

Alkohol i arbetslivet

En undersökning om anställningsskydd och rehabiliteringsskyldighet när alkoholbruk går ut över arbetet

Erik Magnusson

Kandidatuppsats i Arbetsrätt - HARH16

HT2017

Handledare: Annamaria J. Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Förord

Stort tack till min handledare Annamaria som ständigt har kommit med värdefulla synpunkter på hur jag skulle hantera mitt ämne.

Även tack till Anna som har stått ut med mig, dag efter dag, gång på gång.

Erik

Sammanfattning

Abstract

Förkortningar

1. Inledning	6
1.1. Bakgrund.....	6
1.2. Syfte och frågeställning.....	7
1.3. Metod.....	7
1.4. Avgränsningar.....	8
1.5. Disposition.....	9
1.6. Är alkohol en sjukdom?.....	9
2. Anställningsskyddet - LAS	11
2.1. Misskötsamhet i form av onykterhet.....	12
2.2. Stärkt anställningsskydd vid alkoholsjukdom.....	14
2.3. Omplaceringsskyldigheten.....	17
2.3.1. Tillräckliga kvalifikationer.....	18
2.3.2. Skäligt erbjudande.....	20
2.4. Avskedsgrunder - Brustet förtroende.....	20
3. Rehabiliteringsskyldigheten	24
3.1. Organisering av rehabilitering.....	25
3.2. Arbetsanpassning.....	27
3.3. Arbetstagarens skyldighet att medverka.....	30
4. Analys	32
5. Källhänvisningar	36

Sammanfattning

Om en arbetstagares alkoholbruk går ut över arbetsprestationen så ligger det i arbetsgivarens intresse att åtgärda det, antingen genom att se till att arbetstagarens arbetsprestation blir bättre igen eller genom att avbryta anställningen. I svensk arbetsrättslagstiftning är det dock viktigt att särskilja på om en arbetstagare isåfall lider av en alkoholsjukdom eller inte. Om det inte föreligger en sjukdom så kan alkohol i samband med arbetslivet kopplas som misskötsel, och hanteras utifrån principerna kring misskötsel. Är arbetstagaren däremot alkoholsjuk så gäller ett stärkt anställningsskydd, då sjukdom generellt inte får ses som en saklig grund för uppsägning. Då har arbetsgivaren också en skyldighet att rehabilitera arbetstagaren, utifrån reglerna som fastställs i AML och SFB. Genom att anpassa arbetsplatsen utifrån arbetstagarens behov eller omplacera arbetstagaren kan arbetsgivaren sikta på att uppfylla de krav som ställs på honom och i princip göra allt som hen kan, inom en rimlig gräns, för att se till att arbetstagaren fullt kan återgå till sitt arbete. Har inte arbetsgivaren vidtagit rätt åtgärder som ses också en uppsägning som inte sakligt grundad. Det är först när en arbetstagare har en stadigvarande nedsättning och inte längre kan utföra arbete av betydelse som en uppsägning kan vara aktuell.

Abstract

When an employee's alcohol habits affect their work, then it is in the employers interest to resolve the problem, either by helping the employee get better or by ending the employment. In Swedish labour law, it is however important to distinguish cases between where an employee just abuses alcohol, and cases where an employee is suffering from an alcohol-related disease. If the employee isn't sick, then the alcohol abuse connected to the employment can be seen as neglect from the employee, and will be seen as neglect from a legal point of view. However, if the employee is suffering from an alcohol-related disease, then their employment protection will also be increased, since a disease generally never is a valid reason to terminate an employment contract. In these cases, the employer has a duty to rehabilitate the employee, based on the rules laid out in AML and SFB. By taking measures based on the employees needs like redeployment or adapting the workplace, the employer can work towards fulfilling the rehabilitation requirements and constantly work towards getting the employee back into his/her original employment. If an employer hasn't fulfilled his/her rehabilitation requirement, then a termination can not be seen as objectively grounded. A termination connected to the alcohol abuse can first be seen objective when the employee no longer can carry out work of importance.

Förkortningar:

AD - Arbetsdomstolen

AFS - Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

DS - Departementserien

ILO - International Labour Organisation

LAS - Lagen om anställningsskydd

Prop - Proposition

SFB - Socialförsäkringsbalken

SOU - Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Att avgöra hur många i Sverige som lever med ett alkoholberoende är svårt. Det är ett stort mörkertal, och därför kan statistik visa olika siffror beroende på varifrån statistik hämtas och hur begreppet alkoholberoende definieras. Statistik från 2011 visade att det då fanns ca 330'000 personer i Sverige som led av ett alkoholberoende, och att bara 1 av 5 har sökt sig till vården för sitt problem¹. Alna rapporterar att 12% av befolkningen i Sverige befinner sig i en högrisknivå av alkoholkonsumtion². Att alkohol är en stor kostnad för arbetstagare, arbetsgivare och samhället är ett faktum. Enligt Alna har de som befinner sig i en högrisknivå en nedsättning på 25%, och sammanlagt kostar skadligt bruk av alkohol företag ca 4% av de sammanlagda lönekostnaderna för ett företag³. Tidningen arbetsliv rapporterar att alkohol och droger står för 25-30% av alla sjukskrivningar, och att var fjärde arbetsplatsolycka involverar alkohol⁴. Samtidigt är arbetet viktigt för den som missbrukar alkohol. Att mista sitt arbete innebär i många fall att missbruket förvärras, och att ha en sysselsättning visar sig vara otroligt viktig för att kunna återhämta sig och få en normal tillvaro⁵. Det är förhållandet mellan arbetstagaren, arbetsgivaren och samhället som påverkar hur lagregleringen ser ut när det kommer till arbetskydd och rehabiliteringsskyldigheter. Å ena sidan finns arbetsgivarens intresse för att driva ett företag som går med vinst, å andra sidan finns en arbetstagare som har sitt egna välmående som intresse. I Sverige går lagstiftningen på en väldigt tydlig linje; missbruket grundar sig ofta i första hand i det sociala, och alkoholpolitiken måste se till att vara ett komplement för att förbättra förhållandet istället för att kasta individen åt sidan⁶. Förbättrade förhållanden för individen hjälper till med att lyfta individerna ur missbruket. Samtidigt måste också arbetsgivarens intressen beaktas. En alkoholsjuk arbetstagare kostar ofta företag mycket genom frånvaro, försämrad prestation och samarbetssvårigheter, så lagstiftningen måste även beakta det.

¹ SOU 2011:35. Socialdepartementet. Bättre insatser vid missbruk och beroende. s.20

² <http://www.alna.se/fragor-fakta/sju-skal-for-en-arbetsplats-fri-fran-skadligt-bruk> Hämtad: 1/11-17

³ <http://www.alna.se/fragor-fakta/sju-skal-for-en-arbetsplats-fri-fran-skadligt-bruk> Hämtad: 1/11-17

⁴ <http://www.prevent.se/arbetsliv/artikel/tema/2005/alkohol-paverkar-arbetslivet/> Hämtad 1/11-17

⁵ <https://akademssr.se/reportage/bostad-och-jobb-viktigt-att-bryta-missbruket> Hämtad 1/11-17

⁶ Kent Källström, Alkoholpolitik och arbetsrätt. (1992) Iustus Förlag, uppsala s.25

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att ur ett arbetsrättsligt perspektiv ta reda på vilka skyldigheter arbetstagaren och arbetsgivaren har gentemot varandra i fall där arbetstagaren nyttjar alkohol i samband med sin anställning. Genom att utreda rättsläget ska jag ta reda på vad för skyldigheter arbetsgivaren har att uppfylla innan den kan säga upp en arbetstagare, och vad arbetstagaren för anställningsskydd om en sådan situation skulle uppstå. Med hjälp av syftet ska jag besvara följande frågor:

-När kan en arbetsgivare avsluta anställningen då en arbetstagares alkoholanvändning påverkat arbetet negativt?

-Vad har arbetsgivaren för laglig skyldighet att rehabilitera en arbetstagare?

1.3 Metod

För att svara på frågeställningarna kommer jag att använda mig av en rättsdogmatisk metod.

Denna metod karaktäriseras av att en rättsfråga blir besvarad genom att söka svaren för den via lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin⁷. Syftet med den här metoden är alltså att kunna ta reda på svaren på min frågeställning genom att studera de nämnda rättskällorna.

Lagtexternas syfte har tolkats genom att läsa förarbeten som skrivits till lagen. Genom att läsa dessa kan jag exempelvis läsa hur §7 LAS ska tolkas i fall att arbetstagaren lider av en sjukdom eller alkoholmissbruk och förarbetena spelar en stor roll i att förstå vad som motiverat lagstiftarna till att stifta lagen⁸.

Däremot räcker inte enbart förarbeten, utan praxis genom domstolsfall fungerar bra för att förstå

⁷ Korling, Fredric och Zamboni, Mauro(red.), Juridisk metodlära. Lund : Studentlitteratur, 2013, s 21.

⁸ Lehrberg, Bert. Praktisk juridisk metod. (9:e uppl) Uppsala : Iusté, 2016 s.160

hur lagen ska tolkas, speciellt för att få en uppfattning om hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet gäller, då dessa fall är väldigt situationsbaserade⁹.

