg, arbetsförmågebedömningar och överväganden om omplacering, och att arbetsgivaren inte varit förpliktigad att genomföra organisatoriska förändringar som inneburit att arbetstagaren permanent befriats från merparten av en administratörs arbetsuppgifter. Domstolen bedömde vidare att hennes arbetsförmåga varit så väsentligt nedsatt att hon inte kunde utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Mot denna bakgrund fann domstolen att uppsägningen var sakligt grundad enligt 7 § LAS.

²⁵ Se Prop. 1973:129 s. 31–32 samt Prop. 2021/22:76, s. 87

²⁶ Prop. 1973:129 s.126

3. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

3.1 Arbetsgivarens utredningsskyldighet och samverkan med arbetstagaren

I svensk rätt ska en sjuk arbetstagares anställning ges ett starkt skydd. Om brister i arbetsprestationen kan relateras till skada eller sjukdom får arbetstagaren inte sägas upp så länge han eller hon har förmåga att utföra arbete av någon betydelse. Arbetsgivaren är skyldig att vidta rehabiliteringsåtgärder samt genomföra nödvändiga arbetsanpassnings- och omplaceringsåtgärder innan anställningsförhållandet kan bringas att upphöra.²⁷ Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet regleras i 30 kap SFB, och bär huvudansvaret för rehabiliteringen av en sjuk arbetstagare. Rehabiliteringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som krävs för att möjliggöra och effektivisera rehabiliteringen. Förr brukade det även ligga på arbetsgivaren att genomföra en rehabiliteringsutredning, men sedan 2007 ligger numera ansvaret på Försäkringskassan att utreda arbetstagarens behov av rehabilitering.²⁸ I stället ansvarar arbetsgivaren för de åtgärder som krävs för att en arbetsplatsbaserad rehabilitering ska kunna genomföras. Arbetsgivaren ska i samråd med den sjukdomsdrabbade arbetstagaren, lämna nödvändiga och relevanta upplysningar till Försäkringskassan för att rehabiliteringsbehovet ska kunna klarläggas.²⁹ Trots omfördelningen av ansvar består fortfarande arbetsgivarens skyldighet att genomföra rehabiliteringsinsatser.³⁰ Normalt sett träder skyldigheten i kraft från och med arbetstagarens första anställningsdag oberoende av anställningsform och arbetsuppgifter. Arbetsgivarens förpliktelse avser anpassnings- och omplaceringsåtgärder vid sjukfrånvaro och är knuten till arbetet, och gäller även vid sjukdomar och skador som inte har uppkommit i tjänsten.³¹ Arbetsgivaren ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett systematiskt sätt i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Detta sker bland annat genom att arbetsgivaren ser till att det inom verksamheten finns en ändamålsenligt organiserad rehabiliteringsverksamhet.³² Målet med rehabilitering är att underlätta arbetstagarens tillbakagång i arbetet och förhindra utslagning.³³ I takt med att samhället utvecklas och möjligheterna till förbättrade rehabiliterings- och anpassningsåtgärder

²⁷ Prop. 1990/91:140 s. 51 f.

²⁸ SOU 2006:107, s. 273.

²⁹ 30 Kap. 6 a § SFB (2010:110).

³⁰ SOU 2006:107, s. 273–274.

³¹ Ryberg- Welander, *Socialförsäkringsrätt: om ersättning vid sjukdom*, 2022, s. 189.

³² 3 kap. 2 a § AML (1977:1160).

³³ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023 s.77

ökar, vidgas även arbetsgivarens möjligheter att genomföra en framgångsrik rehabilitering.³⁴ Utöver att tillämpa förebyggande insatser ska arbetsgivaren så snabbt som möjligt påbörja rehabiliteringen av en sjuk arbetstagare.³⁵ Vid sjukfrånvaro är det arbetsgivarens skyldighet att utreda om frånvaron har en koppling till arbetsförhållanden.³⁶

3.2 Förhållandet mellan rehabiliteringsansvar och uppsägning

Förhållandet mellan rehabilitering och uppsägning bygger på två grundläggande förutsättningar. Den första är att sjukdom i sig inte utgör sakliga skäl för uppsägning enligt 7§ LAS. Det är först när sjukdomen medför en varaktig och betydande nedsättning av arbetsförmågan, och när de rehabiliteringsåtgärder som rimligen kan vidtas är uttömda, som arbetsgivaren kan överväga att avsluta anställningen.³⁷ Den andra förutsättningen är att arbetsgivaren har bevisbördan för att rehabiliteringsmöjligheterna är uttömda. Detta innebär att arbetsgivaren måste kunna visa vilka utredningar som genomförts, vilka åtgärder som vidtagits och varför ytterligare insatser inte bedöms kunna återställa arbetstagarens arbetsförmåga i sådan grad att anställningen kan bestå. Om det finns kvarstående realistiska rehabiliteringsmöjligheter talar detta normalt mot att sakliga skäl för uppsägning föreligger. I fallet AD 1998 nr 57 prövade Arbetsdomstolen om en uppsägning på grund av bristande arbetsprestation varit sakligt grundad enligt dåvarande 7 § LAS. Domstolen konstaterade att arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga inte kunde bedömas isolerat från hennes hälsotillstånd, särskilt mot bakgrund av att arbetsgivaren haft indikationer på att prestationsproblemen kunde ha samband med sjukdom. Arbetsdomstolen framhöll att arbetsgivaren, innan uppsägning sker av personliga skäl i en sådan situation, har en långtgående skyldighet att utreda arbetstagarens arbetsförmåga samt pröva möjligheterna till rehabilitering och arbetsanpassning. Eftersom arbetsgivaren i det aktuella fallet inte tillräckligt klarlagt om arbetstagaren, efter rehabiliteringsåtgärder eller anpassning av arbetsuppgifter, hade kunnat fortsätta sin anställning, ansåg domstolen att det vid uppsägningstillfället förelåg en osäkerhet som talade emot att saklig grund var uppfylld. Arbetsdomstolen betonade därmed att uppsägning får ske om arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter i detta avseende, vilket ledde till slutsatsen att uppsägningen var ogiltig.

³⁴ Prop. 1976/77:149, s. 58.

³⁵ 30 kap. 6 § SFB (2010:110).

³⁶ (AFS 2023:1), s. 13

³⁷ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s.365–367

Ett annat fall som illustrerar hur AD hanterar arbetsgivarens skyldigheter i samband med rehabilitering och omplacering återfinns i AD 1999 nr 26, där en forskare som varit sjukskriven och uppburit sjukbidrag under lång tid sagts upp med hänvisning till nedsatt arbetsförmåga. Arbetsdomstolen inledde sin prövning med att slå fast att arbetsgivarens skyldighet att medverka i arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder är lagreglerad genom arbetsmiljölagen och den då gällande lagen om allmän försäkring, och att denna skyldighet omfattar både utredning och genomförande av rehabiliteringsinsatser i samråd med arbetstagaren och, om så begärs, med facklig organisation. Domstolen betonade dock att skyldigheten måste bedömas utifrån omständigheterna i det enskilda fallet, där balansering sker mellan arbetstagarens behov och arbetsgivarens förutsättningar. I det aktuella fallet framhöll domstolen att arbetsgivaren trots flera kontakter med såväl företagshälsovård som försäkringskassa ständigt varit hänvisad till ofullständig medicinsk information om arbetstagarens hälsotillstånd, eftersom arbetstagaren inte medverkat till att ge arbetsgivaren erforderliga uppgifter. Detta förhållande försvårade arbetsgivarens möjligheter att klarlägga vilka rehabiliteringsåtgärder som behövdes för att möjliggöra återgång i arbete. Mot denna bakgrund fann domstolen att arbetsgivaren inte kunde krävas på ytterligare rehabiliteringsinsatser vid tidpunkten för varslet, särskilt som inga realistiska omplaceringsmöjligheter förelåg inom företaget. Arbetsdomstolen tydliggjorde därmed att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, liksom skyldigheten att utreda omplaceringsmöjligheter är situationsberoende och förutsätter både tillgång till relevant information och konkreta möjligheter till anpassade arbetsuppgifter, och att arbetstagarens egen medverkan i processen är en relevant faktor i bedömningen av om skyldigheterna fullgjorts.

