



Sjukskrivning och rehabilitering

ur arbetsgivarens perspektiv

Sjukskrivning och rehabilitering ur arbetsgivarens perspektiv

Teknikföretagen/TEKO
Box 5510, 114 85 Stockholm
Telefon 08-782 08 00
info@teko.se
www.teko.se
Form: Ineko Creative
Tryck: Ineko Production
Foto: Eva Lindblad s 10, 26, 29

Innehåll

Inledning	5	Rehabiliteringsarbetet	25
Arbetsgivarens ansvar	6	Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar	25
Regelverk.....	6	Medicinska utlåtanden/läkarintyg.....	25
Policy och rutiner	6	Försäkringskassans åtgärder.....	26
Sjukskrivning kan orsakas av annat än arbetsmiljön.....	7	Arbetsgivarens åtgärder	28
Tidiga insatser.....	7	Vem betalar för åtgärderna	30
Tillsyn.....	7	Arbetsstagarens medverkan	30
Twister	8	Saklig grund för uppsägning	33
Exempel på policy och rutin	9	Personliga skäl eller arbetsbrist.....	33
Sjuklöneperioden dag 1–14		Kan sjukdom vara saklig grund?	33
Vad är sjukdom?	11	Sjurersättning.....	36
Anmälan	11	Lönefrågor	36
Sjuklöneperioden.....	11	Klandervärd handling.....	38
Sjukperiod.....	12	Alkohol- och drogmissbruk	38
Sekretess.....	13	Avslut av anställningen	39
Arbetsförmåga	13	Sammanfattning – när är uppsägning möjlig?	39
Sjuklönens storlek – betalningsregler.....	14	Checklistor	40
Rutiner	17	Checklista: Allmänt om rehabiliteringsprocessen.....	40
Sjukpenningperioden dag 15 och framåt		Checklista: Inför rehabiliteringsutredningen	40
Anmälan till Försäkringskassan	19	Checklista: Inför arbetsträningen.....	41
Rätt till sjukpenning?	19	Checklista: För att avsluta anställningen	41
Rehabiliteringskedjan	19	Rättsfall	43
Aktivitetsersättning.....	22	Ytterligare material	52
Förebyggande sjukpenning	22		
Rehabiliteringsersättning.....	23		
Särskilt högriskskydd för vissa arbetstagare.....	23		



Inledning

I den offentliga debatten ägnas sjukfrånvaron stor uppmärksamhet. Samhällets kostnader för sjukfrånvaron är alltför höga. Ju längre tid ett sjukfall pågår, desto mindre är sannolikheten att den sjukskrivne kommer tillbaka till sitt arbete. Det är viktigt med rätt insatser i rätt tid. Arbetsgivarna har ett övergripande arbetsmiljöansvar och ett ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen av sina anställda.

Avsikten med denna skrift är att ge en översiktlig guide till vilka regler som gäller när arbetstagare är sjukskrivna. Skriften är tänkt att fungera som ett hjälpmedel i företagets rehabiliteringsarbete och innehåller checklistor samt belysande exempel. Dessutom ger vi praktiska tips och råd för de olika delarna av sjukskrivningsprocessen och rehabiliteringsarbetet. I samband med varje kapitel finns ett belysande exempel i form av en fiktiv person anställd på ett teko företag.

Det sista kapitlet behandlar vad som gäller när arbetsgivaren upplever sig ha kommit till ”vägs ände” i ett enskilt rehabiliteringsfall och medarbetaren inte har möjlighet att återgå i arbete. I en sådan situation kan det under vissa förutsättningar vara möjligt att avsluta anställningen. Vi belyser hur arbetsgivaren då bör gå tillväga och vilka skyldigheter som bör ha uppfyllts innan en uppsägning kan bli aktuell.

Arbetsgivarens ansvar

Regelverk

Arbetsgivaren har av lagstiftaren fått en nyckelroll i rehabiliteringsarbetet. Avsikten är att arbetsgivaren ska ansvara för sådan rehabilitering som syftar till att få den anställde tillbaka i arbete på företaget. Det finns inget sammanhållet regelsystem för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Bestämmelserna finns i arbetsmiljölagen (AML) och socialförsäkringsbalken (SFB). Vidare regleras arbetsgivarens ansvar i föreskrifter från Arbetsmiljöverket så som föreskrifterna avseende anpassning och rehabilitering samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Av lagen om anställningsskydd (LAS) framgår gränserna för anställningsskyddet. Då dessa regler inte drar upp några klara gränser för arbetsgivarens ansvar måste de kompletteras med praxis från Arbetsdomstolen (AD). Kollektivavtalen (Tekoavtalet IF Metall och Tjänstemannaavtalet TEKÖ - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer) har betydelse i vissa delar, främst när det gäller bestämmelser om sjuklön.

Det är också arbetsgivaren – företaget – som ansvarar för att arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter följts. När det gäller straffansvaret, det vill säga ansvaret för exempelvis brott mot arbetsmiljölagen, kan företaget (den juridiska personen) dömas till ansvar genom företagsbot. Även till exempel en VD kan dömas straffrättsligt för arbetsmiljöbrott, om inte denne särskilt delegerat arbetsuppgifter till underordnade chefer. Dessa chefer måste då vara medvetna om delegeringen och sina arbetsuppgifter samt ha relevanta kunskaper, befogenheter och tillräckliga resurser för att hantera arbetsmiljöfrågorna.

När det gäller sjukskrivningsprocessen har arbetsgivaren ansvar för rehabiliteringen av sjuka arbetstagare som är knuten till arbetsplatsen, se mer under avsnittet ”Rehabiliteringsansvaret”. Arbetsgivaren betalar sjuklön under de första fjorton dagarna av en sjukskrivningsperiod. För att kunna fullgöra rehabiliteringsansvaret behöver företaget avdela resurser för hanteringen av sjukskrivningsprocessen

och rehabiliteringsarbetet. Det ställer också krav på en väl fungerande organisation för rehabilitering.

I sammanhanget ska även nämnas diskrimineringslagen som förbjuder diskriminering av personer på grund av funktionsnedsättning. Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening. Beträffande personer med funktionsnedsättning kan arbetsgivaren bli skyldig att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som skapar en likvärdig situation för personer med funktionsnedsättning jämfört med en person utan funktionsnedsättning.

Policy och rutiner

Arbetsmiljöarbetet regleras av arbetsmiljölagen och av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Där framgår det bland annat att arbetsgivaren ska ha en arbetsmiljöpolicy samt fastställda rutiner för rehabiliteringsarbetet. Om företaget har fler än tio anställda ska policyn och rutinerna vara skriftliga.

Arbetsgivaren ska se till att följande finns på arbetsplatsen:

- policy och mål för rehabiliteringsarbetet
- organisation för rehabiliteringsarbetet
- tydlig uppgiftsfördelning
- rutiner för tidiga kontakter med sjukskrivna
- rutiner för undersökning av rehabiliteringsbehov m.m.
- rutiner för kontakter med myndigheter, företagshälsovård m.fl.
- rutiner för kontroll, uppföljning och utvärdering
- samverkan med medarbetarna
- kunskap, kompetens och kontaktpersoner
- ekonomiska resurser avdelade för ändamålet.

Arbetsgivaren ska dessutom ha rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol och droger. Företaget ska klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om arbetstagare uppträder påverkade i arbetet.

Som framgår i avsnittet ”Saklig grund för uppsägning” har arbetsgivarens rutiner och rehabiliteringsinsatser betydelse i de fall då arbetstagarens sjukdom eller funktionsnedsättning leder till ett beslut om uppsägning. Det viktigaste är då vilka åtgärder som faktiskt har vidtagits i det enskilda fallet.

Företaget kan ha nytta av att det finns tydliga riktlinjer för hur sjukfrånvaro och rehabilitering ska hanteras. En sådan klar rutin underlättar chefernas arbete och medverkar till att alla anställda behandlas lika och att alla vet att företaget intresserar sig för hur den anställda mår vid sjukdom. Då uppfattas inte kontakter under sjukperioden som lika kontrollerande eller besvärliga. Därutöver kan en tydlig rutin leda till att kontrollen över sjukfrånvaron blir bättre och att korttidsfrånvaron minskar. En rutin kan se ut på olika sätt – alltifrån några enkla punkter till en mer detaljerad instruktion. Det viktiga är att bestämma sig för vad som ska göras, vem som är ansvarig för att saker och ting faktiskt sker, slå fast tydliga mål, skriva ner de regler som gäller och inte minst informera hela personalen. Det gäller att skapa kunskap om och förståelse för rutinerna.

En rutin kan ge svar på bland annat följande frågor: När ska arbetsgivaren kontakta den sjuke arbetstagaren? Vem ansvarar för att kontakt tas med den sjuke? Hur ofta ska kontakt tas under sjukskrivningen? Vilka frågor ska då tas upp? Hur och när utreds eventuellt rehabiliteringsbehov? Ska arbetsgivaren anvisa arbetstagaren till företagshälsovården för att få de läkarintyg som krävs?

Det arbetsmiljöarbete som ska bedrivas på arbetsplatsen handlar bland annat om att förebygga och förbättra den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Det förebyggande arbetet kan innebära att förbättra de ergonomiska förutsättningarna och att undanröja risker för ohälsa och olyckor på arbetsplatsen.

Sjukskrivning kan orsakas av annat än arbetsmiljön

I sammanhanget är det viktigt att notera att en mycket stor del av Sveriges sjuktal inte beror på arbetsmiljön på arbetsplatserna utan har sitt ursprung i människors privatliv. Undersökningar visar att stress och olika typer av personliga kriser som ibland leder till sjukskrivningar ofta inte kan härledas till förhållandena på arbetsplatsen. Likadant är det med olika skador som anställda ådrar sig på fritiden. I dessa fall kan det vara svårt för arbetsgivaren att hantera sjukskrivningen enligt sina gängse rutiner och vidta relevanta åtgärder men arbetsgivaren är skyldig att utreda frågan.

Tidiga insatser

Vid en del företag där till exempel arbetsledaren har en tidig kontakt med den sjuke har det kunnat konstateras att sjukfrånvaron har minskat. Ett aktivt engagemang från företagsledningen redan från och med de första dagarnas sjukfrånvaro är alltså en fördel i arbetet med att minska sjukfrånvaron. Med ett sådant förfaringsätt kan det också falla sig naturligt att ta upp en diskussion om alternativa arbetsuppgifter eller deltid under sjukperioden.

Här kan också nämnas nyttan av att vara uppmärksam på tidiga signaler på ohälsa av olika slag bland de anställda. Erfarenheten visar att ett ingripande i ett tidigt skede av ett negativt förlopp har betydligt större chans att lyckas än ett senare ingripande. När den anställda börjar visa en onormal frånvaro kan det många gånger vara för sent att vända utvecklingen.

Tillsyn

Arbetsmiljöverket utövar genom sina inspektörer tillsyn över att arbetsmiljölagstiftningen efterlevs. Inspektionen kontrollerar att arbetsgivaren bedriver ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare kontrolleras arbetsmiljön och riskerna i verksamheten utifrån ett helhetsperspektiv av fysiska, organisatoriska och sociala risker. Det förekommer även att inspektionen riktas mot en enskild

risk, till exempel en viss typ av maskin eller en viss typ av arbetsuppgift. Om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen kan Arbetsmiljöverket komma att rikta krav mot arbetsgivaren. Inspektionen kan då vid vite förelägga en arbetsgivare att vidta åtgärder för att uppfylla sina skyldigheter.

När det gäller rehabiliteringsarbetet kan Arbetsmiljöverkets inspektion i princip inte ingripa direkt och ställa krav på åtgärder i enskilda rehabiliteringsärenden. Inspektionen kan däremot kräva att det i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete finns rutiner och tillräckliga resurser. Med stöd av Arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering kan inspektionen indirekt ingripa i ett enskilt ärende genom att kräva anpassning av arbetsplatsen eller arbetssituationen.

Tvister

Tvister som rör huruvida arbetsgivaren hanterat en arbetstagare som är sjuk på ett korrekt sätt kan på sedvanligt sätt bli föremål för fackliga förhandlingar och eventuell prövning i Arbetsdomstolen, särskilt om det kommer till uppsägning av ett anställningsförhållande. Enskilda anställda kan själva eller med ombud väcka talan vid tingsrätt. Eftersom sjukdom i vissa fall kan anses utgöra ett funktionshinder som i sig är en av diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen kan en enskild arbetstagare även anmäla företaget till Diskrimineringsombudsmannen som utövar tillsyn för diskrimineringslagens efterlevnad. Vid påstått arbetsmiljöbrott kan åklagare väcka allmänt åtal i tingsrätt.

I samband med varje kapitel finns ett belysande exempel i form av en fiktiv person anställd på ett tekoföretag.

Fiktivt fall:

Ulla och Nilssons Textil

Nilssons Textil AB har knappt ett hundratal anställda, varav de flesta i produktionen. Ulla är 53 år och har arbetat länge på företaget, trivs relativt bra och har en aktiv fritid. Genom åren har hon haft mycket korttidsfrånvaro samt har en historik med enstaka sena ankomster och i något fall olovlig frånvaro. Företaget har därför ålagt henne att styrka sjukfrånvaro med så kallat förstadagsintyg. Nilssons Textil har en policy som i stort påminner om den som finns i denna skrift.

EXEMPEL PÅ POLICY OCH RUTIN

Sjukskrivning och rehabilitering

Syfte

X-företaget ska säkerställa att medarbetare som behöver rehabilitering får det och då i första hand i den form som kan ordnas på arbetsplatsen.

Omfattning

X-företaget ska

- organisera och bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering
- fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna
- så tidigt som möjligt börja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för de arbetstagare som har sådana behov
- organisera verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering så att den kan ske i samarbete med de enskilda arbetstagare som berörs av åtgärderna, samt deras företrädare i arbetsmiljöfrågor
- organisera verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering så att den kan bedrivas i samarbete med Försäkringskassan och myndigheter som är berörda.

X-företaget ska årligen följa upp verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering samt göra de ändringar som föranleds av uppföljningsresultaten.

Ansvar

Respektive avdelningschef har ansvar för att erforderliga rehabiliteringsåtgärder planeras och närmaste chef svarar för att nödvändiga åtgärder genomförs.

Personalansvarig ska tillsammans med berörd chef

- följa utvecklingen inom rehabiliteringsområdet
- bistå med råd om medel, metoder och lämpliga behandlingar/åtgärder
- samordna eventuella omplaceringar och arbetsträningar
- svara för information och utbildning
- sammanställa redovisningen av sjukfrånvaron
- årligen göra en sammanställning över ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud som inträffat i arbetet.

Medarbetaren ska lämna upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering och aktivt medverka i rehabiliteringen.

Riktlinjer

X-företaget ansvarar för rehabilitering och arbetsanpassning av våra anställda och tillsammans med individen ser vi till:

- att återgång till arbetet underlättas
- att medarbetaren har en identitet i arbetslivet och bibehåller balans i tillvaron trots sjukdom
- att medarbetare som har fler än tre frånvarotillfällen per sexmånadersperiod ska kontaktas och att utredning sker av orsakerna.