När det gäller doktrin så har Lars Lunnings bok "Anställningsskydd" gett mig en bra grund att tolka anställningsskyddet och har gett mig mycket information att grunda uppsatsen på. Även Kent Källströms bok "Alkoholpolitik och arbetsrätt" har gett mig en god grund att skriva om anställningsskydd och rehabiliteringsskyldighet. Kent Källströms bok är dock nästan 30 år gammal, och det har jag fått förhålla mig till när jag skrivit uppsatsen. Jag har även valt att inkludera Tommy Iseskogs bok, även fast jag är medveten om att den kan kritiseras för att vara deskriptiv, då jag bara använder den för att förklara simplare koncept, och fördjupar sedan med "tyngre" rättskällor. För rehabiliteringsdelen av uppsatsen så har jag utgått från artiklar skrivna av Annamaria Westregård för att bygga upp en helhetsbild av hur rehabiliteringen fungerar. Genom hela uppsatsen har jag däremot främst försökt utgå ifrån förarbeten och rättspraxis, då dessa kan ses högre i rättskällehierarkin.

1.4 Avgränsning

Den här uppsatsen fokuserar på förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, men jag kommer inte att ta upp hur exempelvis arbetstagaren tar emot sjuklön och vilka kriterier som krävs för att få det, utan fokuset ligger på anställningsskyddet. Perspektivet ligger främst även på arbetsgivaren, då jag i stor del undersöker just vad arbetsgivaren har för skyldigheter, men även aspekter från arbetstagarens skyldigheter kommer att lyftas.

Begreppet personliga skäl är ett uttryck som används i fall när det sker en uppsägning direkt kopplad till en enskild arbetstagares situation, till skillnad från uppsägning på grund av verksamhetsfallet, som kopplas till situationer som berör verksamheten. I den här uppsatsen kommer främst personliga skäl vara relevanta eftersom uppsägningar som kopplas till verksamheten inte kan kopplas till alkoholbruk, så när jag härefter nämner uppsägning kommer det att fokusera på uppsägning av personliga skäl.

⁹ Lehrberg, s.165

När jag nämner rehabilitering i uppsatsen så är det enbart rehabiliteringen på arbetsplatsen jag pratar om. Arbetsgivaren har ingen medicinsk rehabiliteringsskyldighet, utan den sköter sjukvården. Arbetsgivaren har inte heller ansvar för den sociala rehabiliteringen som socialtjänsten sköter, utan fokuset i uppsatsen är den rehabiliteringsskyldighet som arbetsgivaren har på arbetsplatsen.

Den här uppsatsen har fokusområdet på alkohol i arbetslivet, och därför kommer jag inte att ta upp vilka skyldigheter som uppstår vid missbruk av droger.

1.5. Disposition

I den här uppsatsen kommer det första kapitlet att hantera varför frågan är relevant, samt så har jag valt att inkludera ifall (och när) alkoholmissbruk är en sjukdom, då jag anser att detta är en viktig punkt för att sedan tolka rättskällorna. Jag har även valt att lägga kapitlet som handlar om LAS före rehabiliteringen, då jag själv anser att det är viktigt att förstå sig på vilka principer som lyfts i anställningsskyddslagen innan läsaren ger sig på rehabiliteringsskyldigheten, då exempelvis omplaceringsskyldigheten är en stor del av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Både kapitel 2 och 3 kommer således att hantera vilka rättsprinciper som existerar genom att lyfta rättskällor.

1.6. Alkoholism - en sjukdom?

För att ett alkoholproblem ska klassas som en sjukdom så behövs det ett läkarintyg på ett personen i fråga lider av en s.k. alkoholsjukdom. Men exakt hur alkoholsjukdomar uttrycker sig kan variera. I AD 1979 nr 87 gör Arbetsdomstolen valt att klassifiera det till situationer där en arbetstagare “vid enstaka tillfälle av okynne missbrukar alkohol i arbetslivet”, “sjukdom bestående av kronisk alkoholism” och “beroende av alkohol men inte kronisk alkoholist”¹⁰.

¹⁰AD 1979 nr 87

Vidare konstaterar Socialstyrelsen i AD 1982 nr 121¹¹ följande:

"Det kan [...] konstateras att alkoholorsakade skador/störningar på organismen tveklöst faller under sjukdomsbegreppet, även om de inte är av kronisk natur. Ett alkoholmissbruk utan beroende är däremot aldrig en sjukdom. Själva beroendet kan emellertid vara av sjukdomskaraktär. Avgörandet måste baseras dels på missbrukets art och grad och dels på vad som ur behandlingssynpunkt är lämpligast. Endast läkare, väl förtrogen med alkoholfrågorna, kan i det individuella fallet och efter noggranna undersökningar avgöra när missbruket nått sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomsvalör"

I AD 1996 nr 102¹² står att en arbetsgivare inte ska behöva sköta "amatördiagnostik" för att avgöra om huruvida en arbetstagare lider av en sjukdom, utan det är arbetstagarens ansvar att meddela att denne blivit sjuk..

¹¹AD 1982 nr 121, s 985

¹²AD 1996 nr 102

2. Anställningsskyddet - LAS

För att kunna svara på min första frågeställning, d.v.s. hur långt anställningsskyddet sträcker sig, behöver först lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) tolkas. I 7 § 1st står det att en uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad. Dock så står det inte vad en saklig grund är. En av grundprinciperna för 7 § är att den sakliga grunden ska vara situationsanpassad. Många branscher ser olika ut, förhållanden på arbetsmarknaden är i ständig förändring och det som är saklig grund i vissa fall behöver inte nödvändigtvis vara en saklig grund i andra¹³. Kravet för en saklig grund är att det ska ske en intresseavvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen vid en uppsägning¹⁴, dvs en avvägning mellan arbetstagarens intresse att få behålla sitt jobb, och arbetsgivarens intresse att avsluta anställningen. Vid en sådan avvägning ska arbetsgivaren främst försöka lösa de problem som finns med andra metoder än med uppsägning, och att uppsägningen ska vara en absolut sista utväg för att lösa problemen. Skulle en tvist uppstå kring en uppsägning är det viktigt att arbetsgivaren också kan styrka sin uppsägning med hjälp av en sådan intresseavvägning¹⁵.

När en grund för uppsägning existerar, såsom misskötsel, arbetsvägran eller olovlig frånvaro, är det inte enstaka händelser som är relevanta i en intresseavvägning. Istället ska arbetsgivaren ha gjort en bedömning på vad detta kan innebära för framtiden och försöka dra en slutsats om arbetstagarens lämplighet på arbetsplatsen via den. Således kan inte enstaka fall av misskötsel heller vara saklig grund för uppsägning, förutom i extrema undantagsfall där förseelsen har visat att arbetstagaren inte är lämplig för tjänsten¹⁶. I AD 1996 nr 102 så uttrycker domstolen sig som följande:

“Avgörandet för domstolens ställningstagande till frågan om det föreligger saklig grund för uppsägning är vilka slutsatser för framtiden som kommunen vid tidpunkten av för uppsägningen hade anledning att dra av det som inträffat”¹⁷.

Detta styrker hur engångsföreteelser kan just ses som engångshändelser och därför inte bör ses

¹³ Prop 1973:129 s.120

¹⁴ Källström, Kent, Alkoholpolitik och arbetsrätt (1992) s.101

¹⁵ Schmidt, Folke, Löntagarrätt, Reviderad upplaga 1994, Stockholm: Norstedts Juridik s.191.

¹⁶ Prop 1973:129 s.124

¹⁷ AD 1996:102

som en saklig grund för uppsägning, då det troligtvis inte kommer att upprepas.

2.1 Misskötsamhet i form av onykterhet

Det är viktigt att skilja från en situation där arbetstagaren har druckit alkohol på jobbet som en engångsföreteelse eller om det är i samband med en sjukdom. Vid en sjukdom så finns det ett stärkt anställningsskydd för arbetstagaren, men om personen i fråga är onykter i samband med arbete så kan detta jämföras med regler för misskötsamhet.

I proposition 1973:129 står det följande:

"En typ av förseelser som bör kunna medföra uppsägning utgörs av onykterhet i tjänsten. Det är emellertid ingalunda givet, att en enstaka förseelse av det slaget skall kunna utgöra grund för uppsägning. Som regel torde tvärtom som förutsättning för uppsägning böra gälla, att förseelsen upprepats"¹⁸

Redan när lagen stiftades ansågs det att enstaka fall av onykterhet i tjänst kunde accepteras, men att en uppsägning kunde bli aktuell om personen i fråga vid upprepade tillfällen var onykter i tjänst. När det kommer till avsked är förarbetena ännu strängare när det gäller onykterhet i tjänst. Där säger förarbetet att misskötsel så som onykterhet i tjänst inte är en anledning för avsked, ens vid upprepade tillfällen. Det ska emellertid finnas möjlighet för undantag vid upprepade tillfällen¹⁹.

Misskötsamhet i form av onykterhet var något som återopades ett flertal gånger efter införandet av 1974 års anställningslag²⁰. I AD1975 nr 4 hade en flygvärdinna arbetat hos SAS i ungefär ett år. Under denna tiden hade hon haft olovlig frånvaro och att hon under sin anställning också hade druckit alkohol iklädd sin tjänsteuniform. Detta fann AD vara tillräckliga skäl för att anse att flygvärdinnan hade brutit mot sina åtaganden och att det fanns saklig grund för uppsägning²¹. AD1977 nr 151 hade liknande omständigheter, då tvisten handlade om ännu en flygvärdinna och huruvida hennes uppsägning hade varit sakligt grundad. Flygvärdinnan hade i detta fallet kommit

¹⁸ Prop 1973:129 s.125

¹⁹ Prop 1973:129 s.150

²⁰ Källström s.111

²¹ AD 1975 nr 4

sent till jobbet ett flertal gånger och hade samarbetssvårigheter med de andra kollegorna. Vidare hade hon brutit mot föreskrifter som menade att arbetstagare inte fick förtära alkohol inom åtta timmar före flygning, att hon hade flugit alkoholpåverkad och att hon druckit alkohol offentligt iklädd uniform. Då det saknades möjligheter att omplacera henne inom företaget så ansåg AD att uppsägningen hade varit sakligt grundad²².