3.3 Arbetsanpassning

Utöver rehabilitering så har arbetsgivaren enligt AML (1977:1160) skyldigheter att erbjuda arbetsanpassning till arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (som vid sjukdom):

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 arbete. Arbetsanpassning används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig.³⁸

³⁸ AFS (2023:2), s. 19

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning åligger det arbetsgivaren ett fortlöpande ansvar att klarlägga om någon arbetstagare har behov av arbetsanpassning. Detta ansvar är inte begränsat till situationer där arbetstagaren själv formellt begär anpassning, utan förutsätter en aktiv och kontinuerlig uppmärksamhet från arbetsgivarens sida, exempelvis genom återkommande samtal inom ramen för ordinarie verksamhetsmöten eller särskilt avsatta möten. Arbetsgivaren ska vidare säkerställa att det finns tydliga rutiner för hur information om behov av arbetsanpassning tas emot, hanteras och följs upp, samt att dessa rutiner är kända för samtliga arbetstagare. När ett behov av arbetsanpassning har konstaterats ska arbetsgivaren utan dröjsmål utreda hur anpassningen ska utformas, genomföra de åtgärder som bedöms nödvändiga samt fortlöpande följa upp och vid behov justera anpassningen. Arbetsanpassningen kan ta sig uttryck i exempelvis anpassade arbetsuppgifter, arbetstider, tekniska hjälpmedel eller förändrad arbetsfördelning, och arbetsgivaren ska vid behov anlita extern sakkunnig kompetens, såsom företagshälsovård, om den egna verksamhetens resurser inte är tillräckliga. Föreskrifterna betonar därutöver arbetstagarens rätt att medverka i såväl utredningen som utformningen och uppföljningen av arbetsanpassningen. Sammantaget innebär detta att arbetsanpassning enligt AFS 2023:2 utgör en dynamisk och fortlöpande process, där arbetsgivarens ansvar sträcker sig från tidig identifiering av behov till kontinuerlig uppföljning, vilket i sin tur har direkt betydelse för bedömningen av om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter innan uppsägning på grund av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga kan aktualiseras.³⁹

3.3.1 Arbetsanpassningens begränsningar

Arbetsgivarens skyldighet att vidta arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder är långtgående, men inte obegränsad. Man kan se det i rättsfallet AD 1993 nr 42 där domstolen betonade att arbetsgivaren måste göra seriösa och aktiva anpassnings- och omplaceringsförsök innan uppsägning kan bli aktuell. Samtidigt underströks att skyldigheten är knuten till verksamhetens faktiska förutsättningar. Arbetsgivaren är inte skyldig att skapa helt nya befattningar, omorganisera verksamheten i grunden eller åsidosätta andra arbetstagares rättigheter för att bereda arbete åt den sjukskrivne.⁴⁰ Liknande resonemang förs i AD 2006 nr 83, där domstolen framhöll att arbetsanpassning måste vara skälig och praktiskt genomförbar. Om arbetstagaren, trots genomförda rehabiliteringsåtgärder, saknar tillräcklig arbetsförmåga för arbete av betydelse för arbetsgivaren, kan saklig grund för uppsägning

³⁹ AFS (2023:2), s. 19-20

⁴⁰ AD 1993 nr 42

föreligga. Skyldigheten sträcker sig således inte så långt att arbetsgivaren måste acceptera varaktigt nedsatt arbetsinsats utan möjlighet till produktivt arbete.⁴¹

I AD 2012 nr 51 prövade Arbetsdomstolen om uppsägningen av en arbetstagare med funktionsnedsättning (på grund av sjukdom) var sakligt grundad. Huvudfrågorna i målet rörde bland annat om arbetsgivaren hade fullgjort sin skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder samt sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet innan uppsägning kunde aktualiseras. Arbetsgivaren hade inte tillhandahållit olika arbetshjälpmedel eller anpassat arbetsuppgifterna för att underlätta för arbetstagaren att utföra fler arbetsmoment med sin funktionsnedsättning. Facket framhöll att tekniska hjälpmedel – som fjädrande vagn eller elektrisk truck – samt en omorganisation av arbetsuppgifter skulle kunna underlätta arbetet. Arbetsgivaren invände att det främst var arbetstagarens greppfunktion som begränsade arbetsförmågan och att de åtgärder som föreslagits därför inte skulle lösa problemet. AD konstaterade att även om vissa anpassningsinsatser formellt hade diskuterats, så hade det inte framkommit att det fanns hjälpmedel som i praktiken skulle förändra arbetstagarens möjligheter att utföra arbetsuppgifter som kräver greppfunktion. En fjädrande vagn eller elektrisk truck skulle visserligen underlätta för förflyttning eller hantering, men inte minska begränsningen i greppmomenten, vilket var avgörande för utförandet av arbetet. Arbetsdomstolen uttalade därför att det inte fanns skäligen stöd- och anpassningsåtgärder som arbetsgivaren rimligen kunde vidta utöver det som redan prövats. Domstolen bedömde vidare att det inte var skäligen att kräva en omorganisation av arbetet som innebar att arbetsuppgifter strukturerades om i grunden för att passa arbetstagarens begränsningar. Det framhölls att skyldigheten att vidta stöd- och anpassningsåtgärder inte innebär att arbetsgivaren måste ändra verksamhetens natur eller omforma arbetsorganisationen i sådan omfattning att det väsentligt påverkar arbetsplatsens funktion. Sammanfattningsvis menade AD att arbetsgivaren i detta fall hade fullgjort sin skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder i relation till arbetstagarens funktionsnedsättning. Detta innebär att det inte gick att kräva ytterligare åtgärder som rimligen kunde förväntas av arbetsgivaren, och därmed bidrog detta moment till domstolens bedömning att uppsägningen var sakligt grundad.

Rättsfallen visar sammantaget att arbetsanpassningsansvaret är omfattande men avgränsat av proportionalitet, verksamhetens behov och kravet på att det ska finnas reella möjligheter till fortsatt arbete.