Rutin

Tidiga och samordnade åtgärder vidtas för att uppnå en framgångsrik arbetsanpassning och rehabilitering. Närmaste chef lämnar upplysningar till Försäkringskassan. Upplysningar till Försäkringskassan, planering, genomförande och uppföljning dokumenteras i samråd med den anställda.

Om det uppenbart framgår att någon rehabiliteringsåtgärd inte behövs ska det dokumenteras varför det inte behövs.

Kontinuerliga kontakter tas med den sjukskrivne för stöd, omtanke och uppmuntran. Lämpliga åtgärder vidtas. Hälsobedömning görs vid behov. Kartläggning och dokumentation sker. Personalansvarig har ett ansvar för samordningen mellan X-företaget, företagshälsovård och Försäkringskassa. Personalansvarig kontaktar berörd chef och frågar om stödbehov samt kallar vid behov till ett rehabiliteringsmöte.

Utifrån den dokumenterade bakgrunden tar vi sedan ställning till hur vi ska gå vidare och vad som krävs för att göra det. Ansvariga och tidsplaner fastställs i en intern rehabiliteringsplan.

Sjuk-/frisknämälan

Sjukfrånvaro ska anmälas snarast – om möjligt före arbetspassets början – till respektive chef. Är denne oanträffbar görs anmälan till växeln. Om ingen sjukanmälan görs kontaktar arbetskamrat eller chef den berörda personen för att försäkra sig om att inget allvarligt har hänt. Det kan också innebära att någon åker hem till personen. Läkarintyg krävs alltid från och med 8:e sjukdagen. X-företaget kan begära läkarintyg redan från första dagen i sjukperioden.

Frisknämälan görs vid återgång till arbetet. Personalenheten/löneadministration rapporterar samtliga sjukfall längre än fjorton dagar till Försäkringskassan.

Information och utbildning

Samtliga chefer och andra berörda ges den utbildning som behövs för att få en god kännedom om hantering av rehabiliteringsfrågor.



Sjuklöneperioden

Dag 1–14

Arbetsgivaren är enligt sjuklönelagen skyldig att betala sjuklön till sina anställda de 14 första kalenderdagarna av en sjukperiod. Tjänstemannaavtalet TEKO - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer innebär en utvidgning av denna skyldighet eftersom arbetsgivaren under vissa förutsättningar ska betala extra sjuklön i upp till 90 dagar till tjänstemän.

I kollektivavtalen finns detaljerade bestämmelser om rätten till sjuklön:

- Tjänstemannaavtalet TEKO - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 6 mom 1-6
- Tekoavtalet IF Metall § 11 mom 1-3

Vad är sjukdom?

Enligt lagstiftarens definition är varje onormalt fysiskt eller psykiskt tillstånd som inte hör ihop med den normala livsprocessen att beteckna som sjukdom.

Även operativa ingrepp och dess följder är att beteckna som sjukdom. Enligt praxis har anledningen till ingreppet inte någon betydelse när det gäller att bedöma sjukdomstillståndet efter ingreppet. Detta gäller även om den anställde genomgår till exempel en skönhetsoperation på eget initiativ.

I samband med sjukdom nämns ofta begreppet arbetsförmåga. Med sjukdom nedsätts ofta arbetsförmågan men så behöver inte vara fallet. Även om arbetstagaren kanske inte kan utföra sina vanliga arbetsuppgifter kan han kanske utföra annat arbete, se nedan om arbetsförmåga.

Anmälan

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla sjukdomsfallet till arbetsgivaren samt uppge när han beräknar kunna återgå i arbete. För tid innan arbetstagaren har anmält sjukfrånvaron till arbetsgivaren har arbetstagaren inte rätt till sjuklön. I vissa fall kan arbetstagaren vara förhindrad att göra sjukanmälan på grund av olycksfallets eller sjukdomens

karaktär (laga förfall). Då ska anmälan ske så fort hindret har upphört. Lagen reglerar inte på vilket sätt sjukanmälan ska göras. Arbetsgivaren bestämmer vilka rutiner som är lämpliga för sjukanmälningar. Det är viktigt att de anställda informeras om, särskilt vid nyanställning, vilka rutiner som gäller för till exempel sjukanmälan och att denna information även finns tillgänglig till exempel på företagets intranät.

Sjuklöneperioden

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagaren är frånvarande på grund av att dennes arbetsförmåga är nedsatt till följd av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Arbetsfria dagar räknas in i sjuklöneperioden men sjuklön betalas endast för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Karensdag

Den första dagen i en sjuklöneperiod är en karensdag. För karensdagen utgår ingen sjuklön. Karensdag gäller även vid arbetsskada. Den anställde kan dock vid godkänd arbetsskada få inkomstersättning för karensdagen från kollektivavtalad arbetsskadeförsäkring. Om en person varit deltidssjukskriven och sedan blir helt sjukskriven är det ingen ny sjuklöneperiod och därmed ingen ny karensdag.

Vid frånvaro del av dag finns inte någon minsta frånvarotid som måste överskridas för att den första sjukfrånvarodagen ska räknas som karensdag. Om medarbetaren som egentligen skulle ha arbetat till klockan 16.00 en måndag, sjukanmäler sig och går hem klockan 14.00 och därefter fortsätter att vara sjuk, utgör tiden mellan klockan 14.00 och 16.00 på måndagen karensdag.

I vissa fall kan dessa regler missbrukas genom att medarbetare ofta går hem när det är till exempel en halvtimme kvar av arbetspasset. För att komma till rätta med ett sådant beteende kan arbetsgivaren kräva att den anställde inkommer med läkarintyg redan från första dagen i sjukperioden (se vidare under Läkarintyg). Ett annat sätt att stävja bete-

endet kan vara att bevilja arbetsbefrielse för den tid som återstår av arbetspasset. Om arbetstagaren alltså känner sig dålig måste han sjukanmäla sig dagen efter, som därmed blir karensdag. Vissa företag använder sig av möjligheten att bevilja permission, men formellt kräver det att arbetstagaren begär permission samt att någon av de anledningar som räknas upp i § 10 Tekoavtalet IF Metall är aktuell.

Om förebyggande sjukpenning beviljas gäller inte reglerna om karensdag och sjuklön, utan sjukpenning betalas ut av Försäkringskassan från och med den första behandlingsdagen.

Allmänt högriskskydd

Det finns ett allmänt högriskskydd som innebär att en person som ofta är sjuk maximalt kan ha tio karensdagar under en tolv månaders period. Därefter utbetalas sjuklön redan från första dagen.

Sjukperiod

Som sjukperiod anses sådan tid under vilken den anställda i oavbruten följd lider av sjukdom och därmed har nedsatt arbetsförmåga. Sjukperioden omfattar också tid då arbetstagaren för att underlätta återgång i arbetet i stället för sjuklön får ersättning för resor till och från arbetet.

Återinsjuknande

Om den anställda insjuknar inom fem dagar från den tidigare sjukperioden räknas det som samma sjukperiod. Bestämmelsen gäller oberoende av sjukdomsorsak. Det betyder att arbetstagaren har en karensdag och att arbetsgivaren behöver betala sjuklön för tretton dagar enbart i det fall tiden mellan återkomsten till arbete och det nya insjuknandet är längre än fem kalenderdagar. Det har ingen betydelse om arbetstagaren skulle ha arbetat eller varit ledig någon av dessa dagar. En sjuklöneperiod som börjat löpa bryts om anställningen upphör.

Skriftlig försäkran

Arbetstagaren ska lämna en skriftlig försäkran till sin arbetsgivare om att han varit sjuk och ange i vilken omfattning han inte kunnat arbeta på grund av sjukdomen. Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön förrän han lämnat en sådan försäkran.

På www.teko.se finns exempel på hur en blankett för skriftlig försäkran kan utformas.

Läkarintyg

Från och med den åttonde kalenderdagen ska arbetstagaren alltid styrka sjukdomen med ett läkarintyg. Såväl arbetsgivare som Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren, för att ha rätt till sjuklön, ska styrka sin sjukdom med läkarintyg även före den åttonde kalenderdagen. Ofta brukar arbetsgivaren i sådana fall kräva att arbetstagaren visar läkarintyg redan från första sjukdagen (så kallat förstadagsintyg).

Rätten att begära förstadagsintyg finns reglerad i våra kollektivavtal (se Tekoavtalet IF Metall § 11, och Tjänstemannaavtalet TEKÖ - Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 6 mom 2) men är numera även lagstadgad och gäller hela arbetsmarknaden. Enligt Tekoavtalet IF Metall ska arbetsgivaren samråda med den lokala klubben innan denne beslutar om förstadagsintyg. I slutändan är det dock arbetsgivaren som beslutar om arbetstagaren ska inkomma med förstadagsintyg eller inte. I särskilda fall kan samråd ske efter det att arbetsgivaren fattat beslut om förstadagsintyg om beslutet är brådskande. Ett exempel är att arbetstagaren har begärt ledigt och fått sin begäran avslagen varefter arbetstagaren sjukanmäler sig eller att arbetsgivaren får uppgift om att arbetstagaren arbetar på annat håll.

Läkarintyget ska utvisa sjukperiodens längd samt om arbetsoförmåga föreligger helt eller delvis. När läkaren beslutar om sjukskrivningens längd använder han eller hon ett så kallat försäkringsmedicinskt beslutsstöd. Beslutsstödet innehåller rekommendationer för hur lång sjukskrivning som behövs i normalfallet för olika diagnoser och har tagits

fram av Socialstyrelsen. Läkaren gör dock en individuell bedömning av just sin patients behov av att avhålla sig från arbete och anger en sjukskrivningstid på läkarintyget. Om sjukskrivningstiden överskrider vad som anges för normalfallet enligt riktlinjerna ska läkaren ange en motivering på läkarintyget. På Socialstyrelsens hemsida finns sjukskrivningsrekommendationer för olika diagnoser (www.socialstyrelsen.se). Riktlinjerna kan vara till hjälp även för arbetsgivaren när det gäller planering av verksamheten och för att beräkna arbetstagarens återgång i arbete.

Anvisad läkare

Arbetsgivare kan anvisa en särskild läkare att utfärda läkarintyget, till exempel hos företagshälsovården. Intyg från annan läkare ger i sådant fall inte rätt till sjuklön. Om arbetsgivaren har begärt läkarintyg får arbetsgivaren stå för kostnaderna för det.

Rätten till sjuklön förfaller om arbetstagaren lämnar oriktig eller vilseledande uppgift om förhållande som är av betydelse för bedömningen av rätten till sjuklön.

Arbetstagaren är inte skyldig att meddela vilken sjukdom denne lider av. Detta behöver inte heller framgå av läkarintyget. Däremot måste det framgå att och på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt och hur länge nedsättning beräknas fortsätta.

Den anställda ska styrka sjukdomen för att ha rätt till sjuklön. I de fall läkarintyget är ofullständigt behöver arbetsgivaren inte acceptera det. Arbetstagaren får då kontakta den sjukskrivande läkaren för en komplettering av läkarintyget. Ett läkarintyg ska utformas så att intygspersonen och mottagaren av intyget förstår förhållandena och kan värdera innebörden av uttalandena. Det ska vara fullständigt och entydigt och skrivas med en läslig text och på ett begripligt språk. Medicinska termer ska som regel inte användas. Om ett intyg innehåller sådana termer ska innebörden av dem förklaras.

Vid bedömningen av den anställdes rätt till sjuklön kan arbetsgivaren ta upp en diskussion med den anställda om möjligheten att anpassa arbetsuppgifterna eller arbeta deltid under sjukdomsperioden.

Sjukkontroll

Enligt sjuklönelagen kan Försäkringskassan, självmant eller på begäran av arbetsgivaren, företa sjukkontroll under sjuklöneperioden genom att besöka arbetstagaren eller genom att göra förfrågan hos arbetstagaren, arbetsgivaren, läkare eller någon annan som antas kunna lämna behövliga uppgifter. Försäkringskassan får informera arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontrollen under förutsättning att uppgiften behövs för att arbetsgivaren ska kunna besluta om rätt till sjuklön.

Sekretess

Sjuklönelagen föreskriver att den som i en arbetsgivares personaladministrativa verksamhet fått kännedom om en enskilds hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt inte obehörigen får röja vad han fått veta. Det betyder att de uppgifter som representanter för arbetsgivaren fått del av genom försäkringen och läkarintyg ska behandlas med försiktighet.

Arbetsförmåga

Det avgörande för rätten till sjuklön är om den sjukdom eller olycka som arbetstagaren har drabbats av leder till en nedsättning av arbetsförmågan, inte bara sjukdomen i sig. Medarbetaren bör därför noga beskriva sina arbetsuppgifter för den sjukskrivande läkaren. Arbetsgivaren beslutar om medarbetaren har rätt till sjuklön. Om och i så fall hur mycket en arbetstagare kan arbeta beror ofta på vilka arbetsuppgifter arbetstagaren har eller om arbetsgivaren kan erbjuda andra tillfälliga arbetsuppgifter som arbetstagaren kan klara av. Därför måste det av läkarintyget framgå att den anställda verkligen har en nedsatt arbetsförmåga.

Läkarkontakter

Det kan finnas olika skäl till att ta kontakt med den läkare som utfärdat ett läkarintyg. Om arbetsgivaren inte förstår läkarintyget finns det inget som hindrar att arbetsgivaren kontaktar läkaren för ett förtydligande. Det är också lämpligt att kontakta läkaren om det inte framgår av läkarintyget på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt. Vidare finns det skäl att ta kontakt om läkaren sjukskrivit den anställde på heltid om det finns möjlighet att utföra arbetsuppgifter på deltid.

Sjuklönens storlek – betalningsregler

För första dagen i sjuklöneperioden (karensdagen) betalas ingen sjuklön. Sjuklönen vid heltidssjukskrivning är 80 % av den lön och anställningsförmåner som arbetstagarens gått miste om på grund av sjukfrånvaron. I Tjänstemannaavtalet TEKO - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 6 mom 4-6 regleras beräkningen av sjuklön för tjänstemännen.

I Tekoavtalet IF Metall § 11 mom 3 regleras beräkningen av sjuklön för arbetarna.

Steglös sjuklön

Sjuklönen är steglös. Nedsättningen bedöms enligt en glidande skala från 1 till 100 %. Det betyder att det under de fjorton första dagarna inte finns några regler som säger att arbetstiden måste vara bestämd till en viss procentsats som under sjukpenningperioden då sjukskrivningen är på antingen 25, 50, 75 eller 100 procent av arbetstiden. Arbetsförmågan kan till exempel vara nedsatt till 30 procent beroende på vilken arbetsförmåga som den anställde faktiskt har. Under sjuklöneperioden betalar arbetsgivaren lön för arbetad tid och sjuklön för resterande tid.

Betalda resor i stället för sjuklön

Vid en del sjukdomstillstånd är problemet för arbetstagaren att kunna ta sig till arbetsplatsen exempelvis att den anställde inte kan köra egen bil eller åka med kollektivtrafik. En möjlighet som snabbt kan hjälpa den anställde tillbaka i arbete är att arbetsgivaren under sjuklöneperioden betalar den anställdes merkostnader för resor till arbetsplatsen – exempelvis om den anställde till följd av sjukdomen/olyckan blir tvungen att ta taxi i stället för att cykla eller köra egen bil. Observera att om arbetsgivaren betalar den anställdes resor betraktas detta som en löneförmån. Även Försäkringskassan kan under sjukpenningperioden ersätta resekostnaderna till och från arbetsplatsen.