Källström menar att de två tidigare rättsfallen rör vid två arbetsplatser med rigorösa föreskrifter kring alkoholförtäring, men att det inte bara är alkoholen i sig som är betydande, utan att alkoholkonsumtionen kan ses som arbetstagarens sätt att försumma sitt ansvar²³. I båda fallen så lyfter domstolen inte att det skulle kunna handla om ett missbruk, utan fokuset ligger på att alkoholförtäringen är en försummelse som tillsammans med andra försummelse ligger som nackdel till arbetstagaren. Däremot behöver inte alkoholproblem nödvändigtvis vara ett uttryck för misskötsamhet i AD. I AD 1977 nr 125 så ansåg AD att en uppsägning av en arbetstagare inte hade varit sakligt grundad. Arbetstagaren hade under sin anställning på ett varuhus olovligt tagit en burk krabba och en påse karameller. Detta var andra gången arbetstagaren hade gjort något sånt, och arbetsledningen hade befriat honom från anställningen. Dock så hade AD påpekat att det delvis var det ringa värdet på varorna, men också arbetstagarens situation (alkohol- och familjeproblem) som gjorde att uppsägningen inte varit lovlig²⁴. Källström menar att olika krav ställs på olika delar av arbetsmarknaden, och att det är anställningens typ som avgör om det skulle kunna vara förmildrande för omständigheterna eller om det är ett tydligare tecken på misskötsamhet²⁵.

Som tidigare nämnt kan alkoholbruk på arbetsplatsen ses som ett brott mot avtalsförpliktelserna²⁶, men förarbetena menar att det inte är en tillräcklig grund för uppsägning när en arbetstagare är alkoholpåverkad på arbetstid²⁷. Däremot visar arbetstagaren genom att vid upprepade tillfällen vara alkoholpåverkad och att medvetet sätta sig i den situationen visar ett uttryck på att inte vilja

²² AD1977 nr 151

²³ Källström s.112

²⁴ AD1977 nr 125

²⁵ Källström s.112

²⁶ Källström s87

²⁷ Prop 1973:129 s.150

samarbeta, vilket i sig är ett brott mot en av de centrala avtalsförpliktelserna i en anställning, som exempelvis lojalitetsprincipen. Dock kan inte bara ett sådant beteende vara saklig grund för uppsägning. Arbetstagaren måste också vara medveten om att hans beteende inte tillåts av arbetsgivaren, och att arbetsgivaren gör det tydligt att beteendet inte tillåts. Om beteendet däremot fortsätter trots att arbetsgivaren gjort det tydligt så kan det ses som att arbetstagaren inte är lämplig för fortsatt tjänst²⁸.

2.2. Stärkt anställningsskydd vid alkoholsjukdom

Tolkningen av alkoholbruk ur en rättslig synpunkt kom till att ändra sig under 1980-talet. Arbetstagarrepresentanter började allt mer att lägga fokuset på att alkoholmissbruket av den uppsagda eller avskedade arbetstagaren hade en sjukdomskaraktär²⁹. När det gäller klara fall av alkoholsjukdom har arbetsdomstolen haft synsättet att det då rör sig om en sjukdom istället för misskötsamhet³⁰. Då höjs också ribban för vad en arbetsgivare ska tåla utifrån en arbetstagare, och bedömningen görs utifrån sjukdomens natur eller arbetsplatsens förhållanden. Exempelvis blir det hårdare regler på att arbetsgivaren ska omplacera enligt 7§ LAS eller göra en rehabiliteringsutredning och arbetsmiljöanpassning (Se kommande kapitel).

Det är däremot viktigt att göra en bedömning om huruvida en arbetstagare lider av en alkoholsjukdom om denna uppträder onykter i arbetet. Bara onykterhet i sig kan ses som misskötsel, men är personen i fråga alkoholsjuk så blir bedömningen att alkoholproblem ses som ett symptom av sjukdomen³¹.

AD1982 nr 121 handlar om ett tryckeribitråde som sagts upp från ett förlag. Till stöd för uppsägningen menar arbetsgivar sidan att tryckeribiträdet vid ett flertal tillfällen har misskött sig genom att ha olovlig frånvaro, sen ankomst och befinna sig på arbetsplatsen alkoholpåverkad. Arbetstagaren hade vid ett flertal tillfällen fått varningar och omplacerats, samt att han hade genomgått en rehabilitering, men utan resultat. Ett flertal läkare hade intygat att arbetstagaren led av kronisk alkoholism, och ingen av parterna i tvisten hade gett någon kritik

²⁸ Källström s.87

²⁹ Källström s.114

³⁰ Lunning s.439

³¹ Lunning s 439

mot arbetsgivarens rehabiliteringsinsats. Domstolen ansåg att det var tydligt att arbetstagaren led av en alkoholsjukdom, och att det som arbetsgivarsidan hade lyft hade varit omständigheter kopplade till sjukdomen. Eftersom sjukdom inte är en grund för uppsägning så ansågs det därför inte heller ha förelegat en sakligt grund för uppsägning av tryckeribiträdet, och att uppsägningen inte heller hade tagit intresseavvägningen i åtanke³².

I rättsfallet AD1978 nr 139 handlade det om uppsägningen av två arbetstagare. Dessa två arbetade på Volvo och hade under en längre tid varit gravt alkoholiserade. Arbetstagarrepresentanten ansåg att uppsägningarna inte hade varit sakligt grundade. I rätten lyfte arbetsdomstolen upp ett principiellt förbud mot uppsägning på grund av sjukdom, med bara ett fåtal undantagsfall, med bakgrund i förarbetena i prop. 1973. Undantagsfallen skulle exempelvis vara att personen i fråga inte längre kan utföra något arbete av betydelse. I det här domstolsfallet så var det inga problem på den ena arbetstagaren när han väl var i arbete. Det var mest sjukdagar som hade varit grunden, och eftersom de är direkt kopplade till sjukdomen ansåg AD att hans uppsägning inte hade varit sakligt grundad. Den andre arbetstagaren hade däremot haft en nedsättning i sin arbetsförmåga. AD konstaterade att prestationen hos den här personen hade sjunkit betydligt, och att han inte kunde hålla samma tempo som sina arbetskamrater. Däremot ansåg domstolen också att det inte hade gått så långt att den andre arbetstagaren inte kunde utföra arbete av betydelse, utan att han fortfarande var kapabel. Det, och det faktum att Volvo är ett stort företag med goda möjligheter för omplacering, gjorde att AD inte ansåg att uppsägningen varit sakligt grundad³³.

I proposition 1973:129 så står det att uppsägning på grund av ålder eller sjukdom inte ska vara sakligt grundad, för att det inte ska bli enkelt att säga upp människor i svagare social ställning och på så sätt skapa två arbetsmarknader, en med yngre, friska och högutbildade, och en med äldre, sjuka och lågutbildade, även fast det kan finnas i arbetsgivarens intresse att bara anställa och behålla arbetskraft från den tidigare nämnda gruppen³⁴. Dock kan ålder eller sjukdom leda

³² AD 1982 nr 121

³³ AD 1978 nr 139

³⁴ Prop.1973:129

till en nedsättning av arbetsförmåga till den punkt då personen inte längre kan utföra något arbete av betydelse. I ett sådant fall ska det vara en saklig grund för uppsägning. Glavå tar upp AD 1982 nr 133 där det görs en principiell kommentar. Arbetsdomstolen menar att en misskötsamhet där den anställde är alkoholsjuk inte ska ses som en misskötsamhet, utan att de principer som gäller vid sjukdom ska gälla. Sjukdom kan å andra sidan leda till en stadigvarande nedsättning i arbetsförmågan. Om arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse så är det saklig grund för uppsägning³⁵.

AD 2005 nr 105 rör en arbetstagare som arbetar vid ett golvtilverkningsföretag. Arbetstagaren har varit anställd inom företaget i över 30 år och har under sin anställning arbetat med en mängd olika arbetsysslor. Sedan en tid tillbaka har arbetstagaren lidit av en alkoholsjukdom och arbetsförmågan av arbetstagaren har påverkats av sjukdomen. Arbetsgivaren har över ett flertal år försökt driva en rehabilitering för den här arbetstagaren. Efter ett tag så valde arbetsgivaren att säga upp arbetstagaren på grunderna att han misskött sig genom att komma till arbetet alkoholpåverkad, samt att hans arbetsprestation inte längre är duglig. Arbetsdomstolen ansåg att företaget hade hanterat arbetstagarens rehabilitering på ett professionellt sätt. Vidare så hade arbetstagaren blivit omplacerad till ett specialanpassat område för honom, men hade även där en väldigt låg arbetstakt och kunde bara utföra de simplaste arbetsuppgifterna. Mot bakgrunden att arbetstagaren inte kunde utföra något meningsfullt arbete så ansåg arbetsdomstolen att uppsägningen av den här mannen hade varit sakligt grundad³⁶.

I fall som botten sig i att en alkoholsjuk har ett avvikande beteende och sedan har sagts upp från sin tjänst så gör arbetsdomstolen en prognos inför framtiden om huruvida den anställde kommer att klara av sina arbetsuppgifter. I den här prognosen ska inte den anställdes beteende ses som en misskötsamhet, utan som tidigare nämnt så ska detta räknas in som ett symptom för sjukdomen. Problem med att passa tiden och frånvaro är exempel på sådant här beteende som inte ska ses som klandervärd³⁷.