⁴¹ AD 2006 nr 83

4. Anställningsskyddet vid sjukdom

4.1 Tiden fram till införandet av 2022 års LAS

Enligt samtliga förarbeten är huvudregeln att sjukdom inte utgör saklig grund för uppsägning. Denna princip gäller särskilt om sjukdomen inte är obotlig, och inte heller upprepade akuta sjukdomsfall ska normalt kunna åberopas som grund för att skilja någon från anställningen.⁴² Centrala punkter rörande anställningsskydd vid sjukdom enligt som förarbetet för LAS nämner är stadigvarande och väsentlig nedsättning. Propositionen förklarar att för att sjukdom skulle kunna utgöra saklig grund för uppsägning krävdes det att den medfört en stadigvarande och väsentlig nedsättning eller förlust av arbetsförmågan. Arbetstagaren ska i så fall inte längre kunna utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.⁴³ En annan central punkt är arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, innan en uppsägning på grund av sjukdom kan bli aktuell, är arbetsgivaren skyldig att noga överväga alla möjligheter att omplacera arbetstagaren till andra, mer lämpade arbetsuppgifter inom företaget. Uppsägning ses som en yttersta åtgärd som först får vidtas när alla andra utvägar har uttömts.⁴⁴ Som huvudregel bör en arbetstagare inte kunna sägas upp så länge denne uppbär sjukpenning från Försäkringskassan. Däremot om en arbetstagare beviljas hel förtidspension eller helt sjukbidrag (numera sjukersättning) kan anställningen avslutas genom en underrättelse en månad i förväg, snarare än genom en formell uppsägning.⁴⁵ Om en arbetstagare gör sig skyldig till förseelser som normalt skulle kunna leda till uppsägning, men dessa kan antas bottna i sjukdomen, får de inte åberopas som grund för uppsägning. Detta gäller exempelvis misshandelsamhet som beror på alkoholism.⁴⁶ En viktig begränsning är att en arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan utföra arbete under sin uppsägningstid inte har rätt till uppsägningslön för den tiden. Rätten till lön förutsätter att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande.⁴⁷ Det nämns också att en arbetstagare kan i princip inte avskedas, det vill säga skiljas från tjänsten med omedelbar verkan utan uppsägningstid på grund av sjukdom.⁴⁸ Till sist betonar förarbetet att anställningsskyddet vid sjukdom är starkt och att

⁴² Prop. 1973:129, s. 31–32 & s. 126

⁴³ Prop. 1973:129, s. 62–62 & s. 126

⁴⁴ Prop. 1973:129, s. 121 & 126

⁴⁵ Prop. 1973:129, s. 126–127

⁴⁶ Prop. 1973:129, s. 31–32 & 41

⁴⁷ Prop. 1973:129, s. 37, 67, 138

⁴⁸ Prop. 1973:129, s. 41–41

arbetsgivaren har ett långtgående ansvar att genom arbetsanpassning och omplacering försöka behålla arbetstagaren i tjänst.⁴⁹

I Arbetsdomstolens bedömning i AD 1978 nr 139 prövades om uppsägningarna av två arbetstagare varit sakligt grundade enligt 1974 års LAS. Domstolen konstaterade att båda led av kronisk alkoholism och slog fast att detta, i enlighet med förarbetena till lagen (prop. 1973:129) och dåvarande praxis, ska betraktas som sjukdom i arbetsrättslig mening. Mot denna bakgrund framhöll AD den grundläggande principen att sjukdom normalt inte utgör saklig grund för uppsägning. För att en uppsägning ska vara tillåten krävs att sjukdomen medfört en stadigvarande och väsentlig nedsättning av arbetsförmågan, innebärande att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.

Domstolen tog därefter ställning till arbetsgivarens invändningar om omfattande frånvaro och bristande sjukanmälan. AD fann att dessa förseelser hade ett direkt samband med arbetstagarnas alkoholism och därmed med deras sjukdomstillstånd. Misskötsamheten kunde därför inte bedömas isolerat från sjukdomen och kunde inte ensamt läggas till grund för uppsägning. Vid bedömningen av arbetsförmågan framkom genom vittnesmål att båda arbetstagarna utförde sina arbetsuppgifter väl när de var i tjänst. Arbetsförmågan ansågs därför inte vara så varaktigt nedsatt att de saknade möjlighet att utföra arbete av betydelse. En ytterligare omständighet som tillmättes betydelse var arbetsgivarens storlek och resurser. Eftersom det rörde sig om ett mycket stort företag ansåg AD att arbetsgivaren hade större organisatoriska och ekonomiska möjligheter att hantera de svårigheter som sjukdomen medförde. Detta innebar ett mer långtgående ansvar att anpassa situationen innan uppsägning kunde komma i fråga. Domstolen ansåg även att de rehabiliteringsinsatser som vidtagits inte var tillräckliga och att prognosen inte var så entydigt negativ att anställningarna borde upphöra. Sammantaget fastställde AD därmed en princip som kom att bli vägledande för senare praxis: sjukdom, även i form av alkoholism, kan endast utgöra saklig grund om arbetsförmågan är varaktigt och väsentligt nedsatt samt om arbetsgivaren fullgjort sitt ansvar att hantera situationen genom rimliga åtgärder.

Vid införandet av 1982 års LAS bekräftade förarbetena principerna och upprepade att sjukdom normalt inte är saklig grund och att fokus ska ligga på rehabiliterings- och

⁴⁹ Prop. 1973:129, s. 126

anpassningsåtgärder.⁵⁰ Man diskuterade även alkoholism mer ingående och konstaterade att om det av medicinsk expertis bedöms som en sjukdom, är möjligheterna till uppsägning kraftigt begränsade. Dock betonades vikten av en rimlig avvägning mot arbetsplatsens säkerhet och ordning.⁵¹

4.2 Ändringarna i 2022 års LAS av 7§

4.2.1 från saklig grund till sakliga skäl

Syftet med ändringen i 7 § LAS från ”saklig grund” till ”sakliga skäl” är att öka förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare om vad som krävs för en giltig uppsägning.⁵² Det ska fortfarande göras en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter. Arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen (på grund av stor försörjningsbörda eller svårigheter att hitta ny anställning) ska inte beaktas. Inte heller ska det göras någon prognos om arbetstagaren kan tänkas åsidosätta sina skyldigheter i framtiden.⁵³ Utöver dessa förändringar föreligger ingen skillnad mellan rekvisiten “saklig grund” och “sakliga skäl”.⁵⁴

Vid fall som rör sjukdom, liksom ålder och funktionsnedsättning, ska det liksom tidigare kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer. Bedömningen av huruvida en uppsägning på grund av sjukdom är motiverad ska fortsatt göras utifrån AD:s rättspraxis. En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om uppsägningen grundas på sjukdom, har arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön och bedömningen av hur arbetsgivaren har agerat i rehabiliteringshänseende har inte ändrats genom 2022 års lagändringar i 7 § LAS.⁵⁵

4.2.2 Antalet omplaceringar

En ändring har införts 2022 att:

En arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet med

⁵⁰ Prop. 1981/82:71, s. 65-66

⁵¹ Prop. 1981/82:71, s. 71-72

⁵² Prop. 2021/22:176 s. 86

⁵³ Prop. 2021/22:176 s. 88

⁵⁴ Prop. 2021/22:176 s. 87

⁵⁵ Ibid

endast ett erbjudande om omplacering vid personliga skäl om det inte
finns särskilda skäl⁵⁶