Semesterlönegrundande sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro är semesterlönegrundande under högst 180 dagar per intjänandeår. Vid beräkning av semesterlön ändras sysselsättningsgraden när deltidssjukskrivning pågått i ett helt intjänandeår utan avbrott längre än 14 dagar i följd för tjänstemän och efter motsvarande två år för arbetare.

Sjukdom under semester

Sjuklön och semesterlön ska inte betalas ut samtidigt. Den som blir sjuk under sin semester har rätt att begära att få dagen ansedd som sjukdag och därmed slippa att ta en semesterdag i anspråk. Om arbetstagare avstår från att byta ut semesterledighet mot sjukledighet blir det inte aktuellt med sjuklön eftersom semesterlön betalas. En arbetstagare som däremot får sjukpenning från Försäkringskassan kan ta ut semester och ändå få sjukpenning under samma period. Om den anställde blir sjuk under semestertid får semesterdagar bytas mot sjukdagar och semestern får senare tas ut i ett sammanhang.

Sjuklön under betald ledighet – uttag ur tidbanken

Om en arbetstagare blir sjuk när denna tar ut betald ledighet ur tidbanken föreligger ingen rätt till sjuklön. Den tiden



Sjuklöneperioden dag 1–14

Sjuklönen är steglös så arbetstiden kan bestämmas beroende på vilken arbetsförmåga den anställde faktiskt har



skulle inte ha utgjort arbetad tid även om arbetstagaren varit frisk. Om en anställd blir sjuk under betald ledighet har den anställde inte rätt att vara ledig motsvarande tid vid något annat tillfälle.

Sjuklön vid tjänstledighet eller fackligt arbete

En arbetstagare som är tjänstledig utan lön har inte rätt till sjuklön. Ledigheten kan inte heller bytas ut mot sjuklön. Sjukdom som inträffar när en arbetstagare är studieledig, föräldraledig eller annan tjänstledighet ger alltså ingen rätt till sjuklön eftersom ledigheten är obetald. Det samma gäller vid obetald ledighet för fackliga uppdrag. Är det fråga om betald ledighet för fackligt uppdrag ska sjuklön utbetalas då den ledigheten jämföras med arbetad tid.

Beslut att inte betala sjuklön – betalningstvist

Om sjukintyget inte är fullständigt och den anställde inte styrkt sjukdomen är arbetsgivaren som sagt inte skyldig att betala sjuklön.

Observera att om arbetsgivaren låter bli att betala sjuklön kan arbetstagaren genom sin fackliga organisation inleda en tvist om betalningen. I sådana fall blir reglerna om betalningstvister i § 35 medbestämmandelagen tillämpliga. Reglerna innebär att facket har tolkningsföreträde rörande betalningen. Arbetsgivaren måste då påkalla förhandling

omedelbart för att bryta fackets tolkningsföreträde. Om arbetsgivaren inte följer reglerna och omedelbart inleder förhandling samt vid oenighet begär central förhandling inom tio dagar blir arbetsgivaren skyldig att betala det som arbetstagarorganisationen begär, om kravet inte är medvetet felaktigt.

I de fall en tvist om sjuklön uppstår mellan arbetsgivaren och den anställde finns det regler i sjuklönelagen om så kallad sjuklönegaranti. Försäkringskassan gör en utredning och betalar sjuklönegaranti om det finns sannolika skäl för att arbetstagaren har rätt till den begärda sjuklönen. Sjuklönegarantin motsvarar arbetstagarens sjukpenning. Om Försäkringskassan kommer fram till att den anställde hade rätt till sjuklön kan Försäkringskassan kräva arbetsgivaren på detta belopp.

Ersättning för höga sjuklönekostnader

För arbetsgivare finns ett skydd mot höga sjuklönekostnader. Skyddet innebär att arbetsgivare får ersättning för årliga sjuklönekostnader som överstiger en viss nivå. Ersättningen beräknas av Försäkringskassan utifrån den arbetsgivardeklaration som arbetsgivaren lämnar till skatteverket där bland annat sjuklönekostnader rapporteras.

Rutiner

I avsnittet ”Arbetsgivarens ansvar” listas olika typer av policyer och rutiner. Dessa bör ses över med jämna mellanrum och lämpligen används då de slutsatser och lärdomar som har dragits i de konkreta rehabiliteringsärenden.

Företaget kan till exempel tjäna på att ha rutiner för att tidigt ta kontakt med arbetstagaren och diskutera möjligheten att utföra alternativa arbetsuppgifter eller arbeta deltid under sjukperioden. Vidare kan krav på förstadagsintyg eller sjukanmälan direkt till arbetsledaren leda till minskad korttidsfrånvaro.

Vem gör vad?

Den anställda	Arbetsgivaren
Sjukanmäter sig	Bedömer arbetsoförmågan
Lämnar skriftlig försäkran	Betalar sjuklön
Styrker sin arbetsoförmåga	Har kontakt med den anställda
Lämnar läkarintyg	Kontaktar läkare vid behov

Fiktivt fall:

Ulla får ryggskott

Ulla som arbetar som montör får ryggskott när hon krattar löv i sin trädgård på söndagen. Hon ringer till Nilssons Textil på måndag morgon. Eftersom hon sedan tidigare haft mycket problem med frånvaro har arbetsgivaren beslutat att hon är skyldig att uppvisa läkarintyg från första dagen. På grund av ryggsmärtorna har hon dock svårt att ta sig till läkaren på måndagen. Produktionschefen på Nilssons medger att hon får inkomma med läkarintyget senast på onsdagen. Det gör Ulla. Läkarintyget visar att hon har ryggont, ”kraftiga smärtor” och att hennes arbetsförmåga är helt nedsatt de närmaste 14 dagarna, men samtidigt att hon ska röra sig så mycket som möjligt.

Produktionschefen ringer Ulla och frågar vad läkaren egentligen sagt.

Ulla berättar att läkaren förklarat att hon ska undvika att ligga stilla i sängen utan gå och stå så mycket hon orkar. Produktionschefen kontrollerar med de försäkringsmedicinska riktlinjerna på Socialstyrelsens hemsida att sjukskrivningens längd verkar realistisk och sedan ringer han läkaren för att få en bedömning om Ulla kan gå med posten på förmiddagarna. Detta säger läkaren ja till.

Ulla arbetar således 50 % och får sjuklön för de 50 % då hon är frånvarande.



Sjukpenningperioden

Dag 15 och framåt

Anmälan till Försäkringskassan

Om sjukfrånvaron fortsätter efter den 14:e kalenderdagen gäller inte sjuklönelagens bestämmelser längre. Arbetsgivaren ska då göra en sjukanmälan till Försäkringskassan inom sju dagar efter sjuklöneperiodens slut, det vill säga senast den 21:a kalenderdagen efter det att sjuklöneperioden inleddes. Anmälan görs på Försäkringskassans hemsida, www.forsakringskassan.se.

Rätt till sjukpenning?

Försäkringskassan betalar ut sjukpenning från och med den 15:e dagen om arbetsförmågan fortfarande är nedsatt. Sjukpenning utges vid sjukdom som nedsätter arbetsförmågan med minst en fjärdedel. Enligt rehabiliteringskedjan provas rätten till sjukpenning vid tidsbestämda gränser.

För tjänstemän finns bestämmelser om sjuklön till och med den 90:e kalenderdagen, se Tjänstemannaavtalet TEKO - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 6 mom 3. För arbetare finns regler om sjuklön i Tekoavtalet IF Metall § 11.

Även om Försäkringskassan övertar betalningsansvaret bör arbetsgivaren naturligtvis vara aktiv, ha kontakt med arbetstagaren och hålla sig informerad om hur arbetstagaren mår. Detta följer även av reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, se avsnittet "Rehabiliteringsarbetet".

Rehabiliteringskedjan

Rehabiliteringskedjan består i huvudsak av tre steg. I varje steg görs en bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga. Först provas om en återgång till de vanliga arbetsuppgifterna kan underlättas. Därefter provas möjligheten till omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren och slutligen provas arbetstagarens arbetsförmåga mot arbetsuppgifter utanför den befintliga arbetsgivarens verksamhet.

1–90 dagar

Under de första 90 dagarna i en sjukperiod prövar Försäkringskassan om arbetstagaren kan klara sitt vanliga arbete

eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Sjukpenning betalas ut om arbetstagaren inte kan utföra dessa arbetsuppgifter.

91–180 dagar

Under de nästkommande 90 dagarna (dag 91 till 180) vidgas prövningen av arbetsförmågens nedsättning till att även avse om arbetstagaren efter medicinsk rehabilitering, omplacering eller annan arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd kan återgå till annat arbete hos arbetsgivaren. Detta betyder att om arbetstagaren kan utföra ett annat arbete hos arbetsgivaren har han eller hon inte rätt till fortsatt sjukpenning.

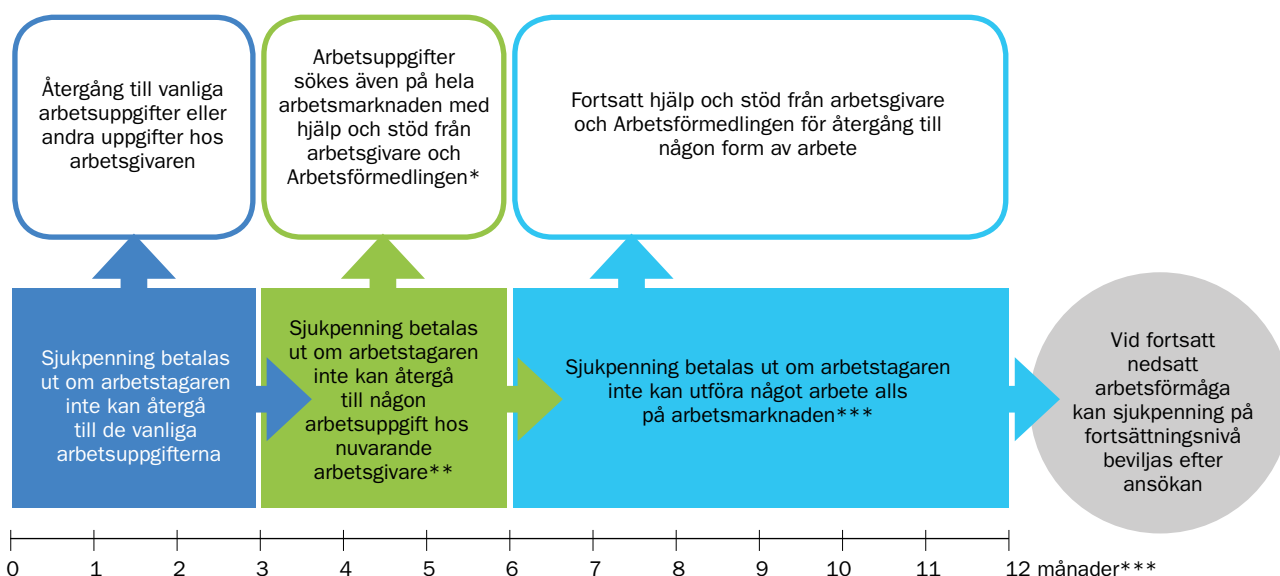
Om det finns risk för att arbetstagaren inte kommer att kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren före den fastställda tidsgränsen vid 180 dagar bör arbetstagaren erbjudas stöd via Arbetsförmedlingen. Arbetstagaren har då fram till och med den 180:e dagen i sjukperioden på sig att, med stöd av Arbetsförmedlingen, söka nytt arbete utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts. Dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare bör dock fortsätta även om arbetstagaren också har kontakt med Arbetsförmedlingen.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har rutiner för de personer som övergår från sjukskrivning till att vara aktivt arbetssökande. Övergången sker genom ett överlämnings- eller avstämningsmöte med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Utlåtande av arbetsgivaren

Försäkringskassan kan begära av arbetstagaren att han eller hon ska lämna ett utlåtande från sin arbetsgivare med uppgift om vilka möjligheter som finns att ta tillvara arbetstagarens arbetsförmåga inom arbetsgivarens verksamhet efter omplacering eller rehabiliteringsåtgärd. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan ta fram utlåtandet tillsammans. En samverkan med arbetstagaren innebär inte att arbetstagaren ska godkänna eller bestämma innehållet i informationen.

Rehabiliteringskedjan



*) Den sjukskrivne har rätt till ledighet för att söka och pröva annat arbete

**) Vid särskilda skäl eller om oskäligt kan detta gälla längre än 6 månader

***) Vid allvarliga sjukdomar eller om oskäligt betalas sjukpenning ut längre än 12 månader

Det är arbetstagaren som är skyldig att lämna det till Försäkringskassan.

181–365 dagar

Då arbetstagaren har haft nedsatt arbetsförmåga under 180 dagar ska Försäkringskassan pröva om arbetstagaren har arbetsförmåga att utföra något arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Sjukpenning betalas

ut om arbetstagaren inte kan utföra något arbete alls på arbetsmarknaden.

Ersättning från sjukförsäkringen ska endast utges när arbetsförmågan är nedsatt av medicinska orsaker. Arbetstagarens ålder, bosättningsförhållande, utbildning, tidigare verksamhet och andra liknande omständigheter ska inte beaktas. Det är Försäkringskassans uppgift att bedöma om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt av medicinska skäl.

Arbetsförmedlingen ska ge arbetstagaren stöd så att arbetsförmågan tas till vara.

Det kan finnas särskilda skäl för att skjuta upp prövningen mot på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete. Särskilda skäl kan till exempel vara att arbetstagaren väntar på en operation eller nyligen genomgått en sådan som med stor sannolikhet leder till att arbetsförmågan återställs och att arbetstagaren då kan återgå till arbete hos arbetsgivaren. Likaså kan särskilda skäl bli aktuella om det med utgångspunkt från de försäkringsmedicinska beslutstöd som Socialstyrelsen har utarbetat kan förväntas att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren. Särskilda skäl bör endast komma ifråga om det är stor sannolikhet att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren. Prövning mot på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete ska inte heller göras om det anses oskäligt.

Om det efter 180 dagar står helt klart att arbetstagaren inte kommer att kunna komma tillbaka i arbete hos arbetsgivaren trots att alla rimliga rehabiliteringsåtgärder vidtagits är det lämpligt att överväga om anställningen ska bestå eller inte. Läs mer i avsnittet "Saklig grund för uppsägning".

Rätt till ledighet på grund av sjukdom till att prova annat arbete

Som ett led i rehabiliteringskedjan finns enligt lag en rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Villkoren för ledighet är att arbetstagaren måste ha haft nedsatt arbetsförmåga i minst 90 dagar. Dessutom måste det nya anställningsavtalet med den andra arbetsgivaren ingås mellan dag 91 och 180 i sjukperioden, men det är inte nödvändigt att den nya anställningen påbörjas mellan dag 91 och 180.

Ledigheten tillsammans med den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får högst vara tolv månader. Det vill säga, en arbetstagare som exempelvis haft nedsatt arbetsförmåga i fyra månader då han påbörjar en ny anställning kan högst vara tjänstledig i åtta månader.