³⁵ Glavå, Mats. Arbetsrätt, 3., [uppdaterade] uppl., Lund : Studentlitteratur, 2016 s.436

³⁶ AD 2005 nr 105

³⁷ Glavå s437

2.3. Omplacering

Som tidigare nämnt så krävs det att arbetsgivarens ska ha utfört sin omplaceringsskyldighet för att en uppsägning ska vara sakligt grundad i enlighet med 7§ 2st i LAS. För att omplaceringen ska vara giltig krävs det två stycken moment. Först och främst så måste omplaceringen vara skälig. Med skälig menas att de problem som föreligger omplaceringen måste uppnå kraven för intresseavvägningen som nämndes tidigare i essän. Med detta sagt så är det inte skäligt att heller omplacera om arbetstagaren gjort sig skyldig till så pass allvarliga företeelser så att avsked annars hade varit aktuellt. Det andra momentet är möjligheten, dvs att det måste finnas ledigt arbete på arbetsplatsen för att det ska vara möjligt för arbetsgivaren att omplacera. Vidare finns det inget tvång för arbetsgivaren att skapa nya jobb för att omplacera, utan kravet gäller bara för existerande tjänster där det finns en ledig position³⁸.

Vid en omplacering är det viktigt att arbetsgivaren har gjort en utredning och att denna är utförd noggrant, men vad exakt som innebär noggrant beror på det enskilda fallet³⁹. I förarbetena till 1974 års LAS står det att det åligger arbetsgivaren att undersöka omplaceringsmöjligheterna inom företaget⁴⁰, men mer exakt än så blir det inte, utan måste läsas utifrån praxis.

I AD 1997 nr 73 så görs det tydligt att en utredning krävs för att en uppsägning ska vara sakligt grundad. I tvisten så har ett landsting sagt upp en sjuksköterska efter att de ansåg att hon inte längre kunde utföra något arbete av betydelse. Sjuksköterskan hade vid två tillfällen råkad ut för bilolyckor som gjorde att hennes arbetstempo blev lågt, samt att hon hade svårt att exempelvis lyfta saker. I samband med olyckorna hade landstinget omplacerat henne till uppgifter som var enklare för henne att utföra, såsom att ta emot patientbokningar och provtagningar. Domstolen ansåg att även om hon hade besvär med att utföra de arbetsuppgifter som normalt krävdes för en sjuksköterska så kunde hon fortfarande sköta de administrativa uppgifterna på ett tillräckligt sätt. Med det i åtanke, samt att landstinget inte gjort en ordentlig omplaceringsutredning så ansågs

³⁸ Glavå s403

³⁹ Glavå s405

⁴⁰ Prop. 1973:129 s.121

inte omplaceringsskyldigheten utförd⁴¹. Detta fallet gällde i och för sig inte en arbetstagare som led av en alkoholsjukdom, men samma princip gäller arbetstempot sjunker på grund av en alkoholsjuk.

Rättsfallet AD 2001 nr 60 handlade om uppsägningen av en skyddsvakt anställd vid Sveriges riksbank. Skyddsvakten hade gjort sig skyldig till häleri genom att sälja vapen och ammunition. Riksbanken hade sagt upp skyddsvakten med motivationen att denna händelse gjort att förtroende för honom var uppsagt, och detta höll domstolen med om. Dock påpekade domstolen att det fanns lediga arbeten som växeltelefonist, och att riksbanken inte hade en anledning till att omplacera honom till den tjänsten, då det inte fanns anledning att förtro honom som växeltelefonist. Domstolen ansåg att uppsägningen varit sakligt grundad⁴².

Däremot kan det fortfarande finnas situationer då en händelse kan göra att arbetstagaren inte anses lämplig för omplacering. I exempelvis AD 2002 nr 33 hade en kommunalt anställd kört in en sopbil i en viadukt och därmed förbrukat sitt förtroende för kommunen, något som arbetsdomstolen höll med om. När en arbetstagare gjort sig skyldig till en så pass allvarlig företeelse att avsked föreligger så upphör också alla skyldigheter som arbetsgivaren har gentemot arbetstagaren, så som exempelvis rehabilitering och omplacering⁴³.

2.3.1 Tillräckliga kvalifikationer

När en arbetstagare omplaceras ska detta ske på grund av en anledning. Om denna anledning är för att arbetstagaren inte kan hantera sina ordinarie uppgifter på grund av ett alkoholproblem så måste arbetstagaren också klara av det nya arbetet som den har blivit omplacerad till. I detta samband pratas det om tillräckliga kvalifikationer, alltså de minimumkrav som krävs för att en arbetstagare ska klara av sin nya anställning⁴⁴.

⁴¹ AD 1997 nr 73

⁴² AD 2001 nr 60

⁴³ AD 2002 nr 33

⁴⁴ Iseskog, Tommy, Missbruk och Anställningsskydd, 3e uppl. Stockholm : Talentum HR, 2009 s. 34

Vid en omplacering kan det finnas krav på arbetsgivaren att utbilda arbetstagaren till att passa in i rollen. Exakt hur detta ska ske står dock inte i förarbetena, utan istället får det läsas ut genom vad domstolen har gjort för yttrande (se exempelvis AD 1979 nr 96 där tvisten handlade om huruvida en arbetstagare hade tillräckliga kvalifikationer för att vara en försäljningskontorist). Där har arbetsdomstolen som huvudregel tillämpat ett slags "tröskelkrav". Om arbetstagaren inte har det som krävs för att uppnå tröskelkraven så anses det inte heller lämpligt för arbetsgivaren att omplacera arbetstagaren till en sådan tjänst. Om arbetstagaren däremot uppnår detta krav så finns det ett krav på arbetsgivaren att ställa upp och se till att arbetstagaren kan inskolans till tjänsten genom utbildning och introduktion, etc. Dock så är det inte krav på att utbilda så att arbetstagaren kan nå den här tröskelnivån⁴⁵. Detta förtydligas även i AD 1999 nr 24 där arbetsdomstolen gör följande påstående:

*“Arbetsgivarens omplaceringskyldighet gäller i fråga om arbeten för vilka arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. I detta har ansetts ligga att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga. En viss upplärningstid får arbetsgivaren acceptera. Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att genomföra en omplacering som skulle innebära omskolning av arbetstagaren.”*⁴⁶

I situationer där en arbetstagare skall omplaceras så är det också upp till arbetsgivaren att själv bestämma vilka kvalifikationer som ska gälla för tjänsten⁴⁷.

Eftersom det också krävs tillräckliga kvalifikationer för att kunna vara lämplig för en omplacering så betyder detta också att en person som inte längre anses kunna utföra arbete av någon betydenhet inte heller ligger under en omplaceringskyldighet, då det inte ses lämpligt att ha den i en annan tjänst heller. Detta blir tydligt i AD 2005 nr 105 där en arbetstagare bara klarade av att sköta ungefär hälften av sina arbetsuppgifter i samband med en alkoholsjukdom, och detta efter att ha blivit tilldelad enklare arbetsuppgifter dessutom. Arbetstagaren visade inga tecken på förbättring i sin rehabilitering, och domstolen ansåg att han inte längre kunde utföra

⁴⁵ Iseskog s35

⁴⁶ AD 1999 nr 24

⁴⁷ Lunning s501

något arbete av betydelse. Med bakgrund mot detta så såg Arbetsdomstolen att det inte längre var skäligt att arbetstagaren skulle få behålla sin anställning⁴⁸.

2.3.2 Skäligt erbjudande

Det finns rättsregler på att det arbete som arbetsgivaren erbjuder måste först och främst försöka efterlikna originaltjänsten så gott det går. I första hand ska arbetsgivaren se till att erbjuda ett likvärdigt arbete jämfört med den tidigare tjänsten. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren ha arbetstagarens personliga förutsättningar, såsom arbetsuppgifter, lön och löneförmåner i åtanke. Det är alltså inte möjligt för en arbetsgivare att försöka gå runt omplaceringsskyldigheten genom att erbjuda en sämre tjänst om det existerar andra tjänster som anses vara mer lämpliga⁴⁹. Med detta sagt så måste tjänsten inte vara likvärdig om det inte existerar likvärdiga tjänster på arbetsplatsen, eller om arbetstagaren inte längre kan arbeta på ett likvärdigt arbete. Exempelvis, om en person med alkoholproblem inte längre kan utföra arbetet på grund av att tempot är för högt så kan det vara skäligt att omplacera den till en tjänst där tempot är lägre, då det generellt är i arbetstagarens intresse att behålla sin anställning.

2.4 Avskedsgrunder - Brustet förtroende

18§ LAS säger att en arbetstagare som *grovt åsidosatt* sina åligganden kan avskedas av arbetsgivaren. När det kommer till sjuka arbetstagare som gör sig skyldiga till att grovt åsidosätta sina åligganden så handlar det främst om fall där arbetstagaren hade gjort sig skyldig till en form av förtroendemisbruk eller förtroendeförbrukande handling. Skillanden mellan dessa begreppen är att vid förtroendemisbruk så handlar det om att arbetstagaren har missbrukat sitt förtroende gentemot arbetsgivaren genom att exempelvis stjäla pengar från den, medan förtroendeförbrukande handlingar är när arbetstagaren agerar på ett sätt så att förtroende är förbrukat, exempelvis genom hot och våld mot arbetskamraterna⁵⁰.

Hot och våld har arbetsdomstolen konstaterat att det generellt är en saklig grund för avsked⁵¹, dock behöver detta nödvändigtvis inte vara så, i synnerhet i samband med en alkoholsjukdom.