Genom 2022 års reform av LAS förändrades arbetsgivarens omplaceringsskyldighet vid uppsägning av personliga skäl i syfte att öka förutsebarheten.⁵⁷ Den huvudsakliga ändringen innebär att en arbetsgivare som huvudregel anses ha uppfyllt sin skyldighet genom endast ett omplaceringsförsök.⁵⁸ Detta skiljer sig från rättsläget före reformen, då arbetsgivaren i princip var tvungen att göra en ny, omfattande utredning av alla lediga tjänster inför varje uppsägningsrisk. För att den nya regeln ska gälla krävs dock att arbetsgivaren har varit tydlig med att den tidigare omplaceringen skedde just för att undvika en uppsägning.⁵⁹ Det finns även ett undantag vid särskilda skäl, till exempel om det har förflutit en längre tid sedan den förra omplaceringen, vilket kan medföra en skyldighet att utreda möjligheterna på nytt.⁶⁰ Som nämnt i det tidigare kapitlet betonas det i förarbetena att i relation till sjukdom syftar reformen inte till att försämra anställningsskyddet. Arbetsgivarens omfattande ansvar för arbetsmiljö, anpassningsåtgärder och rehabilitering kvarstår oförändrat. Sjukdom utgör som huvudregel fortfarande inte sakliga skäl för uppsägning så länge arbetstagaren med rimliga anpassningar kan utföra arbete av någon betydelse.⁶¹

Enligt andra meningen i 7 § andra stycket LAS är arbetsgivaren i regel endast skyldig att omplacera arbetstagaren en gång av personliga skäl, såvida det inte föreligger särskilda skäl för ytterligare omplacering. För att en åtgärd ska anses utgöra en sådan omplacering krävs att arbetstagaren har informerats om att den sker i syfte att undvika uppsägning. Vad som närmare avses med ”särskilda skäl” preciseras inte i förarbetena. Som exempel nämns att en längre tid kan ha förflutit sedan den första omplaceringen. Huruvida även personliga förhållanden, vilka annars inte ska beaktas vid bedömningen av sakliga skäl kan utgöra särskilda skäl för en ny omplacering är oklart och får ytterst avgöras genom framtida praxis från Arbetsdomstolen.

4.3 Arbete av betydelse

En återkommande och viktig del i bedömningen kring en sjuk arbetstagare är om hen fortfarande kan utföra ”arbete av betydelse” hos arbetsgivaren. Just denna del har dykt upp

⁵⁶ Prop. 2021/22:176 s. 90

⁵⁷ Prop. 2021/22:176, s. 89–90 & 446–447

⁵⁸ Prop. 2021/22:176, s. 84

⁵⁹ Prop. 2021/22:176, s. 90 & 447–448

⁶⁰ Prop. 2021/22:176, s. 84 & 91

⁶¹ Prop. 2021/22:176, s. 84 & 446–447

sen LAS uppkomst i de tidiga förarbetena⁶². Sedan dess har den stannat och är en väsentlig del av bedömningen om sjukdom kan åligga som skaliga skäl för en uppsägning.

Vid uppsägning på grund av sjukdom är utgångspunkten att sjukdom i sig inte utgör sakliga skäl för uppsägning. Detta framgår redan av förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, där det betonades att nedsatt arbetsförmåga till följd av sjukdom som huvudregel ska mötas med rehabiliterings- och anpassningsåtgärder, inte uppsägning. Samtidigt klargjordes att situationen kan vara en annan om arbetsförmågan är varaktigt nedsatt i sådan grad att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon verklig betydelse för arbetsgivaren.⁶³ Begreppet ”*arbete av betydelse*” har därefter utvecklats i praxis från Arbetsdomstolen.

I AD 2022 nr 34 framhölls att prövningen ytterst handlar om huruvida det finns ett arbete som arbetstagaren faktiskt kan utföra och som är av betydelse för arbetsgivaren. Domstolen underströk att arbetsanpassningsansvaret är omfattande, men att det har en gräns när arbetsförmågan inte längre kan tas till vara på ett meningsfullt sätt i verksamheten.

I AD 2024 nr 12 (händelserna hade tagit plats innan 2022 års LAS hade trätt i kraft och därför bedömdes fallet utifrån gamla LAS lydelse) prövade Arbetsdomstolen om Polismyndigheten haft saklig grund att säga upp en polis, som efter en stroke 2009 fått sin arbetsförmåga väsentligt nedsatt. Arbetstagaren återgick visserligen i arbete efter sin sjukskrivning och genomgick därefter en rad rehabiliteringsinsatser, arbetsförmågebedömningar, tillfälliga placeringar och arbetsträning i samarbete med Försäkringskassan. Arbetsdomstolen konstaterade att Polismyndigheten genom dessa åtgärder fullgjort sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar samt undersökt möjligheten till omplacering. De arbetsuppgifter som arbetstagaren kunnat utföra efter strokeskadan hade bestått av mycket enkla eller helt konstruerade uppgifter som inte motsvarade normala arbetsuppgifter för en polis eller utredare och inte var av någonting som kunde sägas vara av betydelse för arbetsgivaren. Det fanns inte heller någon befattning kvar där hans arbetsförmåga kunde komma till verklig nytta trots angivna anpassningsmöjligheter. Mot denna bakgrund fann domstolen att arbetstagarens stadigvarande saknade arbetsförmåga av betydelse för Polismyndigheten och att uppsägningen därför var sakligt grundad.

Domstolen har konsekvent framhållit att bedömningen ska ta sikte på om arbetstagaren, efter genomförda rehabiliterings- och omplaceringsåtgärder, har en kvarvarande arbetsförmåga

⁶² Referera till Prop. 1973:129, s. 126

⁶³ Prop. 1973:129, s.

som kan tas i anspråk på ett meningsfullt sätt i verksamheten. Det är alltså inte tillräckligt att viss arbetsförmåga finns i abstrakt mening; arbetet måste ha ett faktiskt värde för arbetsgivaren och kunna utföras inom ramen för organisationens behov. Sammantaget visar förarbeten och praxis att ”arbete av betydelse” fungerar som en central avvägningsspunkt mellan anställningsskyddet och arbetsgivarens legitima krav på en fungerande verksamhet. Det är först när den kvarvarande arbetsförmågan inte kan omsättas i ett reellt och verksamhetsrelevant arbete som uppsägning på grund av sjukdom kan anses rättsligt godtagbar.

Det bör samtidigt framhållas att antalet avgöranden som specifikt rör sjukdom efter 2022 års förändringar av LAS inte finns, AD Det saknas därför ett tillräckligt omfattande underlag för att med säkerhet kunna avgöra om och i vilken mån lagändringen har påverkat domstolens materiella bedömningar i sjukdomsfallen. För att kunna dra mer långtgående slutsatser krävs ytterligare praxis från Arbetsdomstolen.

4.4 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

4.4.1 Omplacering i allmänhet

Om gjorda anpassningsåtgärder inte förändrar arbetstagarens situation till det bättre, ska arbetsgivaren försöka lösa problematiken genom en omplacering. Omplaceringsåtgärden ska därför alltid tillämpas efter att arbetsgivarens anpassningsansvar har fullgjorts.⁶⁴ Detta grundar sig i arbetsgivarens skyldighet att försöka omplacera en arbetstagare innan en uppsägning av arbetstagaren kan bli möjlig.⁶⁵ Innan en omplacering utförs ska en bedömning göras. I bedömningen av om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren vidtar omplacering i stället för uppsägning ingår flera led. För det första förutsätts att de omständigheter som motiverar en omplacering faktiskt kan avhjälpas genom en sådan åtgärd. För det andra krävs, mot bakgrund av de bakomliggande förhållandena, att det framstår som rimligt att ålägga arbetsgivaren en omplaceringsskyldighet. Genom att grunda sitt ställningstagande i en skälighetsbedömning kan domstolen således finna att en uppsägning är sakligt grundad, även i de fall där arbetsgivaren inte har utrett möjligheterna till omplacering.⁶⁶ Till skälighetsbedömningen hör därutöver ett tredje moment, nämligen kravet på att arbetstagaren

⁶⁴ Broman, Ericson & Öhrn, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2023, s. 127 ff

⁶⁵ 7 § LAS (1982:80).