Arbetstagaren ska anmäla till arbetsgivaren senast två

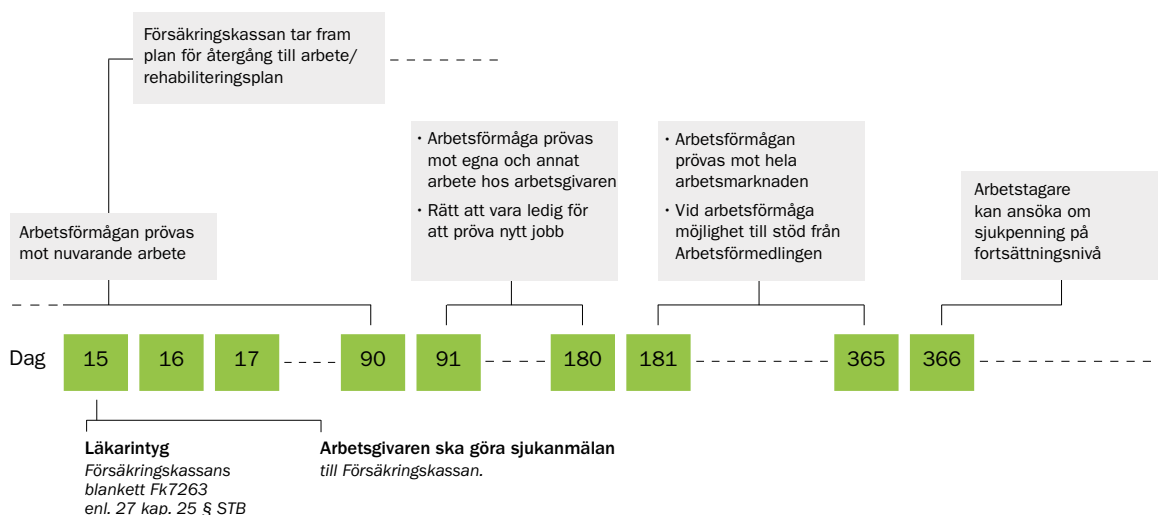
veckor före ledighetens början. När det gäller förläggningen av ledigheten ska arbetstagaren samråda med arbetsgivaren. Kommer inte arbetstagaren och arbetsgivaren överens så förläggs ledigheten efter arbetstagarens önskemål. Arbetstagaren har rätt att avbryta ledigheten i förtid och återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska underrättas om återgången snarast möjligt. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter att arbetsgivaren tagit emot beskedet.

Sjukpenning på fortsättningsnivå

En arbetstagare som är fortsatt arbetsoförmögen och har uppburit sjukpenning på normalnivå kan efter dag 365 få sjukpenning på fortsättningsnivå. Det finns ingen bortre tidsgräns för hur många dagar sjukpenning på fortsättningsnivå kan lämnas. Sjukpenning på fortsättningsnivå motsvarar 75 % av den sjukpenninggrundande inkomsten.



Sjukpenningperioden dag 15 och framåt



Om arbetstagaren har en allvarlig sjukdom betalas sjukpenning på normalnivå trots att sjukpenning redan utbetalats till och med 365 dagar. Vad som avses med allvarlig sjukdom regleras inte i lagtexten, men enligt Socialstyrelsens vägledning i frågan kan det röra sig om vissa tumörsjukdomar och neurologiska sjukdomar så som ALS.

Det finns inte någon gräns för hur många dagar en arbetstagare kan få sjukpenning motsvarande 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten på grund av allvarlig sjukdom. Om det kan antas att arbetsförmågan kommer vara fortsatt nedsatt bör det provas om arbetstagaren ska beviljas sjukersättning.

Vid beräkningen av de 365 dagarna räknas allt som kommit till Försäkringskassans kännedom och bedömning, oavsett om det rör sig om hel eller halv sjukpenning. Flera sjukperioder kan läggas ihop så att beräkningen av de 365

dagarna har påbörjats mitt i rehabiliteringskedjan. Det ska röra sig om 365 dagar inom en period av 450 dagar.

Aktivitetsersättning

Aktivitetsersättning är en ersättning som kan beviljas den som inte har fyllt 30 år och inte kan arbeta heltid under minst ett år på något arbete på arbetsmarknaden på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning. Uttrycket något arbete på arbetsmarknaden inkluderar i detta sammanhang även lönebidragsanställningar och andra liknande arbeten.

Förebyggande sjukpenning

Den som genomgår medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering kan ha rätt till förebyggande sjukpenning enligt 27 kap 6-7 §§ SFB. För rätt till förebyggande sjukpen-

ning krävs att en läkare konstaterar att arbetstagaren har en förhöjd sjukdomsrisk. En förutsättning är att behandlingen eller rehabiliteringen syftar till att förebygga sjukdom, att förkorta sjukdomstid eller att helt eller delvis förebygga eller häva nedsättning av arbetsförmågan. Om förebyggande sjukpenning beviljas gäller inte reglerna om karensdag och sjuklön, utan sjukpenning betalas ut av Försäkringskassan från och med den första behandlingsdagen.

Rehabiliteringsersättning

Den anställda kan få rehabiliteringsersättning under den tid som arbetslivsinriktad rehabilitering pågår. Rehabiliteringsersättningen består av en rehabiliteringspenning och ett särskilt bidrag. En förutsättning för detta är att Försäkringskassan har godkänt en rehabiliteringsplan och att den anställda ansöker om ersättning. Rehabiliteringspenning täcker den inkomstförlust som uppstår för en arbetstagare

som deltar i rehabilitering. Det särskilda bidraget täcker kostnader som uppstår i samband med rehabiliteringen. Rehabiliteringsersättning kan utbetalas under den tid som den anställda deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering. För rehabiliteringsersättning gäller samma regler som för sjukpenning och förlängd sjukpenning vad gäller ersättningens storlek och tidsram.

Särskilt högriskskydd för vissa arbetstagare

En anställd kan under vissa förutsättningar ansöka om ett så kallat särskilt högriskskydd från Försäkringskassan. Detta gäller till exempel om den anställda har en sjukdom som gör att denne måste vara borta från arbetet minst tio gånger om året. Då har den anställda inte någon karensdag utan kan få sjuklön redan från första dagen. Om den anställda beviljas särskilt högriskskydd kan arbetsgivaren begära ersättning för hela sjuklönekostnaden från Försäkringskassan.

Fiktivt fall:

Ullas ryggsmärtor förvärras

Ullas ryggsmärtor försvinner inte utan förvärras i samband med att hon klipper häcken i sin trädgård. Hon lämnar in ett nytt sjukintyg där läkaren bedömer att hon inte kan arbeta de närmaste tre veckorna, samtidigt verkar diagnosen vara oklar. Det antas nu vara fråga om ett diskbräck. Ulla måste därför genomgå ytterligare undersökningar, röntgen med mera, innan relevanta rehabiliteringsåtgärder kan vidtas. Hennes arbetsledare på Nilssons Textil kontaktar henne och frågar hur hon mår. Han kontaktar även läkaren och hör sig för om Ullas ryggsmärtor verkligen är sådana att hon inte kan utföra något arbete.

Det visar sig dock att Ullas arbetsförmåga är helt nedsatt för tillfället. Efter de första 14 kalenderdagarna rapporterar Nilssons Textil Ullas sjukfall till Försäkringskassan. Försäkringskassan granskar det medicinska utlåtandet och beslutar att Ulla har rätt till sjukpenning.



Rehabiliteringsarbetet

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetslivsinriktad rehabilitering för sina sjuka medarbetare. Rehabiliteringsskyldigheten är mer omfattande än omplaceringsskyldigheten då den inte är begränsad till anställningsavtalet. Arbetsgivaren beslutar i varje enskilt fall vilka åtgärder som är lämpliga, många gånger deltar även Försäkringskassan i besluten om lämpliga åtgärder. Arbetsgivaren har inte ansvar för medicinsk eller social rehabilitering. Den medicinska rehabiliteringen avser i huvudsak att återställa eller förbättra grundläggande kroppsfunktioner. För sådana åtgärder ansvarar i första hand landstingen. Till social rehabilitering räknas åtgärder som service, råd, upplysning och bistånd i personliga angelägenheter och för dessa ansvarar främst kommunernas socialtjänst. Även Arbetsförmedlingen kan ha en roll i rehabiliteringen i och med att det kan bli aktuellt att pröva arbetstagarens arbetsförmåga mot hela arbetsmarknaden.

I rehabiliteringsarbetet är det dock viktigt att ha goda kontakter med företrädare för sjukvården och andra instanser.

Rehabiliteringsansvaret är långtgående, men innehållet i rehabiliteringen varierar från individ till individ, bland annat beroende på sjukdomens och funktionsnedsättningens art. Det går därför inte att ge något enkelt svar på när detta ansvar är uppfyllt. Det finns inga regler för hur lång tid en rehabilitering ska pågå eller inom vilken tid och hur många försök till omplacering som ska göras. Arbetsgivaren bör inte av nonchalans fördröja arbetets gång. Detta underlättas om bolaget har en rutin för hur rehabiliteringsarbetet ska bedrivas. Det är som alltid viktigt för arbetsgivaren att dokumentera vad som görs i rehabiliteringen. Oklarheter om vad som har gjorts och vilket resultat detta har lett till går ut över arbetsgivaren.

Upplysningar till Försäkringskassan

Arbetsgivaren är skyldig att lämna upplysningar till Försäkringskassan. De upplysningar som ska lämnas är sådana som Försäkringskassan behöver för att kunna utreda vilket

behov av rehabilitering som den sjuke medarbetaren har. Arbetsgivaren ska först samråda med arbetstagaren innan uppgifterna lämnas. Samråd kan exempelvis ske muntligen eller genom att arbetsgivaren lämnar skriftliga upplysningar till arbetstagaren för kännedom och eventuella synpunkter innan dessa skickas till Försäkringskassan.

Skyldigheten att samråda med arbetstagaren innebär inte att arbetstagaren ska godkänna eller bestämma innehållet i informationen.

Upplysningar som Försäkringskassan kan tänkas begära är exempelvis:

- nuvarande arbetsuppgifter
- vilka arbetsuppgifter som arbetstagaren kan utföra trots sina besvär
- om nuvarande arbetsuppgifter kan förändras så att arbetstagaren kan arbeta helt eller delvis trots besvären
- eventuell omplacering.

När det gäller omplacering kan Försäkringskassan även begära att arbetstagaren lämnar ett utlåtande från arbetsgivaren.

Medicinska utlåtanden/läkarintyg

Till grund för rehabiliteringen ligger för det mesta medicinska utlåtanden. Ofta finns läkarintyg från behandlande läkare. Ibland vill en medarbetare arbeta och inte vara sjukskriven, trots att arbetsgivaren befarar att det skulle vara farligt för honom eller henne. Om läkaren bestämt avråder från arbete bör arbetsgivaren följa rekommendationen, men i annat fall får man låta den anställda arbeta. I vissa fall krävs som vi nämnt tidigare att företaget kontaktar den sjukskrivande läkaren för en diskussion om lämpliga arbetsuppgifter och möjligheten att arbeta deltid. I andra fall kan det vara lämpligt att anvisa arbetstagaren till undersökning av företagsläkaren eller annan läkare, så att läkaren – som i regel har bra kännedom om arbetsplatsen – kan göra en särskild bedömning.

Försäkringskassans åtgärder

Avstämningsmöte

Försäkringskassan har ansvar att samordna rehabiliteringen och kan, om behov finns, kalla till ett avstämningsmöte mellan till exempel arbetstagare, arbetsgivare och behandlande läkare. Även andra som är berörda kan kallas till mötet. Vilka som bör delta i mötet avgörs av vad som behöver diskuteras.

Syftet med ett avstämningsmöte är att klargöra vad arbetstagaren kan och inte kan göra på grund av sin sjukdom och ta ställning till behovet av rehabiliteringsåtgärder.

Finns ett behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder diskuteras vilka åtgärder som är möjliga och lämpliga. Under en sjukskrivningsperiod kan det finnas behov av att ha mer än ett avstämningsmöte.

Arbetstagaren måste ge sitt samtycke till att information om hennes eller hans sjukdom eller privata förhållanden ges till övriga deltagare på mötet. Arbetsgivaren kan ta initiativ till ett avstämningsmöte genom att kontakta Försäkringskassan.

Plan för återgång till arbete

Försäkringskassan ska ta fram en plan för återgång i arbete i alla så kallade aktiva sjukpenningärenden. Ett aktivt ärende är ett ärende där Försäkringskassans insatser behövs för att få arbetstagaren tillbaka i arbete. Syftet med en plan för återgång i arbete är att få överblick över alla de åtgärder och insatser som behövs för att arbetstagaren ska kunna återfå sin arbetsförmåga.

Huvudregeln är att det ska finnas en plan för återgång i arbete senast den 90:e dagen, räknat från det datum när begäran om sjukpenning inkom.

Planen för återgång i arbete bör tas fram tillsammans med arbetstagaren. I de flesta fall krävs det någon form av personligt möte för att det ska gå att upprätta en bra plan som fyller sitt syfte och blir ett stöd för arbetstagaren att kunna återgå i arbete. I vissa fall behövs även medverkan



från andra aktörer och det kan vara lämpligt att upprätta planen i samband med ett avstämningsmöte.

Planen för återgång i arbete ska ange ett konkret mål för insatserna. Det ska alltid framgå vilken arbetsförmåga arbetstagaren förväntas uppnå och till vad arbetstagaren förväntas återgå. När arbetstagaren har rätt till rehabiliteringsersättning ska planen dessutom innehålla uppgift om den beräknade kostnaden för ersättning under rehabiliteringstiden. Plan för återgång i arbete blir då samtidigt den rehabiliteringsplan som ska upprättas.

Rehabiliteringsplan

Försäkringskassan ska upprätta en rehabiliteringsplan om arbetstagaren behöver en rehabiliteringsåtgärd för vilken rehabiliteringsersättning kan betalas ut. Det är den anställda som ansöker om ersättningen. Med ledning av arbetsgivarens upplysningar, läkarutlåtande och annan information som grund gör Försäkringskassan en rehabiliteringsplan. Om det är möjligt ska planen upprättas i samarbete med arbetstagaren och arbetsgivaren. Planen ska bland annat innehålla uppgifter om vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas, vem som är ansvarig för att de genomförs, beräknad total kostnad samt kostnadsfördelning.

Underlag till en rehabiliteringsplan är:

- arbetsgivarens lämnade uppgifter
- särskilt läkarutlåtande med uppgifter om pågående och planerad behandling, rehabiliteringsåtgärder, behovet av övrig rehabilitering, beräknad återstående tid med nedsatt funktionsförmåga, läkarens bedömning av graden av nedsatt funktionsförmåga
- medarbetarens egen bedömning av arbetsförmåga och dennes önskemål
- arbetsplatsbedömning.