⁴⁸ AD 2005 nr 105

⁴⁹ Lunning s501-502

⁵⁰ Ieskog s37

⁵¹ Se AD 1984 nr 88

Det principiella förbudet mot att säga upp personer på grund av sjukdom kan gälla även i fall där avsked hade kunnat föreligga⁵².

I AD 1978 nr 22 hade en arbetstagarare arbetat som maskinsättare på ett företag i över 30 år. Under hans anställning hade han utsatts för många motgångar. 1973 blev han tvungen att sälja sin villa, och hustrun tog inte detta bra och ansökte om skilsmässa. I samband med detta började maskinsättaren att utveckla alkoholproblem. Äktenskapsproblemen löste sig, men några år senare så insjuknade hustrun i cancer. I samband med detta blev alkoholproblemen värre och det kunde ske att maskinsättaren dök upp berusad på arbetet. De ökade alkoholproblemen ledde till att arbetstagararen fick ett högt antal dagar med frånvaro och svårigheter med samarbetet. Det konstaterades att maskinsättaren led av kronisk alkoholism. En dag så hade maskinsättaren dykt upp kraftigt alkoholpåverkad och hotat en arbetskollega och arbetsledare om våld, och i samband med detta så avskedades han. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren inte hade kunnat styrka att arbetstagararen hade grovt åsidosatt sina åliggande i enlighet med 18§ LAS. Arbetsdomstolen menade att arbetstagararen hade utsatts för hård press genom att båda parter i en tidigare förhandling hade sagt att att han skulle sägas upp om han vid upprepade tillfällen dök upp alkoholpåverkad till arbetsplatsen. Med detta och sjukdomen i åtanke så såg domstolen att det kunde bidra till att arbetstagararen uppträtt hotfullt gentemot kollegan och arbetsledaren. AD menade att det inte heller fanns grund för att säga upp arbetstagararen. Då han varit anställd i över 30 år så var anställningsskyddet extra starkt mot honom. Han hade inte heller orsakat någon större skada mot företaget genom att inte prestera enligt önskvärd nivå. Sjukfrånvaron var inte heller så betydelsefull, med tanke på att frånvaro kan räknas med när en arbetstagarare lider av en alkoholsjukdom, och arbetsgivaren verkade inte heller ha utfört sin omplaceringsskyldighet⁵³. Utifrån den här domen kan det också läsas ut en viktig princip. Domstolen ser väldigt kritiskt på den uppgörelse som gjordes mellan facket och arbetsgivaren om att arbetstagararen fick behålla sin anställning så länge arbetstagararen kunde lova att inte längre bruka alkohol i samband med sitt arbete. Även fast den här sortens överenskommelse kunde vara vanliga i andra länder så ansåg arbetsdomstolen att detta gick mot den svenska arbetsrätten, och att en sådan överenskommelse

⁵² Källström s.114

⁵³ AD 1978 nr 22

inte skulle vara bindande mot arbetstagaren. Detta för att en sådan överenskommelse kunde orsaka stress för en missbrukare så att den kunde förlora självbehärsknigen och på så sätt lättare återfalla i missbruk⁵⁴.

Fara för liv och hälsa är däremot en avskedsgrund som är aktuell när det gäller personer som lider av en alkoholsjukdom. I vissa befattningar kan ett alkoholmissbruk leda till att säkerheten för både arbetstagaren, kollegorna och andra sjunker, och risken för en olycka ökar.

AD 1979 nr 67 är ett exempel på när säkerheten har ifrågasatts av arbetsgivaren när en arbetstagare har lidit av en alkoholsjukdom. I tvisten så hade en skorstensfejare sagts upp efter att han varit full i periodvisa intervaller. Båda parterna var överens om att denna led av en alkoholsjukdom. Några direkta klagomål på hur arbetstagaren hade utfört sitt arbete lyftes inte fram av arbetsgivarparten, utan istället låg fokuset på att berusning på arbetstid kunde leda till olyckor genom att säkerheten utsattes för fara. Eftersom det var ett litet företag så fanns det inte heller möjlighet att omplacera. Vid bedömning av huruvida arbetstagaren var en säkerhetsrisk skulle man, enligt gamla praxis⁵⁵, se över vilka händelser som inträffat fram tills nu. När domstolen hade gjort den bedömningen såg domstolen att det aldrig hade inträffat en olycka i samband med sjukdomen. Arbetstagaren hade däremot visat en sådan förståelse för sin sjukdom så att han kunnat avstå från att arbeta i de perioder då symptomen hans alkoholism var mer påtagliga. Alltså såg inte domstolen att det fanns någon större risk för säkerheten, utan att det största problemet som arbetsgivaren hade var att arbetstagaren hade hög frånvaro, något som varken är saklig grund för avsked eller uppsägning. Uppsägningen var därför inte giltig⁵⁶.

Rattfylleri är ett fall då många olika faktorer spelar roll, speciellt om arbetstagaren lider av en alkoholsjukdom. I första hand ska rehabiliterande insatser göras för att hjälpa arbetstagaren, och avsked får bara ske i undantagsfall⁵⁷. I fallet AD 2002 nr 33 hade en arbetstagare varit anställd som chaufför vid renhållningen inom en kommun. Under arbetstid hade arbetstagaren kört in i en viadukt med sin sopbil, fastnat med bilen och därefter smitit från olyckan. Enligt undersökningarna så visade det sig att arbetstagaren hade kört grovt rattfull då olyckan skedde,

⁵⁴ Källström s115

⁵⁵ Se AD 1977 nr 223 om ett fartygsbefäl som sades upp

⁵⁶ AD 1979 nr 67

⁵⁷ Lunning s602

och arbetsgivaren hade avskedat arbetstagaren. I domstolen kom man fram till att arbetstagaren led av en alkoholsjukdom, men också att den olycka han hade orsakat genom sitt handlande var så pass allvarligt att det fanns grund för avsked. Rättsfrågan var om alkoholsjukdomen eller om handlandet vägde tyngst. Med propositionen för 1974 års anställningsskydd så kom domstolen fram till att arbetstagaren dock hade åsidosatt sina åligganden så pass grovt att avskedandet var sakligt grundat⁵⁸.

Ett annat fall som tar upp rattfylleri är AD 2009 nr 22. En kommunarbetare hade avskedats från sin anställning på kommunen då han under sin arbetsdag druckit alkohol och när arbetsdagen sedan varit slut kört grovt rattfull med sin tjänstebil, men en alkoholkoncentration på 1,2 promille i blodet. Tidigare hade mannen varit sjukskriven på grund av utmattning, och genomgått en rehabilitering i flera år, och bara kort efter sitt avsked hade han gått tillbaka till fullt arbetstempo.

Det visade sig under målets gång att kommunen hade gjort utredningar om arbetstagaren hade missbruksproblem i samband med sin sjukskrivning, men detta förnekade mannen. Kommunen hade inte heller fått uppfattningen om att mannen skulle lida av en alkoholsjukdom, och arbetstagsidan hade inte heller lyft fram sjukdomsaspekten. En problematik som lyftes i arbetsdomstolen var att mannen inte hade kört rattfull på arbetstid, utan att han först körde bilen när hans skift var slut. Dock menade arbetsdomstolen att eftersom bilen var utrustad med kommunens loggor så kunde domstolen fortfarande se att hans rattfylla kunde kopplas till tjänsten, och att mannens avsked därför ansågs skäligt.

Det fanns dock skiljeaktiga meningar bland domstolens ledamöter. Två stycken ledamöter menade att mannens agerande var av så pass allvarlig karaktär att avsked kunde ha förelegat, om inte hans rehabilitering hade avslutats bara ett halvår tidigare. Det hade framkommit att mannen hade haft problem med ångest, och de två ledamöterna menade att händelsen bara kunde ses som en engångsföreteelse⁵⁹.

⁵⁸ AD 2002 nr 33

⁵⁹ AD 2009 nr 22

3. Rehabiliteringsskyldigheten

I svensk arbetsrätt finns det ingen enhetlig lagstiftning om en arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet eller om en arbetstagares skyldighet att delta i rehabiliteringen. Reglerna kring dessa principer går istället att främst tolkas utifrån arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken.

Under 1990-talet infördes det tydligare och mer strikta regler om arbetsgivarens ansvar för rehabiliteringen och arbetsmiljön i samband med det som kallas för rehabiliteringsreformen⁶⁰. Det visade sig dock att det stora ansvaret på arbetstagaren att sköta rehabiliteringsåtgärder och arbetsmiljöanpassning inte fungerade bra i praktiken. Knappt 10% fick sin rehabilitering inom föreskriven tid, och färre än 1% fick sin rehabiliteringsplan i rätt tid. Det var helt enkelt för svårt för arbetsgivarna att leva upp till de krav som ställdes av lagstiftningen⁶¹. Detta, menade en SOU, berodde inte på att arbetsgivare försökte att undvika lagarna, utan handlade snarare om att det fanns stora kunskapsbrister i hur en situation som krävde rehabiliteringsåtgärder skulle hanteras⁶².

2009 kopplades försäkringskassan ihop med rehabiliteringsprocessen genom att försäkringskassan skulle få rätt till att begära underlag från arbetsgivaren för att kunna göra en bedömning av arbetstagarens förmåga⁶³. Reglerna för hur rehabiliteringen ska organiseras kommer dock att ändras den 1/7 2018. Då kommer ansvaret som försäkringskassan har att minska, och en större tyngd av detta ansvaret läggs istället över till arbetsgivaren⁶⁴.