⁶⁶ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2023, s. 328–329

ska ha tillräckliga kvalifikationer för de lediga befattningar som står till buds. I likhet med vad som gäller vid omplaceringar inom ramen för turordning enligt 22 § LAS och vid återanställningsrätt enligt 25 § LAS, innebär detta att arbetstagaren kan ha rätt till viss inskolning, men inte till en mer långtgående omskolning. För det fjärde ska det finnas något ledigt arbete tillgängligt i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren anses inte vara skyldig att skapa nya arbeten bara för att en arbetstagare ska få behålla sin anställning. Ett visst utrymme för att kräva att arbetsgivaren organiserat sin verksamhet så att uppsägningar kan undvikas har dock domstolen hållit dörren öppen för när den bakomliggande orsaken varit arbetsbrist.⁶⁷

Av 7 § andra stycket LAS framgår att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Bestämmelsen uttrycker den så kallade omplaceringsskyldigheten. I denna ligger att arbetsgivaren, innan uppsägning sker, ska utreda om det finns reella möjligheter till omplacering. Uppsägning ska alltså utgöra en sista åtgärd och får aktualiseras först när andra alternativ för att undvika uppsägning har uttömts. Skyldigheten innebär att arbetsgivaren måste genomföra en noggrann prövning av omplaceringsmöjligheterna och aktivt ta till vara de alternativ som står till buds. Omplaceringsskyldigheten är dock begränsad till lediga befattningar som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Någon skyldighet att skapa nya tjänster eller omorganisera verksamheten i grunden föreligger inte. Denna beskrivning gäller alltså vid arbetsbrist samt vid den första omplacering som sker i stället för uppsägning på grund av personliga skäl, exempelvis vid sjukdom.

4.4.2 Omplacering vid sjukdom

Frågan om när sjukdom kan utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § LAS diskuteras mot lagens förarbeten alltsedan 1974 års LAS. I proposition 1973:129 framhålls att begränsningar i arbetsförmågan till följd av sjukdom i princip inte ska godtas som saklig grund för uppsägning. I stället ska arbetsgivaren i första hand vidta åtgärder för att underlätta arbetstagarens fortsatta anställning, exempelvis genom rehabilitering, anpassning av arbetsuppgifter eller omplacering. Först när arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt i sådan grad att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren kan uppsägning komma i fråga⁶⁸. Denna restriktiva syn bekräftas i AD 2001 nr 92. I målet hade

⁶⁷ Ibid

⁶⁸ Prop. 1973:129, s. 126

arbetstagaren på grund av allergisvårigheter att utföra vissa arbetsmoment, men AD betonade att arbetsgivaren måste fullgöra sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar innan uppsägning kan anses sakligt grundad. Eftersom arbetsgivaren inte i tillräcklig utsträckning hade prövat alternativa arbetsuppgifter eller organisatoriska lösningar ansågs uppsägningen sakna saklig grund.⁶⁹ Domen illustrerar således hur förarbetsuttalandena fått konkret genomslag i rättspraxis: sjukdom i sig är inte ett sakligt skäl, utan det krävs en varaktig och väsentlig nedsättning av arbetsförmågan samt att alla rimliga åtgärder för fortsatt anställning har uttömts. Endast när dessa förutsättningar är uppfyllda kan sjukdom utgöra sakliga skäl enligt 7 § LAS.

Utöver den ”vanliga” omplaceringsskyldigheten enligt 7§ LAS kan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen innebära en vidgad skyldighet att ordna en omplacering för den sjuke arbetstagaren om hen skulle behöva anpassade arbetsuppgifter p.g.a. nedsatt arbetsförmåga om man utgår från AML:s förarbeten:

De nu föreslagna ändringarna i arbetsmiljölagen vidgar arbetsgivarens ansvar för bl. a. en god arbetsorganisation, arbetsanpassning och rehabilitering. Genom dessa ändringar ökar arbetsgivarens skyldighet att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete, anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar och genomföra rehabiliteringsinsatser. Detta vidgade arbetsgivaransvar måste givetvis också påverka arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Bedömningen av vad som är saklig grund för uppsägning kan därmed komma att påverkas. Det medför också ökade krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder för att stärka den enskilde arbetstagaren och öka hennes eller hans förutsättningar att arbeta. Det torde knappast kunna bli aktuellt att bedöma en uppsägning från arbetsgivaren som sakligt grundad under tid då sådana åtgärder pågår.⁷⁰

Men det finns också gränser på vad som kan förväntas av arbetsgivaren, I AD 2006 nr 83 prövade Arbetsdomstolen huruvida en arbetsgivare hade uppfyllt sina skyldigheter enligt anställningsskyddslagen när denne sagt upp en ambulanssjukvårdare som diagnostiserats med knäartros. Den centrala frågan var i vilken utsträckning arbetsgivaren var skyldig att omorganisera sin verksamhet för att anpassa sig till arbetstagarens hälsotillstånd. Domstolen erkände att arbetstagarens tillstånd begränsade dennes förmåga att utföra vissa fysiskt krävande uppgifter som hör till hans/hennes roll. Domstolen fann dock att arbetsgivaren hade vidtagit rimliga åtgärder för att bedöma möjliga anpassningar och hade fastställt att inga lämpliga alternativa tjänster fanns tillgängliga inom organisationen. Domstolen drog slutsatsen att arbetsgivaren inte var skyldig att genomföra en omfattande omorganisation av sin verksamhet för att skapa en ny tjänst anpassad till arbetstagarens begränsningar.

⁶⁹ AD 2001 nr 92

⁷⁰ Prop. 1990/91:140, s. 52-53

Uppsägningen ansågs därför ha saklig grund enligt § 7 i LAS. Detta fall illustrerar att även om arbetsgivare är skyldiga att överväga rimliga anpassningar och potentiell omplacering för anställda med hälsorelaterade arbetsbegränsningar, finns det ingen skyldighet att genomföra betydande omstrukturering av verksamheten. Arbetsgivarens skyldighet är att göra rimliga ansträngningar inom den befintliga organisatoriska ramen, men inte att skapa helt nya roller eller väsentligt förändra verksamheten.

5.Uppsägning på grund av sjukdom: helhetsbedömningen

5.1 Samspelet mellan LAS, AML & SFB

Bestämmelsen i 7 § LAS om att uppsägning ska grunda sig på sakliga skäl kan inte förstås isolerat. Vid uppsägning på grund av sjukdom aktualiseras ett samspel mellan flera rättsområden: regleringen i LAS, skyldigheterna i AML samt rehabiliteringsreglerna i SFB. Det är i detta triangulära förhållande som den praktiska innebörden av anställningsskyddet vid sjukdom formas.⁷¹

Arbetsdomstolen har i ett flertal avgöranden betonat att bedömningen av sakliga skäl måste ske i ljuset av de skyldigheter som följer av annan lagstiftning. Detta kommer tydligt till uttryck i domstolens uttalanden om att reglerna i LAS om saklig grund (numera sakliga skäl) och omplaceringsskyldighet måste ses mot bakgrund av arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter enligt såväl lag som kollektivavtal. Härigenom integreras arbetsmiljörättens och socialförsäkringsrättens normer i den civilrättsliga bedömningen.

Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet måste givetvis ses i belysning av de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare och arbetstagare har antingen dessa grundas på särskilda föreskrifter i anställningsskyddslagen eller annan lag eller på avtal som parterna är bundna av. Och häri ligger att även de ändringar som gjorts bl.a. i arbetsmiljölagen kan få betydelse vid prövningen i det enskilda fallet av vad som är saklig grund för uppsägning. Denna uppfattning har också kommit till uttryck i propositionen 1990/91:140 (s. 52) utan att någon annan uppfattning redovisats från Lagrådets sida.⁷²

Det innebär att rehabiliteringsansvaret inte enbart är en administrativ eller förvaltningsrättslig skyldighet, utan fungerar som en materiell förutsättning för att uppsägning överhuvudtaget ska kunna aktualiseras. Så länge arbetsgivaren inte har fullgjort sitt ansvar att utreda arbetsförmågan, pröva anpassningsåtgärder och undersöka omplaceringsmöjligheter, föreligger i princip inte sakliga skäl. I AD 2014 nr 41 där Arbetsdomstolen behandlade frågan om det fanns saklig grund för uppsägning av en textilslöjds lärare på grund av nedsättningar i arbetsförmågan som berodde på sjukdom. Förklarar de följande samband mellan de diskuterade lagrummen som ännu är av relevans:

⁷¹ Se kapitel 3.2

⁷² AD 1993 nr 42

Vid införandet av 1974 års anställningsskyddslag betonades att begränsningar av en arbetstagares prestationsförmåga som följer av sjukdom i princip inte godtas som saklig grund för uppsägning. Sådana begränsningar i arbetsförmågan bör i stället som regel leda till att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren, t.ex. särskilda anordningar på arbetsplatsen eller förflyttning till ett mindre krävande arbete (prop. 1973:129 s 126, se även prop. 1982/82:71 s.66). [...]

Av Arbetsdomstolens praxis framgår att omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. En viss omorganisation av arbetsplatsen kan krävas. Vid bedömningen finns emellertid en rad faktorer som har betydelse, b.la. arbetsplatsens storlek och arbetstagarens medverkan till att finna en lösning. Det åligger arbetsgivaren att göra en noggrann utredning av de möjligheter till omplacering, anpassning eller andra åtgärder som kan möjliggöra för arbetstagaren att stanna kvar i arbetet. Om det är oklart huruvida arbetsgivaren genom åtgärder hade kunnat bereda arbetstagaren för fortsatt arbete, får detta gå ut över arbetsgivaren (se t.ex. AD 2006 nr 83)

Utgångspunkten är alltså att en nedsättning av arbetsförmågan som beror på sjukdom i princip inte utgör saklig grund för uppsägning. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag framhölls dock att om sjukdomen medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse, bör nedsättningen av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning (se prop. 1973:129 s 126 och t.ex. AD 2014 nr 26, AD 2013 nr 65 samt AD 2001 nr 41). [...]

Reglerna om ersättning från socialförsäkringen vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom har sedan 1974 ändrats vid upprepade tillfällen. Förtidspension och sjukbidrag har ersatts med sjukersättning som utgår om den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. Det krävs vidare att arbetsförmågan kan anses vara stadigvarande nedsatt. Begreppet stadigvarande ska tolkas så att nedsättningen av arbetsförmågan förväntas kvarstå under en allt överskådlig framtid. Högsta förvaltningsdomstolen har dock framhållit att det varken lagtext eller i förarbeten ges stöd för att ställa upp ett krav på att nedsättningarna ska kvarstå livslångt eller fram tills pensionsåldern och pekat på att arbetsförmågan ska utredas⁷³

Det framgår tydligt hur domstolen knyter samman dessa regelverk. Domstolen erinrar om att redan vid införandet av 1974 års LAS betonades att begränsningar i arbetsförmågan till följd av sjukdom som huvudregel inte godtas som saklig grund för uppsägning. I stället ska arbetsgivaren vidta åtgärder såsom särskilda anordningar på arbetsplatsen eller omplacering till mindre krävande arbete. Samtidigt understryker domstolen att omfattningen av arbetsgivarens skyldigheter är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Faktorer som verksamhetens storlek, organisationens struktur och arbetstagarens medverkan får betydelse. Detta visar att rättsläget inte är absolut utan kontextberoende.

Rehabiliteringsansvaret är långtgående men inte obegränsat. Arbetsgivaren kan i vissa fall vara skyldig att genomföra en viss omorganisation, men är inte skyldig att skapa helt nya

⁷³ AD 2014 nr 41

befattningar eller omdefiniera kärnan i verksamheten. Här uppstår en central gränsdragningsproblematik: När kan sjukdom utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7§ LAS?

Helhetsbedömningen kan därför förstås som en implicit proportionalitetsprövning. Arbetsdomstolen använder inte uttryckligen termen proportionalitet, men strukturen i prövningen motsvarar en sådan. Domstolen undersöker:

1. arbetsförmågans varaktighet och prognos,
2. vilka konkreta åtgärder arbetsgivaren vidtagit,
3. om ytterligare åtgärder framstår som realistiska,
4. samt om det finns arbete av betydelse som kan utföras.

Det är först när samtliga dessa moment talar för att anställningens funktionella förutsättningar har upphört som uppsägning kan anses förenlig med 7 § LAS.

Begreppet ”arbete av betydelse” fungerar här som den rättsliga brytpunkten. Så länge det finns arbetsuppgifter som har ett reellt värde för verksamheten och som arbetstagaren med rimliga anpassningar kan utföra, kvarstår anställningsskyddet. Det är inte tillräckligt att arbetsförmågan är nedsatt; den måste vara nedsatt i sådan grad att den kvarvarande arbetsförmågan saknar praktisk betydelse i organisationen.⁷⁴ Samtidigt är det centralt att notera att osäkerhet kring arbetsförmågans utveckling enligt praxis i regel faller på arbetsgivaren. Om det är oklart huruvida ytterligare rehabiliteringsåtgärder hade kunnat möjliggöra fortsatt arbete, talar detta mot att sakliga skäl föreligger. Detta innebär att arbetsgivaren bär en tung bevisbörda, vilket förstärker anställningsskyddets sociala funktion.