Rehabiliteringsplanen ska ange:

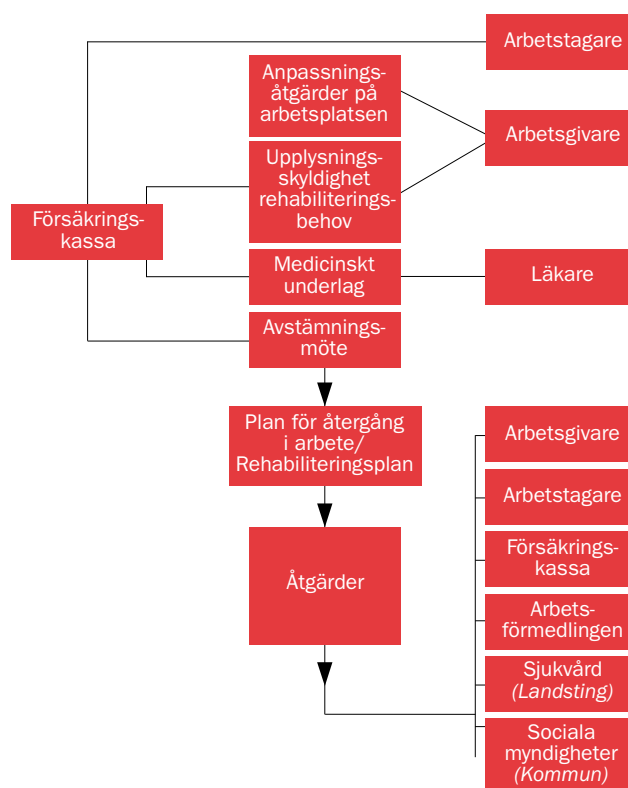
- de aktuella rehabiliteringsåtgärderna
- vem som har ansvaret för åtgärderna
- en tidplan för rehabiliteringen
- uppgifter i övrigt som behövs för att genomföra rehabiliteringen
- uppgift om den beräknade kostnaden för ersättning under rehabiliteringstiden
- uppgift om vem/vilka som ska betala rehabiliteringen.

Inget hindrar att arbetsgivaren i ett tidigt skede upprättar ett förslag till rehabiliteringsplan som Försäkringskassan sedan kan fastställa.

När arbetstagaren deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering kan rehabiliteringsersättning utgå.

Individen ansvarar själv för sin rehabilitering och är skyldig att medverka. Det är naturligtvis bäst om rehabiliteringsarbetet sker i god samverkan. Viktiga samarbetspartners utanför arbetsplatsen i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är, som tidigare sagts, företagshälsovården, Försäkringskassan, allmänna sjukvården och Arbetsförmedlingen.

Rehabiliteringen – vem ansvarar för vad?



Arbetsgivarens åtgärder

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar omfattar åtgärder som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är skyldig att överväga alla de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till verksamheten. Vilka ytterligare åtgärder som måste vidtas får bedömas från fall till fall med beaktande av flera faktorer, till exempel arbetsplatsens storlek, resurser och arbetstagarens egen medverkan.

Arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder är inte begränsade till åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen, utan åtgärderna kan vidtas vid eller i anslutning till den egna arbetsplatsen. Det kan krävas att arbetstagaren medverkar i arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning, under förutsättning att syftet är att medarbetaren ska återvända till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska också medverka till att ge den anställde ledigt för arbetsträning på någon annan arbetsplats. Syftet är då fortfarande att arbetstagaren ska återvända till arbete hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har inte uppfyllt sitt ansvar om en utredning av möjliga anpassningsåtgärder inte har skett. Undantaget är om det redan från början står klart för arbetsgivaren att medarbetaren ändå inte kan komma tillbaka till något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Vid denna bedömning bör även medarbetarens uppfattning om situationen beaktas.

I allmänhet är den egna arbetsplatsen bäst för en lyckad rehabilitering. Närmaste medarbetarna, arbetsledare och medarbetarens fackliga företrädare är ofta ett bra stöd. Åtgärderna bör därför i första hand inriktas på fortsatt arbete på arbetsplatsen.

Beroende på sjukdomen eller funktionsnedsättningens art kan dock förutsättningarna för en lyckad rehabilitering ibland vara större om den anställde byter arbete och/eller arbetsplats.

Arbetstagare har även rätt till ledighet för att på grund av sjukdom pröva annat arbete. Läs mer om detta i kapitlet om sjukpenningperioden.

Exempel på anpassningsåtgärder

Arbetsmiljöanpassning: tekniska hjälpmedel, anpassning av arbetsplatsen – till exempel att installera höj- och sänkbart skrivbord, luftrenare, headset till telefon, handlovsstöd, handikapphjälpmedel eller dylikt.

I samband med dessa åtgärder får en avvägning göras av förhållandet mellan kostnaden och effekten av hjälpmedlet.

Ändring i arbetet: helt eller delvis förändrade arbetsuppgifter, viss omfördelning av arbetsuppgifter, omplacering, ändrade arbetstider, ändrad arbetsorganisation.

Ett exempel på ändring i arbetet kan vara att någon inte kan utföra vissa arbetsuppgifter i en arbetsrotation. Han får göra en större andel av övriga arbetsuppgifter och slipper de uppgifter som han inte klarar av. Arbetskamraterna får ta över de arbetsuppgifter han inte kan utföra. Förändringen i exemplet kan vidtas om det inte innebär någon ökad risk för exempelvis förslitning för de övriga arbetskamraterna. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att göra avsevärda ingrepp i arbetsorganisationen eller inrätta ny tjänst.

Arbetslivsinriktade åtgärder: arbetsträning, arbetsprövning, utbildning. Det kan då även röra sig om åtgärder som riktar sig mot annat arbete på arbetsmarknaden.

Dokumentera alla åtgärder som utreds och eventuellt prövas.

Omplaceringsutredning

Arbetsgivaren är under vissa förutsättningar skyldig att göra en noggrann omplaceringsutredning, det vill säga en utredning av möjligheterna att omplacera arbetstagaren. Det gäller i det fall då den anställde inte kan gå tillbaka till sina tidigare arbetsuppgifter. I detta arbete måste arbetsgivaren vara aktiv. Ibland kan det krävas att arbetstagaren erbjuds omplacering till annat avtalsområde (arbetare till tjänstemannauppgifter och vice versa). I kapitlet om saklig grund för uppsägning finns mer information om omplacerings-skyldighetens innebörd.



Vem betalar för åtgärderna?

Lagstiftningen säger ingenting om vem som ska svara för kostnaderna för rehabiliteringsåtgärderna – Försäkringskassan eller arbetsgivaren. Därför är det viktigt att klargöra om åtgärderna syftar till medicinsk, social eller arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetsgivaren är enbart skyldig att stå för (delar av) kostnaderna för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Arbetsgivaren har ansvaret för att uppmärksamma och utreda behovet av rehabilitering på den egna arbetsplatsen och att vidta vissa rehabiliteringsåtgärder. Ofta svarar företaget för kostnader inom företaget eller för externa insatser där syftet är att arbetstagaren ska kunna ha kvar sin anställning och komma tillbaka till företaget. Arbetsgivaren svarar alltså för åtgärder på och i anslutning till företaget som leder till att arbetstagaren kan ha kvar sin anställning.

Försäkringskassan står för kostnader för åtgärder utanför företaget som beräknas leda till omskolning och att anställningsförhållandet upphör. Många gånger löses frågan om kostnadsfördelning genom en överenskommelse mellan Försäkringskassan och företaget. Det kan även tänkas situationer när den enskilde själv betalar en del av kostnaden. Även andra myndigheter kan vara medfinansiärer.

Vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren i fråga om omfattning och finansiering får avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet, där såväl den anställdes som arbetsgivarens förutsättningar vägs in. Ansvar och skyldigheter är i princip lika för både små och stora företag. Ett mindre företag har emellertid inte samma förutsättningar som ett större, vilket medför att kraven på dem kan vara lägre.

Bidrag till arbetshjälpmedel

Försäkringskassan kan ge bidrag till arbetshjälpmedel för arbetstagare som är i behov av sådana.

Försäkringskassan kan även bevilja så kallat arbetsplatsnära stöd. Det är ett bidrag för utredande insatser som

förebygger och förkortar sjukfall. Den utredande insatsen ska utföras av en godkänd företagshälsovård eller annan likvärdig godkänd aktör. Insatsen kan handla om hjälp att kartlägga behov av anpassning av den anställdas arbetsuppgifter och arbetstider eller konsultation om vilka arbets hjälpmedel som kan vara aktuella för den anställda.

Även från AFA Försäkring kan rehabiliteringsstöd sökas. Ersättning lämnas för kostnader för arbetslivsinriktad rehabilitering och insatser för att förebygga arbetsoförmåga. Det kan röra sig om samtalsstöd, kurser i stresshantering och livsstilsförändring eller missbruks- och beroendebehandling.

Arbetsstagarens medverkan

Arbetsstagare är enligt socialförsäkringsbalken skyldiga att lämna upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren ska kunna genomföra en rehabiliteringsutredning och även på annat sätt aktivt medverka i sin egen rehabilitering (SFB 30 kap 7 §).

En bristande medverkan från medarbetaren påverkar arbetsgivarens ansvar. Den anställda är skyldig att medverka i alla de relevanta rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtar. Om den anställda inte medverkar i olika relevanta program och åtgärder kan arbetsgivaren inte göra mer och hans ansvar anses genom de försök som gjorts vara uppfyllt.

Vägran att medverka påverkar alltså bedömningen av om saklig grund för uppsägning föreligger enligt anställningsskyddslagen. Enligt Arbetsdomstolen kan en vägran från en medarbetare som utan giltigt skäl inte vill delta i sin rehabilitering, få till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed att det föreligger saklig grund för uppsägningen. För uppsägning krävs dock bland annat att den anställda förstår att denne måste delta i sin rehabilitering samt förstår att en vägran att delta kan medföra att denne förlorar sin anställning, se vidare i avsnittet om saklig grund för uppsägning.

Vem gör vad?		
Den anställda	Arbetsgivaren	Försäkringskassan
Medverkar i arbetsgivarens upplysningsskyldighet	Lämnar upplysningar till Försäkringskassan	Samordnar rehabiliteringsarbetet
Medverkar i åtgärder för rehabiliteringen	Vidtar de åtgärder som behövs för rehabiliteringen	Kallar till avstämningsmöte
Vid förfrågan från Försäkringskassan lämnar in ett utlåtande från sin arbetsgivare		Upprättar plan för återgång i arbete
		Upprättar rehabiliteringsplan
		Beslutar om rehabiliteringsersättning m.m.

Fiktivt fall:

Ullas rehabilitering och återgång i arbete

Personalchefen och arbetsledaren kallar Ulla till ett möte för att göra en intern rehabiliteringsutredning. Ulla kommer dit och de ser att hon fortfarande har ont och är relativt orörlig. De konstaterar att Ulla kommer att vara i behov av rehabilitering när läkarna ställt diagnosen.

Försäkringskassan kallar Ulla, arbetsledaren och läkaren till ett avstämningsmöte. Det visar sig då att man konstaterat att det rör sig om ett diskbräck och att man med tanke på Ullas tidigare problem med värk i ryggen anser att det föreligger risk för långvarig smärta i rörelseapparaten. En första medicinsk rehabiliteringsåtgärd är att ordinera regelbunden sjukgymnastik åt Ulla. Förhoppningsvis ska det minska besvären.

Efter en tid ändras Ullas sjukskrivning till att avse 75 % av arbetstiden. Hon provar därför att arbeta på 25 % och det fungerar relativt väl. Nilssons Textil får dock göra en mindre förändring av arbetsuppgifterna för att hon ska kunna arbeta vid linjen på 25 %. Därefter kan hon börja arbeta 50 % och efter tre månader är hon tillbaka på heltid och fortsätter under en tid att gå på sjukgymnastik för att förbättra muskulaturen i ryggen.

Företaget avser att med hjälp av företagshälsovården ergonomiskt anpassa vissa av arbetsmomenten för att förebygga rygg- och axelproblem bland de anställda i framtiden.



Saklig grund för uppsägning

Ibland kan arbetstagaren inte komma tillbaka och utföra arbete hos arbetsgivaren trots att alla möjliga rehabiliteringsåtgärder har vidtagits. Arbetsoförmågan kan vara kopplad till just den arbetsgivare som arbetstagaren är anställd hos. I andra fall kan arbetstagaren inte komma tillbaka till arbetsmarknaden överhuvudtaget. Vad ska arbetsgivaren göra i dessa fall? Hur ska arbetsgivaren agera när rehabiliteringsarbetet lett till vägs ände och anställningsförhållandet måste avslutas?

Personliga skäl eller arbetsbrist

När arbetsgivaren säger upp någon på grund av sjukdom, eller rättare sagt på grund av den nedsättning av arbetsförmågan som sjukdomen för med sig, är det uppsägning på grund av personliga skäl?

Om arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte kan utföra några av de arbetsuppgifter som finns i verksamheten verkar det ligga nära tills hands att säga upp honom eller henne på grund av arbetsbrist. Det är lätt att tänka fel och resonera som så att arbetsgivaren inte har något arbete att erbjuda.

Så är det emellertid inte i sjukdomsfallen. Arbetsgivaren har ju arbete att erbjuda men ”den sjuka” arbetstagaren kan inte utföra det arbete som erbjuds i verksamheten. Skälet till att ”den sjuka” arbetstagaren inte kan utföra arbete i verksamheten är att hänföra till arbetstagaren och inte till verksamheten. Därför är en uppsägning som beror på sjukdom och därmed sammanhängande nedsatt arbetsförmåga alltid en uppsägning av personliga skäl.

Orsaken till att uppsägningen kategoriseras som en uppsägning av personliga skäl, vid en tillämpning av anställningsskyddslagen, är att arbetsbrist är ett rättstekniskt begrepp. Det omfattar samtliga fall i vilka en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen

(personliga skäl). En uppsägning på grund av arbetsbrist aktualiserar åtskilliga regler i Anställningsskyddslagen (LAS) som inte är tillämpliga vid en uppsägning av personliga skäl, bland annat reglerna i 22 § LAS om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

En uppsägning måste vid en rättslig bedömning alltid hänföras till endera av de två kategorierna; den kan inte betraktas både som en uppsägning av personliga skäl och som en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Uppsägningar som sker till följd av förändringar av verksamheten som medför personalneddragningar är uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det spelar då inte någon roll om de uppsagda är sjuka eller friska – alla behandlas lika. I en kollektiv arbetsbristsituation är det således felaktigt att betrakta en uppsägning av någon som är sjuk som en uppsägning av personliga skäl, eftersom uppsägningarna inte beror på arbetstagarna personligen utan på förändringar av verksamheten.

Kan sjukdom vara saklig grund?

Enligt anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens (AD:s) praxis ska uppsägning på grund av sjukdom endast ske i undantagsfall. Sjukdom utgör således som huvudregel inte saklig grund för uppsägning.

Under den tid som arbetstagaren får sjukpenning är tanken att arbetsgivaren ska anställa vikarie för att lösa de problem som sjukfrånvaron medför.

Arbetsgivaren ska också genom rehabiliteringsinsatser och arbetsanpassning försöka se till att arbetstagaren så snabbt som möjligt kan återgå i arbete.