Detta kapitlet kommer att beröra hur arbetsgivaren ska planera den rehabilitering försäkringskassan planerat, vilka skyldigheter arbetsgivaren har att anpassa arbetet till arbetstagaren, samt vilka skyldigheter arbetstagaren har gentemot arbetsgivaren vid en rehabiliteringsprocess.

⁶⁰ Se Prop. 1990/91:140 - *Arbetsmiljö och Rehabilitering*

⁶¹ SOU 2006:107 *Fokus på åtgärder - En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet* s.233

⁶² SOU 2006:107 s.236

⁶³ Prop. 2007/08:136 - En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete

⁶⁴ DS. 2017:9

3.1. Organisering av rehabilitering

Kapitel 30 i SFB säger att en arbetsgivare ska, tillsammans med arbetstagaren, framställa uppgifter angående sjukdomen, och sedan vidarebefordra dem till försäkringskassan så att försäkringskassan snabbt kan involveras i att planera rehabiliteringen. Exempelvis kan försäkringskassan be arbetsgivaren att undersöka om det finns andra lämpliga arbetsuppgifter som är mindre krävande, eller om arbetstagaren behöver ta ledigt från arbetet⁶⁵. Det är enligt en proposition att arbetsgivaren bäst kan avgöra, tillsammans med arbetstagaren, om vilka behov arbetstagaren har för att så snabbt som möjligt kunna återgå till fullständigt arbete⁶⁶. Hur utredningen ska vara utformad varierar från situation till situation, eftersom det inte går att avgöra i förväg exakt vad som kommer att krävas för att rehabilitera en arbetstagare. Generellt ska utredningen ske i samband med att en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet i mer än fyra veckor i sträck på grund av sjukdom eller arbetskada, vid upprepad korttidsfrånvaro till följd av sjukdom eller när arbetstagaren begär det. Den här utredningen ska genomföras om inte det finns klara skäl för varför det inte skulle behövas⁶⁷. Exempelvis om en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet på grund av ett brott så föreligger det inte alltid skäl att utföra en rehabilitering.

Exakt när rehabiliteringen ska ske står däremot inte uttryckligen i lagen. SFB 30:11 menar att försäkringskassan ska *påbörja rehabiliteringsåtgärder så snart som möjligt av medicinska skäl*. Tidigare fanns det tydligare regler på tidsfrister för när rehabiliteringsarbetet skulle startas, men dessa togs bort i samband med lagändringarna i SFB. En oro hade uttryckts för att det skulle kunna försena påbörjandet av rehabiliteringen, men regeringen ansåg att tidsfrister låste in parterna i onödiga situationer, och att genom att låta arbetsgivarna själva anpassa utredningen till situationen så skulle det bli enklare att sköta arbetet för alla inblandade⁶⁸. Har inte arbetsgivaren

⁶⁵ <https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukdom/arbetslivsinriktad-rehabilitering> Hämtad 21/11/2017

⁶⁶ Prop 2006/07:59 s.22

⁶⁷ Prop 1990/91:141 s88

⁶⁸ Prop 2006/07:59 s.24

påbörjat en rehabiliteringsutredning ska det inte heller i normalfall finnas saklig grund för uppsägning⁶⁹.

Det är viktigt att särskilja den medicinska rehabiliteringen och den rehabilitering som involverar arbetsgivaren, då främst utbildade med medicinsk bakgrund sköter den medicinska rehabiliteringen, och arbetsgivaren har ansvar för rehabiliteringen som sköts i samband med anställningen. Däremot har arbetsgivaren fortfarande ett ansvar att underätta arbetstagaren om eventuella lösningar för att arbetstagaren ska kunna återkomma till sin tjänst, och hålla sig uppdaterad om hur arbetstagarens medicinska rehabilitering går. Detta görs klart i AD 2003 nr 44, där en busschaufför återgår till sin tjänst efter att ha varit sjukskriven för hjärtproblem. På grund av hjärtproblemen fick arbetstagaren inte inneha körkort, men kunde stå till förfogande i andra arbetsuppgifter än att köra buss. Bolaget menade att det inte fanns några andra tjänster, och en tvist uppstod i arbetsdomstolen om huruvida arbetstagaren hade rätt till lön. Arbetsdomstolen ansåg att bolaget hade tagit en alldeles för passiv roll i att hålla sig underrättade i hur det hade gått för arbetstagarens medicinska rehabilitering, och var därför inte tillräckligt förberedda på hans återkomst som ett resultat av passiviteten. Det låg också en skyldighet på bolaget att försöka finna någon form av arbete för arbetstagaren⁷⁰.

Det finns inte heller några direkta skadeståndssanktioner för att inte påbörja rehabiliteringen i tid. Detta menar Westregård är en följd av att regelverket för rehabiliteringsåtgärder och arbetsanpassning inte är direkt utskrivet, utan att det är upp till arbetsgivaren att själv att forma rehabiliteringen efter arbetstagarens behov. Hade det funnits striktare regler hade dessa kunnat hindra arbetsgivaren att faktiskt göra det som är bäst för arbetstagaren⁷¹.

⁶⁹ SOU 2006:107 s.166

⁷⁰ AD 2003 nr 44

⁷¹ Westregård En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering s.885

3.2. Arbetsanpassning

SFB 30:6 nämner att arbetsgivarens skyldigheter när det kommer till arbetsanpassningen i samband med rehabilitering finns i AML. AML i sig är en ramlag som utgörs av föreskrifter från arbetsmiljöverket⁷². Enligt AML 3:2 så har arbetsgivaren huvudansvaret för att förhindra och förebygga ohälsa på arbetsplatsen. I huvudansvaret ingår det att ha ständigt uppdaterade handlingsplaner för att förebygga ohälsa, riskanalyser, utreda arbetsskador i enlighet med de föreskrifter som existerar⁷³.

Vidare så nämner AML 3:2a att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att se över att organisationen har en funderande arbetsanpassning- och rehabiliteringsprocess. Som nämnt i tidigare avsnitt så finns det dock inga tydliga regler för hur detta ska vara utformat, utan att det måste anpassas efter organisationens utformning och efter individens behov. Föreskrifter till AML markerar tydligt att rutinerna för arbetsanpassningen och för rehabiliteringen ska inkludera personer som missbrukar alkohol. I fall där arbetstagaren missbrukar alkohol och uppträder alkoholpåverkad på arbetsplatsen ska arbetsgivaren dessutom ha tydliga regler och rutiner för hur den ska hantera sådana situationer⁷⁴. Exempel på åtgärder som kan krävas av arbetsgivaren är att den ska få fram fysiska hjälpmedel eller redskap för att underlätta arbetet för den som ska rehabiliteras.

Det kan också krävas att arbetsgivaren ska förändra arbetsfördelningen hos arbetstagaren, eller att arbetstiden och arbetsuppgifterna ändras för att underlätta arbetet och hjälpa arbetstagaren fokusera på rehabiliteringen⁷⁵. Westregård skriver att arbetsfördelningen dock inte får ske på ett sådant sätt så att arbetskolllegorna får tyngre eller svårare arbetsuppgifter det kan innebära en risk för skada för dem⁷⁶. Det finns inte heller någon skyldighet för arbetsgivaren att plocka ihop ett flertal mindre arbetsuppgifter och på så sätt "skapa en ny tjänst" för att anpassa verksamheten till

⁷² Glavå s.618

⁷³ Prop. 1990/91:140 s.40

⁷⁴ AFS 1994:1 - Arbetsanpassning och rehabilitering

⁷⁵ Prop. 2006/07:59 s.16

⁷⁶ Westregård, Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering s.215 som hänvisar till AD 1993:42

en arbetstagare som håller på att rehabiliteras. I AD 2006 nr 57 så hade en arbetsgivare sagts upp från sin tjänst som postsorterar efter att ha varit sjukskriven under en längre tidsperiod. Det fanns ett flertal tyngre arbetsuppgifter som var mer fysiskt påfrestande än andra arbetsuppgifter, och för att detta inte skulle slita på alla arbetstagarna på arbetsplatsen så fanns det ett roterande arbetsschema så att ingen hamnade på de tyngre arbetsuppgifterna för länge. Tvisten handlade om huruvida arbetsgivaren hade fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet eller inte.

Arbetstagsidan menade att arbetsgivaren hade kunnat plocka ihop lättare uppgifter och på så sätt satt arbetstagen i sysselsättning. Arbetsdomstolen menade dock att det inte var skäligt att be arbetsgivaren att göra detta. Det fanns inte någon möjlighet att för arbetsgivaren att omorganisera lättare uppgifter till en arbetstagare, då detta skulle innebära att de andra arbetstagen fick ett större last på arbetsplatsen och på så sätt också riskerar deras hälsa. Uppsägningen av den sjuke arbetstagen hade därför sett som skäligt⁷⁷. Men arbetsgivaren har alltid bevisbördan för att visa att det inte går att plocka undan lättare uppgifter för en arbetstagare i rehabiliteringsprocessen⁷⁸. I AD 2001 nr 92 hade det exempelvis inte förelegat en saklig grund för uppsägning när arbetsgivaren skulle ha strukturerat om arbetet av en fastighetsskötare. Fastighetsskötaren kunde på grund av allergi och astma inte utföra cirka 10% av sitt arbete. Visserligen hade omorganisationen av arbetsuppgifterna kunnat orsaka belastningar för de andra medarbetarna, men AD ansåg att städandet var en så pass liten del av arbetet, och att arbetsgivaren borde ha provat göra en fördelning innan hen kunde säga upp arbetstagen⁷⁹. Principiellt så går det att utläsa att arbetsgivaren måste ha en aktiv roll i rehabiliteringen, men att det också måste finnas en samverkan med arbetstagen för att rehabiliteringen ska fungera. Arbetsgivaren har dock inte bara en generell skyldighet att ha en acceptabel arbetsmiljö, utan en annan viktig aspekt är att arbetsmiljön måste anpassas efter individens behov, både psykiskt och fysiskt. Detta nämns i AML 3:3 2st. Det är genom skyldigheterna från denna paragrafen där arbetsgivaren fortlöpande måste kartlägga behoven för anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder för arbetstagen och att så fort det uppstår behov också utföra anpassning för de individer som

⁷⁷ AD 2006 nr 57

⁷⁸ Westregård Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga... s.215

⁷⁹ AD 2001 nr 92

behöver det. Åtgärderna ska vara baserade på alla individers olika bakgrunder och huvudmålet med åtgärderna ska vara att arbetstagaren kan återgå helt och hållet till sitt ursprungliga arbete⁸⁰.