I detta sammanhang aktualiseras även 2022 års ändring från ”saklig grund” till ”sakliga skäl”. Lagstiftaren uttalade att ändringen inte var avsedd att innebära någon materiell förändring av rättsläget vid sjukdom. Bedömningen ska fortsatt göras med beaktande av förarbeten och praxis. Samtidigt har den nya lydelsen betonat att någon fri intresseavvägning mot arbetstagarens personliga förhållanden inte ska ske. Detta innebär att skyddet vid sjukdom ytterligare knyts till den objektiva bedömningen av arbetsförmåga och fullgjorda åtgärder,

⁷⁴ Se avsnitt 4.3

snarare än till sociala hänsyn. Det kan därför argumenteras för att 2022 års reform i praktiken förstärker den redan etablerade strukturen i sjukdomsfallen. Fokus ligger inte på en allmän rimlighetsbedömning, utan på en konkret och dokumenterad genomgång av rehabiliteringsmöjligheter och omplaceringsalternativ. Om dessa är uttömda och arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt i förhållande till arbete av betydelse, uppkommer sakliga skäl. Samspelet mellan LAS, AML och SFB visar således att uppsägning på grund av sjukdom är rättsligt tillåten först i ett sent skede av processen. Det krävs:

En medicinskt och arbetslivsinriktat underbyggd prognos om varaktig nedsättning: Ett centralt moment i helhetsbedömningen är att det måste föreligga en medicinskt och arbetslivsinriktat underbyggd prognos som visar att arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt i förhållande till arbete av betydelse. Detta krav har tydligt utvecklats i praxis, särskilt i AD 2001 nr 92. I målet hade arbetstagaren varit sjukskriven under en längre tid, men Arbetsdomstolen betonade att sjukdomens varaktighet i sig inte är avgörande. Det avgörande är i stället om det, mot bakgrund av medicinskt underlag och rehabiliteringsutredning, kan konstateras att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt och att någon realistisk förbättring inte kan förväntas inom överskådlig tid.

Domstolen framhöll att bedömningen måste vara framåtsyftande. Det räcker således inte att konstatera att arbetstagaren hittills inte kunnat arbeta; det krävs ett tillräckligt kvalificerat underlag som ger stöd för slutsatsen att arbetsförmågan inte kommer att återställas i sådan grad att arbete av betydelse kan utföras. Om prognosen är osäker eller om det finns rimlig möjlighet till förbättring, talar detta mot att sakliga skäl föreligger. Osäkerhet faller i praktiken ofta ut till arbetstagarens fördel.

Avgörandet visar därmed att uppsägning på grund av sjukdom inte är en reaktion på frånvaro, utan på en varaktig förlust av arbetsförmåga i funktionell mening. Den medicinska bedömningen måste dessutom relateras till det konkreta arbetets innehåll och verksamhetens krav. En diagnos i sig är inte avgörande; det är den faktiska arbetsförmågan i relation till arbetsuppgifterna som är central.

Genom detta prognoskrav upprätthåller Arbetsdomstolen en tydlig gräns mellan tillfällig sjukdom – som anställningsskyddet är avsett att bära – och en situation där anställningens ömsesidiga förpliktelser inte längre kan fullgöras. Först när det föreligger en tillräckligt underbyggd och framåtsyftande bedömning om stadigvarande nedsättning öppnas utrymme för att konstatera sakliga skäl enligt 7 § LAS.

Ett annat exempel är I AD 2006 nr 57 där en anställd hade varit långvarigt sjukskriven på grund av smärta i nacke, axel och senare depression, och sagts upp av Posten med hänvisning till varaktigt nedsatt arbetsförmåga och brist på omplaceringsmöjligheter. Facket hävdade att arbetsgivaren inte hade fullgjort sina skyldigheter beträffande rehabilitering, arbetsanpassning och omplacering innan uppsägning. AD konstaterade att den medicinska utredningen visade att arbetstagaren saknade arbetsförmåga för det aktuella arbetet och att arbetsförmågan var varaktigt nedsatt. Domstolen fann att det inte varit rimligt att kräva experimentella arbetsträningsförsök eller omfördelning av arbetsuppgifter i sådan omfattning som facket förespråkade, eftersom det huvudsakliga arbetet var monotont och belastande och heller inte skulle kunna utföras av arbetstagaren. Arbetsgivaren hade därför fullgjort sina skyldigheter i rehabiliterings- och omplaceringshänseende, och uppsägningen ansågs sakligt grundad.

En systematisk och seriös rehabiliteringsprocess: Ett tydligt exempel på vad som i praxis anses utgöra en systematisk och seriös rehabiliteringsprocess återfinns i AD 1997 nr 115. I målet hade en kommun under en längre tid vidtagit omfattande rehabiliteringsåtgärder för en arbetstagare vars arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivaren hade fortlöpande haft kontakt med företagshälsovård, genomfört arbetsförmågebedömningar och prövat olika anpassningsåtgärder. Därutöver hade alternativa arbetsuppgifter undersökts och omplaceringsmöjligheter utretts inom organisationen. Först efter att dessa åtgärder visat sig otillräckliga och det medicinska underlaget pekade mot en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan aktualiserades uppsägning. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren hade fullgjort sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar och godtog uppsägningen. Avgörandet illustrerar att domstolen kräver en dokumenterad, fortlöpande och strukturerad process där flera åtgärder faktiskt prövas i praktiken. Rehabiliteringsansvaret reduceras således inte till en formell skyldighet att ”utreda”, utan innebär en reell skyldighet att försöka möjliggöra fortsatt arbete. Samtidigt visar praxis att rehabiliteringsansvaret inte är ensidigt. I AD 1999 nr 26 betonade Arbetsdomstolen att även arbetstagaren har en medverkansskyldighet i rehabiliteringsprocessen. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren initierat åtgärder och erbjudit insatser, men arbetstagaren hade i viss mån brustit i att delta i rehabiliteringen. Domstolen framhöll att arbetsgivarens ansvar visserligen är långtgående, men att det förutsätter ett samarbete. Om arbetstagaren utan godtagbart skäl underlåter att medverka kan detta påverka bedömningen av om rehabiliteringsansvaret är uttömt. Avgörandet nyanserar således bilden av rehabiliteringsprocessen genom att tydliggöra att den bygger på ett ömsesidigt ansvar.

Tillsammans visar dessa båda avgöranden att kravet på en ”systematisk och seriös rehabiliteringsprocess” rymmer flera dimensioner: å ena sidan ett långtgående och aktivt ansvar för arbetsgivaren att utreda, anpassa och omplacera, å andra sidan ett krav på arbetstagaren att lojalt medverka i de åtgärder som syftar till att möjliggöra fortsatt anställning. Först när denna process – präglad av konkreta åtgärder och faktisk samverkan – kan anses uttömd, öppnas utrymme för att bedöma om sakliga skäl för uppsägning föreligger.

En reell prövning av anpassnings- och omplaceringsmöjligheter: I AD 2006 nr 11

illustreras betydelsen av en reell och konkret prövning av både anpassnings- och omplaceringsmöjligheter innan uppsägning på grund av sjukdom kan anses sakligt grundad. I målet rörde det sig om en arbetstagare vars arbetsförmåga hade förändrats till följd av sjukdom och som därför inte längre helt kunde utföra sina tidigare arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren hade erbjudit arbetstagaren en omplacering till en annan tjänst inom verksamheten, men den föreslagna omplaceringen låg på betydligt lägre lön och gavs villkor som inte stod i rimlig proportion till arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen fann därför att det inte förelåg en giltig omplaceringslösning i den form som erbjudits.

Arbetsdomstolen betonade att prövningen av omplaceringsalternativ måste vara reell och substantiell, vilket innebär att arbetsgivaren inte endast ska peka på teoretiska möjligheter till omflyttning inom organisationen utan faktiskt pröva om dessa alternativ är rimliga utifrån arbetsgivarens behov och arbetstagarens utbildning, erfarenhet och arbetsförmåga.