Om arbetsförmågan, trots genomförd rehabilitering, är så nedsatt att arbetstagaren ”inte kan utföra arbete av någon betydelse”, finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Begreppet ”arbete av någon betydelse”

Uttryckssättet kommer från förarbetena till anställnings-skyddslagen. Någon tydlig definition finns inte och innebörden kommer att skifta över tiden. När kraven skärps både för arbetare och för tjänstemän innebär det också att kraven för när en anställd kan utföra ”arbete av någon betydelse” blir hårdare.

En viktig utgångspunkt är att det är arbetsgivaren som bestämmer vilken verksamhet som företaget ska bedriva. Arbetsgivaren är således aldrig skyldig att utvidga verksamheten för att kunna sysselsätta ”den sjuka” arbetstagaren.

I princip är det också arbetsgivaren som bestämmer hur och på vilket sätt verksamheten ska bedrivas även om vissa smärre anpassningar av arbetsorganisationen kan behöva göras. När det ska bedömas om arbetstagaren kan utföra arbete av någon betydelse, ska det således ske med utgångspunkt i den verksamhet, organisation och övriga betingelser som gäller hos arbetsgivaren. Idag finns i allt minskande utsträckning enklare kringuppgifter, vilket innebär att kraven på de anställda har skärpts betydligt.

”Arbete av någon betydelse” betyder alltså att arbetstagaren ska kunna arbeta i den verksamhet som arbetsgivaren har och att arbetsinsatsen ska vara ekonomiskt försvarlig i verksamheten. Det handlar inte om att arbetsgivaren från dag till dag ska samla ihop arbetsuppgifter som kan utföras. Innebörden är att det mera stadigvarande ska finnas ett behov i verksamheten som den anställda genom sin arbetsinsats kan tillfredsställa. Finns det inte ett sådant behov kan arbetstagaren inte utföra arbete av någon betydelse i verksamheten.

Rehabiliteringsansvaret

Som redogjorts för i tidigare kapitel har arbetsgivaren ett långtgående rehabiliteringsansvar. Arbetsdomstolen har slagit fast att arbetsgivaren måste ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet för att en uppsägning på grund av sjukdom ska vara sakligt grundad.

I uppsägningstvister där grunden varit den anställdes sjukdom görs bedömningen om arbetsgivaren har fullgjort detta ansvar.

Rehabiliteringsarbetet ska göras i samverkan med arbetstagaren och Försäkringskassan. Om arbetstagaren medger det ska även den fackliga motparten delta. I vissa fall, till exempel när sjukdomsperioderna är kortare än 14 dagar, vill Försäkringskassan inte delta i rehabiliteringen även om det rör sig om ett så stort antal sjukfrånvarotillfällen att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar träder in. Det är i dessa fall viktigt att arbetsgivaren agerar och fullgör sitt rehabiliteringsansvar. Fullgör arbetsgivaren inte sitt rehabiliteringsansvar kan det heller inte bli fråga om saklig grund vid en eventuell uppsägning.

Arbetstagaren är skyldig att medverka aktivt och måste till arbetsgivaren och Försäkringskassan lämna de upplysningar som krävs för att behovet av rehabilitering ska kunna klarläggas. Vägrar arbetstagaren att medverka kan det få rättslig betydelse och kan leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.

Läkarens diagnos är ett viktigt hjälpmedel vid rehabiliteringen. Diagnosen ska även innehålla en bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga vad gäller de arbeten som kan erbjudas. Läkaren ska uttala sig om arbetstagarens arbetsförmåga och rehabiliteringsbehov eftersom ett sådant uttalande väger tungt vid en rättslig prövning.

Om företaget anser sig ha gjort vad som krävs är det nödvändigt att ha ett tydligt läkarintyg innan steget till uppsägning kan tas. Av läkarintyget ska framgå att det rör sig om ett kroniskt tillstånd eller en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan. För en uppsägning krävs att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Med det menas att det inte kan antas att arbetstagarens arbetsförmåga skulle förbättras nämnvärt inom bestämd tid. Läkarintyget måste vara färskt.

Det krävs att arbetsgivaren kan presentera en aktuell rehabiliteringsutredning och att arbetsgivaren fortlöpande varit aktiv och haft en oavbruten dialog med arbetstagaren.

Att arbetsgivarens dokumentation är tydlig och pedagogiskt uppställd är mycket viktigt.

Det är lämpligt att skriva en kronologi över alla åtgärder, möten med mera. Därefter kan viktiga moment beskrivas mera utförligt. Rehabiliteringsutredningen är helt avgörande för att en rättslig process ska kunna vinnas.

Om dokumentationen är oklar går det ut över arbetsgivaren i en tvist om uppsägning. Därför krävs det att resurser avdelas så att det finns en väl fungerande organisation för rehabilitering.

En genomgång av den dokumentation och de rutiner som varje arbetsgivare ska ha i sin verksamhet finns i det inledande kapitlet om arbetsgivarens ansvar.

När rehabiliteringsarbetet är i det närmaste avslutat, är det av vikt att klargöra att uppsägning är alternativet om arbetstagaren inte klarar de arbetsuppgifter som finns tillgängliga. Många företag har som policy att redan inledningsvis i rehabiliteringsarbetet beskriva vad som kan bli resultatet om den anställde inte kan återgå i arbete.

Omplaceringsskyldighet, arbetsanpassning och arbetsorganisation

Vid alla uppsägningar som inte beror på grov misskötsamhet eller som föregåtts av flera omplaceringar, måste arbetsgivaren visa att det inte har varit möjligt att undvika uppsägningen genom att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter eller genom att i rimlig utsträckning anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar. Detta gäller naturligtvis också vid uppsägning på grund av sjukdom.

Innan uppsägning kan komma ifråga måste arbetsgivaren därför göra en noggrann omplaceringsutredning och där utreda möjligheterna att flytta arbetstagaren till någon annan ledig uppgift inom hela företaget.

Omplaceringsskyldigheten omfattar även andra driftsenheter på orten och driftsenheter på andra orter om arbetsgivaren bedriver verksamhet på flera ställen. Omplaceringserbjudandet måste dock vara skäligt. Kontakta gärna

TEKO för rådgivning.

Det är dock fråga om lediga befattningar och befintliga arbetsuppgifter. Arbetsgivaren är, som nyss sagts, inte skyldig att skapa nya arbetsuppgifter. Någon omplaceringsskyldighet till andra företag i en koncern finns inte heller.

För att saklig grund ska föreligga krävs att arbetsgivaren bland annat har utrett möjligheterna till omplacering. Arbetsdomstolen har flera gånger uttalat att brister i en omplaceringsutredning innebär att arbetsgivaren inte kan anses ha fullgjort omplaceringsskyldigheten.

Vidare måste arbetsgivaren undersöka möjligheterna till anpassning av arbetsuppgifter eller arbetsorganisation. Arbetsgivaren måste överväga om det är möjligt att genomföra vissa förändringar så att arbetstagaren kan stanna kvar.

En "viss omorganisation" av arbetsplatsen kan krävas, men den får inte innebära att riskerna för andra arbetstagare ökar, medföra ekonomiska belastningar som är orimliga eller avgörande ingrepp i arbetsgivarens principiella rätt att besluta om sin verksamhet.

Man kan dra följande slutsatser:

- Arbetsgivaren är inte skyldig att införskaffa ytterligare tekniska hjälpmedel om de endast har liten eller marginell betydelse för berörda arbetstagares möjligheter att utföra arbetena och inte heller om de är ekonomiskt oförsvarliga.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att omfördela arbetsuppgifter om det i nämnvärd utsträckning "går ut över" andra arbetstagare eller får negativ inverkan på verksamheten.
- Arbetsgivaren är inte heller skyldig att göra investeringar som ur företagsekonomiskt perspektiv är riskabla.

Den sistnämnda punkten kan med andra ord uttryckas så att företagets och den befintliga arbetsstyrkans gemensamma intresse av en konkurrenskraftig verksamhet och bibehållna anställningar väger tyngre än eventuella motstående intressen.

Arbetsprövning

Om det inte finns ett tydligt läkarutlåtande (se ovan) som anger att det skulle vara skadligt för arbetstagaren att utföra vissa arbetsuppgifter, räcker det inte med att arbetsgivaren påstår att arbetstagaren inte klarar ett visst arbete.

I ett sådant fall måste arbetstagaren ha fått möjlighet att pröva det aktuella arbetet innan slutsatsen kan dras att han eller hon inte kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Dokumentera vad det är som gör att arbetstagaren inte klarar av den prövade arbetsuppgiften.

I de fall en arbetstagare vill pröva vissa arbetsuppgifter och det inte finns klara rekommendationer mot det, måste han eller hon således få chansen. Om arbetstagaren inte klarar arbetet utan får problem och på nytt blir frånvarande, får det konstateras att uppsägning är det enda kvarvarande alternativet.

Sjukersättning

I de fall då den anställde inte kan återgå till arbetsmarknaden på grund av den nedsatta arbetsförmågan, beslutar Försäkringskassan att individen får sjukersättning (det som tidigare benämndes förtidspension).

När arbetsgivaren får del av Försäkringskassans beslut och då vill avsluta anställningen räcker det att arbetsgivaren lämnar ett skriftligt besked om det till den anställde. I sådana fall krävs ingen uppsägning. Det skriftliga beskedet är av formell karaktär, men det är viktigt att arbetsgivaren agerar skyndsamt och lämnar beskedet snarast efter att ha fått kännedom om Försäkringskassans beslut. Gör inte arbetsgivaren det kvarstår anställningsförhållandet.

Observera i detta sammanhang att Försäkringskassans beslut inte skickas till arbetsgivaren utan enbart till arbetstagaren. Arbetsgivaren måste alltså förlita sig på att arbetstagaren delger honom beslutet. I praktiken får arbetsgivaren hålla sig informerad om Försäkringskassans handläggning och fortlöpande fråga arbetstagaren om han eller hon har beviljats sjukersättning samt begära att få se beslutet.

Lönefrågor

Grunden för ett anställningsförhållande är att den anställde utför arbete och att arbetsgivaren betalar lön för detta arbete. På grund av sjukdom kan en anställd ha svårt att utföra några arbetsuppgifter. Det normala i en sådan situation är att den anställde då uppbär sjuklön eller sjukpenning.

I vissa fall gör Försäkringskassan dock bedömningen att arbetstagaren står till arbetsmarknadens förfogande och betalar därför inte sjukpenning. Det kan hända även om den anställde inte kan utföra något arbete på sin arbetsplats. I sådana fall har den anställde heller inte rätt till lön.

En arbetstagare kan också ha rätt till lön även om han eller hon inte utför något arbete åt arbetsgivaren. Men då krävs att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Under uppsägningstid händer det att arbetsgivaren befriar arbetstagaren från att stå till arbetsgivarens förfogande. Även i ett sådant fall har den uppsagde rätt till lön under uppsägningstiden.

Att inte kräva att den anställde utför arbete är inte alltid samma sak som att den anställde har befriats från sin arbetsskyldighet. En arbetstagare som inte vill, kan eller får utföra anvisat arbete på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning har inget löneskydd eftersom han eller hon inte kan anses stå till arbetsgivarens förfogande. Det gäller även om Försäkringskassan inte längre beviljar sjukpenning eller annan ersättning. Det är mycket viktigt att arbetsgivaren i ett sådant fall är tydlig och klargör att arbetstagaren inte står till förfogande och därför inte kommer att få lön.

Observera att om det uppstår en tvist om lön eller sjuklön kan det vara fråga om en lönetvist enligt 35 § MBL. Då gäller särskilda regler som innebär att arbetsgivaren inom korta tidsfrister måste begära förhandling för att inte behöva betala det belopp som den fackliga organisationen kräver. Det är lämpligt att alltid behandla ett lönekrav som en betalningstvist även om det i den nu behandlade situationen egentligen är en tvist huruvida arbetstagaren kan utföra arbete eller inte.



Klandervärd handling

Ibland inträffar det att den som lider av sjukdom begår brott eller på annat sätt gör sig helt omöjlig under inflytande av sjukdomen.

Om handlingen är så allvarlig (såsom hot, våld, stöld eller skadegörelse) att det föreligger grund för avsked saknar de personliga förhållandena, det vill säga sjukdomen, normalt betydelse. Avskedet är lagligt grundat även om handlandet skett under inflytande av sjukdom.

Är det i stället fråga om inte fullt så allvarliga överträdelser av skyldigheterna enligt anställningsavtalet (till exempel olovlig frånvaro) får dessa vägas in i bedömningen på sedvanligt sätt. Det betraktas som i viss mån förmildrande om orsaken till misskötsamheten kan antas vara sjukdom men samtidigt har arbetsgivaren rätt att kräva att misskötsamheten upphör.

Alkohol- och drogmissbruk

Det finns en omfattande praxis från Arbetsdomstolen om uppsägningar och avsked av anställda som varit påverkade av alkohol på arbetsplatsen eller som varit olovligt frånvarande eller på annat sätt misskött sig på grund av alkoholmissbruk.

Alkoholmissbruk

Arbetsdomstolen skiljer typiskt sett på tre fall:

- Anställda som ”av okynne vid något enstaka tillfälle missbrukar alkohol i arbetet”.
- Anställda som ”är beroende av alkohol men som inte är kroniska alkoholister”.
- Anställda som lider av ”sjukdomen kronisk alkoholism”.

Det första fallet bedöms som vanlig misskötsamhet och har inte något egentligt samband med sjukskrivningsprocessen eller rehabiliteringsarbetet. Sådana fall ska normalt bearbe-

tas genom tillsägelser och varningar innan det kan bli fråga om allvarligare åtgärder som uppsägning. Vid allvarliga fall kan avsked ske.

Det sista typfallet, kronisk alkoholism, ska hanteras som övriga sjukdomsfall. Arbetsgivaren ska alltså ha fullgjort det tidigare beskrivna rehabiliteringsansvaret och dessutom ha konstaterat att medarbetaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse. Det bör noteras att arbetsgivarens betalningsansvar för rehabiliteringsåtgärder även i alkoholistfallen är begränsat till åtgärder på och i samband med arbetsplatsen. Företaget är alltså inte skyldigt att betala för exempelvis behandlingshem av olika slag. Det är dock inte ovanligt att företagen bekostar sådana externa behandlingar, ofta i samråd med det lokala facket.

För att kunna konstatera att det rör sig om kronisk alkoholism krävs att det finns medicinsk utredning som visar att så är fallet. I princip ska en specialist på alkoholsjukdom ha intygat att det rör sig om kronisk alkoholism.

I mellanfallet, alkoholberoende som inte är kronisk alkoholism, prövas en uppsägning mot bakgrund av vilka åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att hjälpa den anställda att komma till rätta med missbruket, till exempel behandlingsåtgärder och omplaceringar. Först om alla sådana åtgärder är uttömda kan uppsägningen godtas.

Droger

Missbruk av narkotika är straffbart. Rättsläget för uppsägningar på grund av missbruk av droger påverkas av detta. Frågan har inte prövats tydligt, men Arbetsdomstolen ser allvarligare på bruk av droger än alkohol. En arbetsgivare ska inte behöva tolerera att anställda nyttjar droger och är påverkade på arbetet eller förvarar droger på arbetsplatsen. I de fallen har Arbetsdomstolen inte vägt in in om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar eller inte. Några klara domar finns dock inte.