Hur förhåller sig då reglerna i SFB och AML gentemot alkoholsjukdomar?

Som tidigare nämnt så klassas alkoholism av sjukdomskaraktär som en faktiskt sjukdom och ska hanteras som det när det kommer till rehabilitering. Det finns däremot inga tydliga bestämmelser som hanterar just alkoholmissbruk och rehabilitering, utan måste hanteras utifrån individens behov⁸¹. Däremot uppstår det en problematik när alkoholism ofta inte gör sig till uttryck på en arbetsplats förrän personen verkligen har insjuknat i sjukdomen. Alkoholism dyker ofta upp i samband med andra sociala problem såsom familjeproblem eller depression, och tar sig till uttryck på arbetsplatsen genom samarbetssvårigheter, hög frånvaro eller lågt arbetstempo⁸². Arbetsgivaren har därför en skyldighet att så tidigt som möjligt också ingripa och involvera sig i rehabiliteringsprocessen för att den ska ses som adekvat.

I AD 2013 nr 65 så hade en arbetstagarare sagts upp efter en period med mycket sjukfrånvaro. Arbetstagararen hade sjukskrivits 2009 efter en period av depression, och i samband med den utvecklade han även en alkoholsjukdom. Under 2010 ökade alkoholintaget och arbetstagararen hade många perioder av kortare sjukfrånvaro. Under 2010 hade arbetsgivaren fått reda på att arbetstagararen medicineras, och i februari 2011 fick även arbetsgivaren ta del av ett läkarintyg som styrker att arbetstagararen hade hälsoproblem i form av nedstämdhet i samband med alkoholintag. Trots detta gjordes ingen rehabiliteringsutredning. Det var inte förrän augusti 2011 som en rehabiliteringsplan faktiskt startades. Arbetstagararen flyttade in på ett behandlingshem, men fick ett återfall i början av 2012 och flyttade från behandlingshemmet. Detta följdes av en period där arbetstagararen hade många dagar med sjukfrånvaro i samband med sitt alkoholmissbruk, samt att han ofta sökte hjälp för sina problem med depressionen, och i maj 2012 blev arbetstagararen uppsagd. Arbetsdomstolen ansåg att uppsägningen inte var sakligt grundad, tror att arbetstagararen själv inte hade deltagit på vissa rehabiliteringsåtgärder såsom

⁸⁰ SOU 2006:107 s.123

⁸¹ Källström s46

⁸² Källström s65

AA-möten som arbetsgivaren hade ordnat. AD ansåg att man med en alkoholsjukdom ska räkna med att det sker återfall, och att sjukfrånvaro är ett symptom av alkoholsjukdomen. Dessutom ansåg AD att rehabiliteringsmöjligheterna inte heller var helt uttömda, och att rehabiliteringsskyldigheten därför inte var fullgjord⁸³.

3.3. Arbetstagarens skyldighet att medverka

Förarbetena lägger betoning på att arbetsgivaren måste göra så mycket som möjligt för att se till att arbetstagaren ska få möjlighet att behålla sin anställning⁸⁴. Detta lägger ett stort ansvar på arbetsgivarens utformning av rehabiliteringen, och arbetsdomstolen ser hårt på denna skyldigheten, speciellt eftersom det inte finns någon tydlig gräns för hur långt rehabiliteringsskyldigheten sträcker sig. Däremot har givetvis också arbetstagaren en skyldighet i att delta aktivt i dessa rehabiliteringsåtgärder, då om denna inte deltar så blir det svårt för arbetsgivaren att faktiskt kunna utföra rehabiliteringen, och deltar arbetstagaren inte kan det rättsligt ses som en saklig grund för uppsägning.

I AD 1993 nr 96 så blev en arbetstagare som arbetade i ett kök på ett sjukhus drabbad av en arbetsskada. I rehabiliteringsutredningen så gjordes det klart att arbetstagaren hade behövt lättare arbetsuppgifter än de som fanns att erbjuda på sjukhuset, och arbetstagaren kunde därför inte arbeta på den platsen. Arbetsgivaren hade dock ordnat annat arbete vid ett annat sjukhus för arbetstagaren, och arbetsgivaren ansåg att detta arbetet skulle ingå i arbetsträningen för att rehabilitera arbetstagaren. Arbetstagaren ansåg däremot inte att det fanns i hans skyldighet att infinna sig på ett annat sjukhus, och i samband med arbetsvägran så hade arbetsgivaren sagt upp honom. AD påpekade att det var ostridigt arbetstagaren inte kunde utföra arbete på sin ursprungliga plats, men fortsatte med att påpeka att det inte fanns något i förflyttningen som ansågs oskäligt. Det fanns inte heller något som pekade mot att förflyttningen skulle vara permanent, utan att det var en rehabiliteringsåtgärd. Därför ansåg AD att uppsägningen varit

⁸³ AD 2013 nr 65

⁸⁴ Prop 1990/91:141 s.43

sakligt grundad⁸⁵. Genom att neka till arbetsgivarens erbjudande om arbetsträning utan något rimligt skäl så kan därför också arbetsgivarens rehabiliteringsmöjligheter anses uttömda, och därmed blir också en eventuell uppsägning i sådana situationer sakligt grundad⁸⁶.

Däremot blir en vägran att delta i rehabiliteringsåtgärder inte lika självklart oskäligen eller skäligen i samband med alkoholsjukdomar. En alkoholsjuk arbetstagar kan exempelvis väldigt enkelt få återfall, och i samband med det utebli från sin rehabilitering. Detta nämns exempelvis i AD 1997 nr 145 så blev en arbetstagar uppsagd efter cirka 5 års anställning efter att ha haft alkoholproblem under sin anställning. Arbetstagar hade haft alkoholproblem i över 15 år, och hade tidigare varit i behandling för det. När hon påbörjade sin anställning 1991 arbetade hon med senildementa och fick inga direkta klagomål, utan ansågs sköta sitt jobb bra. Efter ett tag så började alkoholproblemen bli allt mer påtagliga. Arbetsgivar hade ett samtal med henne runt slutet av 1993 om att påbörja en behandling av henne, men arbetstagar valde att påbörja en behandling på ett ställe hon hade behandlats vid förut. Efter att ha varit frånvarande utan lov ett flertal gånger och tagit emot varningar så sades arbetstagar upp i samband med att hon hade missat en kurs i återfallsprevention, pga att hon hade fått ett återfall. Arbetsdomstolen menade att detta dock inte visade en ovillighet att delta i rehabiliteringen, utan att alkoholsjukdomar kan karaktäriseras av att den drabbade ibland kan få återfall och därför också missa moment. Uppsägningen ansågs därför inte sakligt grundad⁸⁷. Med detta sagt så är det inte ett brott mot anställningsavtalet att säga nej till rehabiliteringen. Om en arbetstagar blir erbjuden rehabilitering får den alltså avstå. Däremot kan fortsatta problem som grundar sig i alkohol leda till att arbetstagar inte har deltagit i sin rehabilitering, och då anses arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet även fullgjord och saklig grund för uppsägning kan uppstå⁸⁸. Det är dock viktigt att poängtera att arbetstagar i detta fallet inte heller ansåg sig som alkoholsjuk, och därför förelåg ingen skyldighet att delta i rehabilitering. Arbetstagarens alkoholsjukdom hade inte heller påverkat hans arbetsinsats negativt nog för att det skulle föreligga saklig grund för uppsägning.

⁸⁵ AD 1993 nr 96

⁸⁶ Westregård, en analys av samspelet mellan... s.880

⁸⁷ AD 1997 nr 145

⁸⁸ AD 2014 nr 3

4. Analys

Hur långt sträcker sig egentligen arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet?

I lagstiftningen finns det inga tydliga eller bestämda regler, utan lagstiftningen utgör ett ramverk. Motivationen bakom varför det är så blir tydligare när man läser domarna från Arbetsdomstolen, som menar på att olika situationer kräver olika åtgärder. De omständigheter som föreligger påverkar hur en situation ska hanteras, och intresseavvägningen mellan arbetsgivare och arbetstagare väger ofta tungt hos Arbetsdomstolen.