Arbetsdomstolen angav att för att en omplacering ska anses meningsfull måste den erbjudna tjänsten vara av sådan art att den kan ses som relevant arbetsuppgift för den sjukskrivne och inte innebära en oskälig försämring av arbetstagarens anställningsvillkor. Vidare uttalade Arbetsdomstolen att arbetsgivaren har ett ansvar att aktivt undersöka samtliga realistiska omplaceringsalternativ inom verksamheten. Detta ska ske innan sakliga skäl för uppsägning kan anses föreligga. I målet fann domstolen att arbetsgivaren inte hade uppfyllt detta krav eftersom omplaceringen väsentligen endast utgjorde en formell möjlighet utan faktisk bärighet för arbetstagarens fortsatta anställning. Arbetsdomstolen slog därmed fast att uppsägning inte var sakligt grundad, eftersom arbetsgivaren inte i tillräcklig utsträckning prövat omplaceringar som kunde vara förenliga med arbetstagarens arbetsförmåga och med rimliga anställningsvillkor. AD 2006 nr 11 visar därigenom att det inte räcker med att arbetsgivaren nämner omplaceringsmöjligheter i sin argumentation; prövningen måste vara

konkret, genomförd och utformad så att den svarar mot en realistisk möjlighet att fortsatt vara anställd. Detta stärker den rättsliga förståelsen av anpassnings- och omplaceringsskyldigheten som inte bara en formell procedur, utan som en materiell skyldighet som måste vara väl underbyggd och genomförd.

Att det saknas arbete av betydelse som kan utföras inom ramen för verksamheten: I AD 1999 nr 10 prövade Arbetsdomstolen om en arbetstagares nedsatta arbetsförmåga till följd av sjukdom var så varaktig och omfattande att uppsägning kunde anses sakligt grundad.

Arbetsgivaren gjorde gällande att det saknades arbete av betydelse som arbetstagaren kunde utföra inom ramen för verksamheten. Domstolen genomförde emellertid en konkret bedömning av den kvarvarande arbetsförmågan och verksamhetens organisation och fann att det inte var visat att arbetsförmågan var så obetydlig som arbetsgivaren påstod.

Arbetsdomstolen betonade att kravet på att det ska saknas arbete av betydelse innebär en hög bevisröskel för arbetsgivaren. Det räcker inte att arbetsförmågan är begränsad eller att arbetet behöver anpassas; det måste stå klart att arbetstagaren, efter genomförda eller utredda anpassnings- och omplaceringsåtgärder, inte kan utföra något arbete som har ett reellt värde för arbetsgivaren. I det aktuella fallet ansåg domstolen att det inte var tillräckligt utrett att sådana möjligheter saknades. Arbetsgivaren hade därmed inte visat att arbetsförmågan var stadigvarande och väsentligt nedsatt i den mening som krävs enligt 7 § LAS.

Fallet tydliggör att begreppet arbete av betydelse inte ska tolkas restriktivt till arbetsgivarens fördel. Även begränsad arbetsförmåga kan vara tillräcklig om den kan omsättas i meningsfulla arbetsuppgifter inom verksamheten. Domen markerar därmed att det är först när det efter en seriös och dokumenterad prövning verkligen saknas sådant arbete som uppsägning kan komma i fråga.

När dessa kriterier är uppfyllda framstår uppsägningen inte som ett uttryck för bristande vilja att rehabilitera, utan som en följd av att anställningens ömsesidiga förpliktelser inte längre kan fullgöras.

Sammantaget kan helhetsbedömningen beskrivas som en dynamisk balans mellan två grundläggande principer: anställningsskyddets sociala skyddsfunktion och arbetsgivarens rätt

att organisera verksamheten effektivt. Arbetsdomstolens praxis visar att denna balanspunkt förskjuts först när arbetsförmågan inte längre kan omsättas i ett verksamhetsrelevant arbete, trots fullgjorda rehabiliteringsåtgärder. Det är då som sakliga skäl enligt 7 § LAS kan anses föreligga

6. Avslutning

Uppsatsens syfte har varit att besvara frågan när sjukdom kan utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § LAS. Genom en rättsdogmatisk analys av lagtext, förarbeten och Arbetsdomstolens praxis kan konstateras att rättsläget är restriktivt och uppställer höga krav på arbetsgivaren. Utgångspunkten är att sjukdom i sig inte utgör sakliga skäl för uppsägning. Detta är en princip som etablerades redan vid införandet av 1974 års LAS och som konsekvent har upprätthållits i rättspraxis. Det avgörande är inte sjukdomens existens, utan dess konsekvenser för arbetstagarens arbetsförmåga.

För att sjukdom ska kunna utgöra sakliga skäl krävs, för det första, att arbetsförmågan är stadigvarande och väsentligt nedsatt. Bedömningen ska vara framåtsyftande och grundad på en medicinskt och arbetslivsinriktat underbyggd prognos. Tillfälliga eller osäkra prognoser är inte tillräckliga. För det andra krävs att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Praxis visar att detta ansvar är långtgående och innefattar en systematisk och seriös rehabiliteringsprocess där arbetsanpassningsåtgärder faktiskt prövas och dokumenteras. För det tredje måste arbetsgivaren ha gjort en reell prövning av omplaceringsmöjligheter inom hela verksamheten. Det är först när det står klart att det, efter genomförda eller utredda anpassnings- och omplaceringsåtgärder saknas arbete av betydelse som arbetstagaren kan utföra, som uppsägning kan komma i fråga. Bevisbördan för detta åvilar arbetsgivaren och är högt ställd.

Genomgången av praxis, från de tidiga avgörandena under 1970-talet till avgöranden efter 2022 års reform, visar en tydlig kontinuitet. Trots att lagtextens formulering ändrats från ”saklig grund” till ”sakliga skäl” har någon materiell förändring i fråga om sjukdom som uppsägningsgrund inte varit avsedd, vilket har gjorts tydligt i förarbetena.

Sjukdom kan således utgöra sakliga skäl för uppsägning enligt 7 § LAS först när arbetsförmågan är varaktigt och väsentligt nedsatt, när arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliterings- och omplaceringsansvar, och när det objektivt sett saknas arbete av betydelse inom verksamheten, vilket sammantaget innebär att tröskeln för uppsägning på grund av sjukdom är hög och ytterst beroende av en noggrant underbyggd helhetsbedömning.

7. Källförteckning

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

SOU 2006:107 Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet.

Förarbeten

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

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

Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1990/91: 140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1990/91:141 Rehabilitering, rehabiliteringsersättning m.m.

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

Föreskrifter

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2002:1)

Litteratur

Anesäter, Viktor, Lena Isenstam, Malin Wulkan, & Martin Wästfelt. *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, Fjortonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2023

Broman, Jacob, Ericson, Bo & Öhrn, Carolina, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Visby, 2023

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

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, Åttonde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2019

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, Tolfte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2025

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2025

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

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, Andra upplagan, Iustus, Uppsala, 2003.

Zetterström, Stefan, *Juridiken och dess arbetssätt: en introduktion*, Fjärde upplagan, Iustus, Uppsala, 2022.

Rättsfall

AD 1978 nr 139	AD 1991 nr 27
AD 1993 nr 42	AD 1993 nr 96
AD 1994 nr 12	AD 1997 nr 39
AD 1997 nr 115	AD 1998 nr 57
AD 1999 nr 10	AD 1999 nr 26
AD 2001 nr 1	AD 2001 nr 92
AD 2006 nr 11	AD 2006 nr 57
AD 2006 nr 83	AD 2006 nr 90
AD 2012 nr 51	AD 2014 nr 41
AD 2022 nr 34	AD 2024 nr 12