Behandlingskontrakt

När det uppstår problem på en arbetsplats med arbetstagare som har alkoholproblem, kan ibland överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om behandling, så kallade behandlingskontrakt, för att försöka komma till rätta med problemet.

Dessa överenskommelser kan till exempel innebära att om arbetstagaren bryter mot vissa skyldigheter enligt kontraktet så kan det bli fråga om uppsägning. Arbetstagaren kan också ges en sista chans genom en "provanställning" (vilket inte ska förväxlas med provanställning enligt LAS) under vilken han eller hon måste sköta sig i vissa överenskomna avseenden.

Bryter arbetstagaren mot en sådan överenskommelse eller missköter sig under provotiden kan det få rättslig betydelse. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock inte med bindande verkan komma överens om att ett brott mot kontraktet eller misskötsamhet under provanställningen automatiskt innebär att anställningen upphör. Sådana överenskommelser är inte rättsligt bindande eftersom det inte är möjligt att i förväg avtala om vad som utgör saklig grund för uppsägning.

Överenskommelser av ovan nämnda slag kan ändå ha stor betydelse, men då främst att det visar att arbetsgivaren är aktiv. Kontraktet ses som en del i de rehabiliteringsåtgärder som vidtagits. De har också en viktig moralisk funktion som kan underlätta i eventuella framtida förhandlingar om uppsägning av personliga skäl.

Avslut av anställningen

Det är en myt att det inte går att säga upp sjuka. Att avsluta en anställning till följd av sjukdom är emellertid som framgått en komplicerad process. Det är alltid fråga om en bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsgivaren måste gå igenom och sätta sig in i alla de frågor som vi nu har berört.

Har företaget uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar? Vilken arbetsförmåga har arbetstagaren? Har denne medverkat i rehabiliteringsarbetet?

Sammanfattning – när är uppsägning möjlig?

Uppsägning i samband med sjukdom är endast möjlig i de fall då arbetstagaren till följd av sjukdomen inte kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren och det inte finns några möjligheter till omplacering och att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Se även checklistan på nästa sida.



Checklistor

Checklista: Allmänt om rehabiliteringsprocessen

Om en tydlig policy saknas – upprätta en policy för rehabiliteringsarbetet.

Samråd med arbetstagaren och om han eller hon går med på det, även med facket.

Medicinska bedömningar – kontakta företagsläkare eller behandlande läkare.

Försäkringskassan upprättar plan för återgång i arbete.

Arbetsgivaren måste överväga och utreda förutsättningarna för

- Arbetsmiljöanpassning
- Ändring i arbetet/ändrade arbetsuppgifter
- Andra arbetslivsinriktade åtgärder

Medarbetaren är skyldig att medverka.

Dokumentera allt!

Checklista: Inför rehabiliteringsutredningen

Inför en rehabiliteringsutredning är det bra att fundera över vilka punkter som bör tas upp för diskussion.

Det är viktigt att komma fram till de verkliga orsakerna till att medarbetaren blivit sjuk och försöka hitta lämpliga lösningar som kan fungera på sikt. Annars är risken stor att enbart symptomen angrips och att resultaten därför inte blir tillfredsställande.

Gå igenom checklistan på förhand och notera vilka punkter som bör tas upp till diskussion.

Förberedelser inför samtalet

- Hur ser frånvaron ut (t.ex. två år tillbaka)?
- Vilken är huvudorsaken till frånvaron?
- Tänkbara idéer till lösning.

Att diskutera vid mötet

- Vilka arbetsuppgifter klarar medarbetaren?
- Vilka arbetsuppgifter klarar medarbetaren inte?
- Hur länge har medarbetaren haft besvären?
- Finns det något samband mellan besvären och arbetsplatsen?
- Vilka möjligheter finns att arbeta helt eller delvis trots besvären?
- Vilka möjligheter ser medarbetaren till anpassning av arbetsuppgifter och/eller rehabilitering?
- Resor till och från arbetet?

Åtgärder att diskutera

- Hur upprättas kontakten med arbetsplats och arbetskamrater?
- Behöver arbetsplatsen förändras?
- Behöver arbetet organiseras om?
- Förändrat arbetsinnehåll. Kan arbetsuppgifter tas bort eller läggas till?
- Behövs särskild utrustning/ombyggnad?
- Behövs träning för att klara arbetet?
- Kan Försäkringskassan bistå med ersättning?
- Kan omplacering komma igång?
- Kan arbetsuppgifterna anpassas på något sätt?
- Flexibla arbetstider?
- Utbildning, arbetsledare, skyddsombud m.fl.?
- Fadder, kamratstöd?
- Hur ser tidsplanen ut?

Checklista: Inför arbetsträningen

Före arbetsträningen

- Kontakta Försäkringskassan som kan ge råd och som ska pröva rätten till rehabiliteringsersättning för din medarbetare innan träningen påbörjas.
- Det är viktigt att din medarbetare har stämt av med sin läkare innan arbetsträningen påbörjas.
- Fundera över och skriv ner, tillsammans med din medarbetare, vad syftet är med arbetsträningen.
- Se till att alla är införstådda med vad arbetsträningen innebär, det vill säga att medarbetaren inte kan användas som ordinarie arbetskraft vad gäller prestationskrav med mera.
- Se till att arbetskamrater, arbetsledare och fackliga företrädare är informerade.
- Utse kontaktperson/stödperson.
- Finns det behov av anpassning av arbetsplatsen under arbetsträningen?
- Tänk på att det finns möjlighet att söka bidrag till arbets-hjälpmedel hos Försäkringskassan.

Under arbetsträningen

- Håll kontakten med din medarbetare under arbetsträningen för att följa upp hur det fungerar. Boka in uppföljningssamtal.
- Var beredd att göra förändringar i den uppgjorda planeringen om det är något som inte fungerar.
- Kom ihåg att Försäkringskassan finns som ett stöd för dig och din medarbetare under arbetsträningen.

Efter arbetsträningen

- Ett gemensamt avslutningssamtal kan vara bra att ha tillsammans med din medarbetare för att diskutera, vad har varit bra/mindre bra?
- Ta ställning till hur ni går vidare.

Checklista: För att avsluta anställningen

Om arbetsgivaren bedömer att han har

- fullgjort sitt rehabiliteringsansvar
- vidtagit åtgärder för anpassning
- utrett möjligheterna till omplacering
- låtit arbetstagaren arbetsträna men att arbetstagaren ändå inte kan utföra något arbete av betydelse hos sin arbetsgivare, är uppsägning på grund av personliga skäl möjlig.

Det är viktigt att samverka med facket. Om det finns en möjlighet till återgång i arbete ska det tydliggöras.

Arbetsgivaren bör då ställa krav på en snabb återgång och klargöra att alternativet är uppsägning.

Det läkarintyg som bedömningen baseras på måste vara aktuellt och det rehabiliteringsarbete som bedrivits måste vara färskt.

Diagnosen att arbetstagaren inte bedöms kunna komma tillbaka måste vara tydlig och avse ett kroniskt tillstånd – det får inte röra sig om ett tillfälligt tillstånd som kan behandlas. Av utredningen måste framgå att den anställda i princip inte kan utföra arbete hos arbetsgivaren.

Kontakta TEKO vid osäkerhet!



Rättsfall

– uppsägning på grund av sjukdom

Nedan följer en sammanfattning av domar från Arbetsdomstolen rörande uppsägning på grund av sjukdom och närliggande frågor.

AD 2014 nr 41

Fråga om det fanns saklig grund för uppsägning av en textilslöjds-lärare på grund av nedsättningar i arbetsförmågan som berodde på sjukdom

En textilslöjds lärare anställd i kommunen sedan 1979 var helt sjukskriven på grund av fibromyalgi, yrsel, migrän och ledbesvär från 1992 till 1999 och därefter deltid i varierande omfattning. Under perioden 2005 – augusti 2011 arbetade hon halvtid och uppbar halv sjukersättning till sommaren 2010. Hon blev uppsagd i februari 2012 eftersom hennes arbetsförmåga då var så stadigvarande nedsatt att hon inte kunde utföra något arbete av betydelse. Hennes fackliga organisation menade att hennes arbetsförmåga inte var stadigvarande nedsatt. Arbetsdomstolen konstaterade att hennes sjukdom delvis var skovbaserad och att symptomen varierade över tid, beroende bland annat av vilka fysiska och psykiska påfrestningar hon utsattes för. Fram till sex månader före uppsägningen arbetade hon halvtid och var därefter helt sjukskriven. Denna sjukskrivning på heltid tycktes åtminstone delvis ha utlösts av att hennes son blivit sjuk. Under sjukskrivningstiden hade textilslöjds läraren haft omfattande läkarkontakter och deltagit i återkommande rehabiliteringsinsatser. Domstolen konstaterade att ytterligare rehabiliteringsinsatser antagligen inte skulle leda till att hon kunde återgå i arbete på heltid. Det var inte visat annat än att textilslöjds läraren med utgångspunkt i förhållandena vid uppsägningen kunde förväntas återfå arbetsförmåga i ungefär sådan omfattning som hon haft tidigare, det vill säga halvtid. Detta förhållande ändrades inte av att hon efter uppsägningen inte hade återfått arbetsförmågan. Hennes symptom var delvis stressrelaterade och det kunde inte uteslutas att symptomen påverkades av att hon sagts upp. Uppsägningen av textilslöjds läraren förklarades ogiltig. Kommunen fick betala 75 000 kronor i allmänt skadestånd till henne.

2014 nr 82

Uppsägning av färdigrehabiliterad arbetstagare var inte sakligt grundad

En person med tio års anställning vid en fabrik som tillverkade bildelar skadade i februari 2010 sin ena axel på arbetsplatsen och rehabiliterades därefter fram till i december 2012. Han sades då upp på grund av personliga skäl eftersom han enligt bolaget inte hade deltagit aktivt i sin rehabilitering samt att det berodde på hans omfattande frånvaro att rehabiliteringen inte blivit framgångsrik. Arbetsdomstolen konstaterade att bolaget under de nästan tre år som rehabiliteringen pågått varit mycket ambitiös i sin strävan att få honom tillbaka i arbete och också tagit stor hänsyn till hans önskemål. Utredningen visade dock inte att han varit oengagerad eller att han inte deltagit aktivt i sin rehabilitering. Hans förhållandevis omfattande frånvaro hade inte ifrågasatts av bolaget förrän en dryg månad innan han underrättades om uppsägning och bolaget hade inte hävdat att frånvaron varit olovlig. Frånvaron kunde därför inte anses visa att han inte velat medverka till rehabiliteringen. De medicinska bedömningar som förelåg när han underrättades om uppsägning i slutet av november 2012 visade att det var befogat att anse att rehabiliteringsfasen då var avslutad. Det fanns dock inte stöd för att också anse att hans arbetsförmåga var bestående nedsatt. Den medicinska utredningen talade tvärtom i motsatt riktning och även arbetsgivarsidan ansåg också att han var fullt arbetsför vid den tidpunkten. Då det inte var visat att han vid tidpunkten för uppsägningen inte kunde utföra arbete av någon betydelse var uppsägningen inte sakligt grundad.

AD nr 2014 nr 26

Väsentligt bristande prestationer var saklig grund trots sömnapné

En arbetstagare som led av sömnapné sades upp från sin anställning på grund av att hans bristande prestationer gjorde att han inte kunde utföra arbete av betydelse. När det gäller uppsägning på grund av dåliga arbetsprestationer krävs, för att saklig grund ska anses föreligga, att prestationen väsentligt understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med (AD 2011 nr 20). Både diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen utgår från att arbetsgivaren inte får säga upp en arbetstagare på grund av att han eller hon till följd av ålder, skada eller en sjukdom har nedsatt arbetsförmåga, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren anpassar arbetet eller vidtar andra åtgärder som möjliggör för arbetstagaren att fortsätta anställningen. De krav på skäliga anpassningsåtgärder som följer av anställningsskyddslagen respektive diskrimineringslagen är desamma i detta avseende.

Vid arbetstagarens sjukdom ska arbetsgivaren göra en noggrann utredning av möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt omplacering (se till exempel AD 2006 nr 83, AD 2012 nr 51 och AD 2013 nr 78).

Den sammantagna utredningen visade att arbetstagaren under flera års tid hade presterat väsentligt mycket sämre än andra arbetstagare. Trots att han haft anpassade, lättare arbetsuppgifter och anpassad arbetstid hade någon förbättring inte märkts. Förbundet har inte pekat på någon särskild stöd- eller anpassningsåtgärd som bolaget i övrigt hade kunnat vidta. Det fanns inte anledning att anta att arbetstagaren genom ytterligare åtgärder i framtiden skulle kunnat förbättra sina arbetsprestationer. Förbundet hade inte heller pekat på någon enskild befintlig befattning att omplacera honom till som varit ledig vid den relevanta tidpunkten. När det gällde de arbetsuppgifter som han huvudsakligen sysselsatts med under tiden tvisten om ogiltigförklaring pågått, var det ostridigt att dessa normalt utförts som en del i andra anställdas befattningar och alltså inte i sig själva utgjorde en ordinarie befattning. Bolaget hade uppfyllt sin omplaceringsskyldighet och gjort de skäliga stöd- och anpassningsåtgärder som varit möjliga. Saklig grund för uppsägning förelåg på grund av de bristande arbetsprestationerna oavsett om de berott på sömnapné eller inte. Bolaget vidtog uppsägningen enbart på grund av de bristande arbetsprestationerna och inte på grund av att arbetstagaren i och för sig hade diagnosen sömnapné, och därmed hade inte heller någon diskriminering skett.

2014 nr 16

Besked om att anställningen hade upphört på grund av rätt till hel sjukersättning hade inte lämnats för sent

En anställd vid en polismyndighet informerade den 29 juni 2009 sin arbetsgivare om att hon fått beslut av Försäkringskassan om hel sjukersättning från och med juli 2009. Arbetsgivaren skickade brev till henne med en ansökan om entledigande och påminde henne senare att skriva på. När hon inte gjorde det skickade de den 3 september ett meddelande om att hennes anställning skulle upphöra i enlighet med 33 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Hon fick del av brevet den 8 september och den 21 september beslöt polismyndigheten att hennes anställning skulle upphöra den 1 oktober 2009. Frågan var om det brevet lämnats för sent efter Försäkringskassans beslut. Arbetsdomstolen uttalade att en arbetsgivare inte kan använda sig av det förenklade förfarandet enligt 33 § andra stycket lagen om anställningsskydd för att avsluta en anställning förrän Försäkringskassans beslut

om sjukersättning vunnit laga kraft (jfr AD 2007 nr 40). I detta fall hade arbetsgivaren rätt att utgå från att hon fick beslutet den 29 juni 2009 och att hennes klagofrist löpte ut den 29 augusti 2009. Att arbetsgivaren några dagar senare, den 3 september, lämnade besked enligt 33 § andra stycket lagen om anställningsskydd var inte för sent. Hennes anställning hos polismyndigheten hade således upphört i enlighet med deras besked.