Rehabiliteringsutredningen ligger främst hos försäkringskassan, och ansvaret hos arbetsgivaren är snarare att se till att försäkringskassan får det material som behövs för att kunna göra en bedömning om vilka insatser som krävs för att rehabilitera en alkoholsjuk arbetstagare. Det kommer dock snart ändringar som flyttar över ansvaret att göra en utredning från FK till arbetsgivaren. Så som jag ser det finns det både tydliga för- och nackdelar med att skjuta över ansvaret. Tidigare låg detta ansvar på arbetsgivaren, och det ändrades för att det ansågs inte fungera så bra. Alkoholproblem uttrycker sig ofta sent, och när det väl är aktuellt för rehabilitering så kan problemen ofta vara så pass allvarliga att relativt stora insatser måste göras än om det hanterades när problemen börjar. Dessutom kommer det att lägga ett ansvar på att arbetsgivaren har mer uppsyn över sina anställdas privatliv, då alkoholsjukdomar ofta inte uttrycker sig under arbetstid. Å andra sidan blir arbetsgivarens ansvar över rehabiliteringen tydligare, och arbetsgivaren blir tvungen att ta en mer aktiv roll för att också arbeta aktivt med rehabiliteringen. Så som det ser ut idag kan arbetsgivaren ta en mer passiv roll i rehabiliteringen och skjuta ifrån sig ansvaret till FK.

När påbörjas rehabiliteringen då? Det är inte heller tydligt, varken enligt lagtexter eller förarbeten. Ännu en gång så ligger fokuset på att alkoholsjukdomar kan komma till uttryck på olika sätt, och att människor hanterar sina sjukdomar på olika sätt. Lagen säger att arbetet ska påbörjas så tidigt som möjligt, och ju tidigare arbetsgivaren påbörjar ett ordentligt rehabiliteringsarbete desto mer förmånligt ser Arbetsdomstolen på arbetet om en fråga som berör rehabilitering dyker upp i rätten.

I samband med allt rehabiliteringsarbete så är det också viktigt att arbetsgivaren dokumenterar åtgärderna, så att man kan styrka de insatser som gjorts om det skulle uppstå en tvist. Alla möten, samtal och åtgärder dokumenteras, och väger sedan tungt in i arbetsdomstolstvister. Vid en eventuell tvist är det arbetsgivaren som har bevisbörda på att visa på vilka insatser som har gjorts, hur arbetstagarens behov har tillgodosetts och vilka krav som uppfyllts. Om detta är oklart så blir det till nackdel för arbetsgivaren.

En av de främsta uppgifterna i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är att arbetsanpassa anställningen för den arbetstagare som drabbas av en alkoholsjukdom. I detta så ingår att ändra om arbetsuppgifter, ofta till ett lägre tempo som passar den alkoholsjuka arbetstagaren, om inte göra eventuellt organisatoriska anpassningar. Det är värt att nämna här att anpassningarna dock inte får orsaka ofördelaktiga förhållanden för arbetskollegor, och att syftet med anpassningen är att den sjuka arbetstagaren ska kunna återgå till sin ursprungliga tjänst.

Å andra sidan så måste även arbetsgivarens förutsättningar att kunna anpassa arbetet tas med i beräkning. Storleken på företaget kan spela en stor roll i hur långt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar sträcker sig. Det ingår exempelvis alltid att man måste pröva omplacera arbetstagaren som rehabiliteras innan det sker saklig grund för uppsägning. Ett större företag har fler tjänster som skulle vara möjliga för en omplacering, samt har fler resurser för att kunna stödja den arbetstagare som går igenom en rehabiliteringsprocess. Det är därför och rimligt att räkna med att ett mindre företag har färre möjligheter för omplacering och därför blir det enklare att kunna lyfta att en arbetstagare inte längre kan utföra arbete av betydelse. Från praxis finns det dock inga tydliga gränser för exakt var rehabiliteringsskyldigheten tar slut. Man kan läsa att "rimliga och skäligen" åtgärder ska vidtas, men mer vidareutvecklat än så blir det inte, då "rimlig och skälig" inte har några generella principer, utan måste appliceras till individfallen. Vad som är en rimlig åtgärd är upp till arbetsgivaren och arbetsdomstolen att bedöma från fall till fall.

Har åtgärder under en längre tid gjorts för att få arbetstagaren att återgå till sitt arbete och arbetstagaren har under denna tid haft en stadigvarande nedsättning så kan arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet anses som avklarad och en uppsägning kan bli aktuell. Detta kräver dock att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse, och tvisterna i arbetsdomstolen visar att det sällan är att en arbetstagare med alkoholsjukdom inte längre kan utföra arbete av betydelse.

Så för att ännu en gång lyfta frågan: "Hur långt sträcker sig arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet?"

Det är en svår fråga att svara på. För det första så är situationerna individanpassade och därför finns det enbart vaga generella regler. Reglerna är att så länge arbetstagaren dessutom kan utföra arbete som ses som betydelsefullt så måste också arbetsgivaren fortsätta att sköta rehabiliteringen, dock inte mer åtgärder än vad som krävs för att arbetstagaren ska kunna återgå till arbete hos arbetsgivaren.

En viktig poäng att tänka på är att rehabiliteringsskyldigheten bara gäller om arbetstagaren faktiskt är alkoholsjuk. Är inte arbetstagaren alkoholsjuk så gäller inte rehabiliteringsreglerna, utan istället så gäller ordinarie regler för exempelvis misskötsel på arbetsplatsen. Så om en arbetstagare skulle vara full i tjänst så ses detta som ett symptom av alkoholsjukdomen om arbetstagaren är alkoholsjuk, men om hen inte är sjuk så ses detta som misskötsel, och kan vara en saklig grund för uppsägning om detta sker vid upprepade tillfällen.

Trots att praxis visar att det är svårt för arbetsgivare att kringgå sitt rehabiliteringsansvar så finns det inte heller några egentliga sanktioner ifall rehabiliteringsskyldigheten inte är uppfylld. AML har generella principer om att planera föreliggande planer, men går aldrig in i det enskilda fallet. Med detta sagt så får inte heller en arbetstagare sägas upp på grund av orsaker som kan härledas till sin sjukdom så länge arbetstagaren kan utföra arbete av betydelse. Skulle detta ske så ses uppsägningen som ett brott mot 7§LAS, då uppsägningen inte är sakligt grundad, och sanktionerna mot detta finns även i LAS.

Har arbetstagaren agerat på ett sådant sätt att förtroendet är brustet eller att säkerheten på arbetsplatsen har blivit äventyrat så kan det bli aktuellt att arbetstagaren avskedas i enlighet med 18§ LAS. Har arbetstagarens åliggande åsidosatt så pass grovt att det är aktuellt med avsked så finns det inte heller något rehabiliteringsskyldighet från arbetsgivarens sida, då det inte längre är lämpligt att arbetstagaren återgår i arbete hos arbetsgivaren.

5. Källhänvisningar

Litteratur

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Lund : Studentlitteratur, 2016

Ileskog, Tommy, *Missbruk och Anställningsskydd*, 3e upl. Stockholm : Talentum HR, 2009

Kent Källström, *Alkoholpolitik och arbetsrätt*, Uppsala : Iustus Förlag, 1992

Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. Lund : Studentlitteratur, 2013

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*. (9:e uppl) Uppsala : Iustus, 2016

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund., *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*, (11:e rev. uppl.) Stockholm : Wolters Kluwer, 2016

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Reviderad upplaga, Stockholm: Norstedts Juridik, 1994

Statens offentliga utredningar

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

SOU 2011:35. Socialdepartementet. *Bättre insatser vid missbruk och beroende*

Propositioner

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

Prop. 1990/91:140 - *Arbetsmiljö och Rehabilitering*

Prop 1990/91:141 - *Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.*

Prop 2006/07:59 - *Vissa sjukförsäkringsfrågor m.m.*

Prop. 2007/08:136 - *En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete*

Elektroniska källor

Alna, *Sju skäl för en arbetsplats fri från skadligt bruk*

<http://www.alna.se/fragor-fakta/sju-skal-for-en-arbetsplats-fri-fran-skadligt-bruk> Hämtad: 1/11-17

Barbro Jansson Lundkvist, Akademikerförbundet SSR, *Bostad och jobb viktigt för att bryta missbruket*, 21-04-2015

<https://akademssr.se/reportage/bostad-och-jobb-viktigt-att-bryta-missbruket> Hämtad 1/11-17

Försäkringskassan, *Arbetslivsinriktad rehabilitering*

<https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukdom/arbetslivsinriktad-rehabilitering> Hämtad 21/11/201

Torbjörn Uhlin, Arbetsliv, *Alkohol påverkar arbetslivet*, 14-11-2005

<http://www.prevent.se/arbetsliv/artikel/tema/2005/alkohol-paverkar-arbetslivet/> Hämtad 1/11-17

Artiklar

Westregård, Annamaria, En analys av samspelet mellan arbetsrätt och rehabiliteringsregler vid uppsägning och omplacering, Juridisk Tidskrift 2006-07 NR 4

Westregård, Annamaria, Arbets- och förvaltningsrättens ömsesidiga påverkan på begreppen arbetsanpassning och omplacering, Förvaltningsrättsligt tidskrift 75(2), 2012

Övrigt

Ds 2017:9 - Förstärkt rehabilitering för återgång i arbete

AFS 1994:1 - Arbetsanpassning och rehabilitering

Domar från arbetsdomstolen

AD1975 nr 4

AD1977 nr 125

AD1977 nr 151

AD 1977 nr 223

AD 1978 nr 13

AD 1978 nr 22

AD 1979 nr 67

AD 1979 nr 87

AD 1982 nr 121

AD 1984 nr 88

AD 1993 nr 96

AD 1996 nr 102

AD 1997 nr 73

AD 1997 nr 145

AD 1999 nr 24

AD 2001 nr 60

AD 2001 nr 92

AD 2002 nr 33

AD 2003 nr 44

AD 2005 nr 105

AD 2006 nr 57

AD 2009 nr 22

AD 2013 nr 65

AD 2014 nr 3