AD 2013 nr 78

Inte skäligt att anpassa bussförarens arbetsuppgifter

En bussförare som drabbades av hjärninfarkt 2008 fick därefter tillbaka sin bussförarbehörighet och började arbetsträna hos bolaget. Bolaget hade under tio månaders arbetsträning seriöst medverkat till att utreda hans arbetsförmåga och anpassade i stor utsträckning arbetsträningen efter bussförarens och Arbetsförmedlingens önskemål. Arbetsförmedlingen ansåg att han därefter borde kunna arbeta halvtid om han fick ett speciellt schema med körningar på landsbygden och med arbetspass mitt på dagen. Bolaget undersökte denna möjlighet men fann att det inte gick att ordna ett sådant schema och sade upp honom.

Arbetsdomstolen konstaterade att det är samma krav på arbetsgivaren att vidta skäliga anpassningsåtgärder som följer av såväl diskrimineringslagen som anställningsskyddslagen. Hans kvarstående hjärntrötthet innebar att han inte kunde utföra de väsentligaste arbetsuppgifterna, inte arbeta heltid och inte heller tidiga morgnar. Bussföraren var därmed inte utan anpassningar i en jämförbar situation med övriga bussförare utan sådan funktionsnedsättning. Det hade varit skäligt att kräva av bolaget att det skulle ha insett, planerat för och erbjudit bussföraren ett schema på halvtid med körningar bara på eftermiddagarna. Det visade sig dock att bussföraren inte hade kunnat arbeta halvtid med eftermiddagspass utan att han fick ökad trötthet, huvudvärk och humörväxlingar. Det hade alltså inte varit tillräckligt att anpassa arbetstiderna för att han skulle komma i en jämförbar situation med bussförare utan motsvarande funktionsnedsättning. De hade varit i det närmaste omöjligt för bolaget att anpassa arbetsförhållandena så att de tillgodosåg bussförarens behov av tid för återhämtning och av en lugn och stimulifattig miljö. En sådan anpassning hade krävt förändringar avseende arbetstider, busslinjer och busstyper. Sådana anpassningar hade också riskerat att medföra beaktansvärda försämringar för andra bussförarens arbetsförhållanden. Det var inte skäligt att kräva att bolaget skulle ha vidtagit åtgärder för att han skulle ha kommit i en jämförbar situation med bussförare utan motsvarande funktionsnedsättning.

Bolaget hade också uppfyllt sin omplaceringsskyldighet eftersom tänkbara lediga anställningar inte kom att tillsättas eller så saknade bussföraren tillräckliga kvalifikationer för dem. Uppsägningen var därför sakligt grundad.

AD 2013 nr 65

Uppsägning av alkoholist med psykisk sjukdom ogillades

En driftoperatör behandlades för psykiska besvär och alkoholsjukdom 2009. I maj 2012 sade bolaget upp honom för omfattande olovlig frånvaro och för att han brustit i sin rehabiliteringsskyldighet. Hans fackförbund menade att frånvaron inte var olovlig utan en följd av hans sjukdom och alkoholproblem samt att bolaget hade brustit i sin rehabiliteringsskyldighet.

Arbetsdomstolen konstaterade att bolaget efter att de fått vetskap om alkoholsjukdomen aktivt tagit del i rehabiliteringen, bland annat genom att upprätta en överenskommelse om ett vårdprogram. Efter vården på behandlingshem tenderade bolagets åtgärder i form av varningar att syfta till att avsluta anställningen. Bolaget skulle ha räknat med att det tar tid att bli fri från ett alkoholberoende och att man får räkna med att bakslag ingår i rehabiliteringen. Driftoperatörens alkoholsjukdom och hans psykiska besvär medförde svårigheter för honom att iaktta föreskrifter om exempelvis sjuknämnan. Driftoperatören var i mycket dåligt psykiskt skick vid tiden för uppsägningsförfarandet och bolaget borde undersökt hans behov av psykisk vård. Det framgick senare att han var behandlingsbar inom psykiatri och att rehabiliteringsmöjligheterna inte var uttömda vid tidpunkten för uppsägningen. Utredningen gav inte stöd för bolagets påstående att driftoperatören motsatt sig medverkan i vårdprogrammet, även om han inte i alla delar hade fullföljt programmet. Uppsägningen förklarades ogiltig och bolaget fick betala 75 000 kronor i allmänt skadestånd.

2011 nr 44

Arbetsförmågeutredning och arbetsanpassning för handledskadad husfruassistent

En husfruassistent vid en större hotellkedja var sjukskriven på grund av en handledsskada från 2007 i olika omgångar fram till april 2009. I samband med verksamhetsöverlåtelse och omorganisation rationaliserades hennes befattning bort. Bolagets arbetsförmågebedömning visade att hon saknade möjlighet att arbeta som husfru inom hotellnäringen och bolaget sade upp henne i februari 2010 på grund av hälsoskäl. Hennes fackliga organisation hade dessförinnan visat en annan läkarutredning enligt vilken hon efter viss anpassning skulle kunna arbeta heltid som husfru.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsuppgifterna vid hotellet var sådana att en återgång i arbete för husfrun skulle innebära någon form av fysisk belastning oavsett syssla. Domstolen värderade omfattningen av och innehållet i de två arbetsförmågeutredningar som gjorts och fann att arbetsgivaren inte hade behövt vidta ytterligare utredningar trots arbetstagsidans utredning. Vad som eventuellt framkommit i efterhand om arbetsförmågan får endast betydelse om arbetsgivaridans utredning varit bristfällig. Några omplaceringsmöjligheter fanns inte eftersom hon antingen saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetena eller så krävde dessa fysisk arbetsförmåga. Det gick inte heller att omfördela de arbetsuppgifter som inte krävde formell kompetens så att husfrun kunde fått enbart lättare sysslor utan att hotellets verksamhet skulle ha utökats. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 2010 nr 79

Arbetsförmåga vid uppsägningstidpunkten kunde inte bevisas

En besiktningsman vid bilprovningen var sjukskriven på grund av lung- och nackproblem. När Försäkringskassan beslutade att inte utge sjukpenning eftersom han ansågs ha arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden och hans sjukpenning hade upphört, inställde han sig vid tre olika tillfällen till arbete hos arbetsgivaren. Denne vägrade dock låta honom arbeta eftersom de ansåg att han var arbetsförmögen. Arbetsgivaren menade att han inte kunde utföra något arbete av betydelse för bolaget, sa upp honom och slutade att betala lön då han inte stod till förfogande för arbete.

Arbetsdomstolen konstaterade att det, med hänsyn till hur arbetet som besiktningsman var beskaffat, inte hade varit möjligt att i någon större utsträckning vidta några anpassningsåtgärder utan att i oskälighet störa verksamheten eller belasta övriga mekaniker. Arbetsdomstolen bedömde vidare hans arbetsförmåga vid tidpunkten för uppsägningen och fann att denna var oklar. Vissa läkarintyg var motstridiga. Dessutom hade han vid arbetsförmågebedömningen rent faktiskt inte arbetat sedan lång tid tillbaka och inte heller prövats i arbete trots en försäkringsläkares bedömning och sin egen uppfattning att han hade möjligheter att arbeta. Dessa oklarheter fick gå ut över arbetsgivaren som inte hade bevisat att hans arbetsförmåga var så nedsatt att han inte kunde utföra arbete av någon betydelse hos bolaget. Uppsägningen var därför inte sakligt grundad och förklarades ogiltig. Han ansågs också ha stått till arbetsgivarens förfogande. Att arbetsgivaren hade stängt av honom från arbetet på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen stred därför mot lagen om anställningsskydd.

2010 nr 3

Omreglering av anställning på grund av deltidssjukersättning

En person beviljades en fjärdedels sjukersättning. Hennes arbetsförmåga hade alltså bedömts varaktigt nedsatt med 25 % av heltid. Hon kunde därmed inte fullfölja anställningsavtalets avtalade arbetstidsmått om heltid. Bolagets intresse av att anpassa anställningsgraden till hennes faktiska arbetsförmåga ansågs sammantaget vara större än hennes intresse av att behålla sin heltidsanställning. Eftersom hon före uppsägningen avvisade ett erbjudande om anställning om 75 % av heltid hade bolaget ett berättigat intresse av att därefter säga upp hennes anställning då bolaget samtidigt erbjöd henne en ny anställning med ett arbetstidsmått i överensstämmelse med hennes arbetsförmåga.

AD 2007 nr 12

Omständigheterna vid uppsägningen avgör

En anställd vid Posten sades upp med motiveringen att hon på grund av medicinska besvär varaktigt saknade förmåga att utföra arbete. Den medicinska utredningen som gjordes av företagshälsovården visade att den anställdes arbetsförmåga var 50 %. Resultatet av utredningen ifrågasattes av annan medicinsk expertis. Posten hade gjort utredningar om möjligheten att anpassa och omfördela arbetsuppgifterna och funnit att det inte var möjligt. Någon arbetsträning eller arbetsprövning prövades inte. Efter det att kvinnan blivit uppsagd genomförde Posten rotation mellan olika arbetsmoment för att undvika arbetsskador. Arbetsdomstolen fann att Postens utredningar om anpassning och omfördelning av arbetsuppgifter var tillräcklig. Domstolen konstaterade dessutom att kvinnan och hennes fackliga företrädare inte hade haft några invändningar mot åtgärderna före uppsägningen. Vad gäller arbetsträningen och arbetsprövningen konstaterade domstolen att det inte kan anses meningsfullt om det ändå inte kan leda till fortsatt anställning. I den delen hade Posten inte brutit i sin rehabiliteringsskyldighet. Arbetsdomstolen fastslog även att det är de omständigheter som föreligger vid uppsägningen som ska ligga till grund för bedömningen av om arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 2006 nr 90

Fackets påtalade rehabiliteringsåtgärder skulle ha prövats

En svetsare med förslitningsskador i axlarna blev uppsagd på grund av oförmåga att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren hade med hjälp av en ergonom gjort en utredning om möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder. Ergono-

men hade funnit att arbetet och arbetsplatsen inte kunde anpassas på ett sätt som gjorde att arbetstagaren skulle kunna arbeta kvar. Utredningen gjordes utan medverkan av svetsaren eller hans fackliga organisation. Den fackliga organisationen pekade på att vissa åtgärder skulle utredas och prövas och hade också framfört det till arbetsgivaren. Detta föranledde att arbetsdomstolen fann att det, trots ergonomens utlåtande, förelåg en osäkerhet i frågan om vilka arbetsuppgifter eller arbetsmoment som svetsaren skulle kunna klara. Osäkerheten i bedömningen gick ut över arbetsgivaren och ledde till att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

AD 2006 nr 83

Ingen skyldighet att omorganisera verksamhet för ambulanssjukvårdare

Målet gällde uppsägningen av en ambulanssjukvårdare med knäförslitningar och framförallt arbetsgivarens skyldighet att omorganisera verksamheten och på så sätt skapa ett nytt, anpassat arbete. Arbetsdomstolen fann att om möjliga arbetsuppgifter sammanfördes till ett särskilt arbete åt ambulanssjukvårdaren skulle det förutsätta att arbetsgivaren anställde ytterligare personal. Någon utökning av bolagets verksamhet är inte arbetsgivaren skyldig att göra. Arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägning.

AD 2006 nr 57

Arbetsgivare inte skyldig att skapa anpassad tjänst för postsorterare

En postsorterare blev efter en längre tids sjukdom uppsagd med motiveringen att hans arbetsförmåga var varaktigt nedsatt och att det inte fanns några möjligheter att placera honom. Målet gällde arbetsgivarens skyldighet att samla ihop lättare arbetsuppgifter och på så sätt skapa en anpassad tjänst. Även frågan om arbetsförmågan vid uppsägningstillfället jämfört med arbetsförmågan därefter bedömdes av domstolen. Efter uppsägningen hade nämligen den anställdes besvär minskat. I den delen utgick domstolen från den bedömning av arbetsförmågan som förelåg vid tidpunkten för uppsägningen. Att arbetstagarens besvär minskat därefter föranledde ingen annan bedömning. När det gällde frågan om skyldigheten att anpassa arbetsuppgifterna, omfördela och omorganisera för att kunna placera arbetstagaren uttalade arbetsdomstolen bland annat att det skulle vara förenat med betydande praktiska och organisatoriska svårigheter att bryta ut vissa moment som ingår som integrerade delar i andra arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen konstaterade att saklig grund för uppsägning förelåg.

AD 2006 nr 11**Saklig grund att säga upp vårdbiträde som avbröt rehabiliterings-åtgärd**

Ett vårdbiträde var sjukskriven under en femårsperiod för olika besvär. Vårdbiträdet var föremål för flera rehabiliteringsåtgärder. En rehabiliteringsåtgärd var en utbildning för att vårdbiträdet skulle kunna arbeta inom skolan i stället för vården. Vårdbiträdet fullföljde inte studierna utan började istället att studera till IT-assistent, en kompetens som kommunen inte hade behov av. Kommunen erbjöd även vårdbiträdet anställning som skolmåltidsbiträde på halvtid. Vårdbiträdet tackade nej till erbjudandet eftersom han ville arbeta mer än 50 %. Det fanns vid tillfället anställningar med högre sysselsättningsgrad men dessa var tidsbegränsade anställningar. Arbetsdomstolen konstaterade att vårdbiträdet, genom att avbryta de planerade studierna, inte medverkat i sin rehabilitering på det sätt som kunde krävas av honom. Det kunde inte heller anses skäligt att erbjuda en tidsbegränsad anställning i en situation där det finns en ledig tillsvidareanställning om än på 50 %. Det lämnade erbjudandet uppfyllde lagens krav på skälighet trots att det avsåg en halvtidstjänst. Arbetsdomstolen fann att kommunen hade fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och omplaceringsskyldighet samt att saklig grund förelåg.

AD 2003 nr 50**Postkassörskas misskötsamhet berodde inte på hennes hälsotillstånd**

En kassörska vid Posten avskedades på grund av olovlig frånvaro och arbetsvägran. Målet kom att gälla huruvida hon varit psykiskt sjuk och om Posten insett eller borde ha insett att sjukdomen var anledningen till hennes beteende. Posten hade skickat brev och kallelser till henne med information om att hon var olovligt frånvarande och att hon skulle infinna sig till det postkontor som man anvisade. Kassörskan svarade på breven men kom inte till arbetet. Arbetsdomstolen fann att det inte kunde styrkas att kassörskans beteende berott på psykisk sjukdom. Arbetsdomstolen fann inte heller att Posten hade haft anledning att överväga om hennes beteende kunde ha berott på sjukdom. Arbetsdomstolen ansåg att kassörskan hälsotillstånd inte hade någon betydelse utan att Posten hade rätt att avskeda henne.

AD 2003 nr 45**Chaufför med höftbesvär kunde inte utföra arbete av betydelse**

En chaufför och lagerarbetare vid ett grossistbolag med sammanlagt sex anställda hade varit helt sjukskriven i två år för besvär

med höften. Chauffören sades upp efter att det vid ett avstämningsmöte konstaterats att det inte fanns något arbete hos arbetsgivaren som han kunde utföra. Chauffören hävdade bland annat att uppsägningen inte var sakligt grundad eftersom han fortfarande var sjukskriven med sjukpenning. Arbetsdomstolen fastslog att det förhållandet att Försäkringskassan inte beslutat om någon mer permanent sjukersättningsform inte påverkade bedömningen i frågan om saklig grund. Saklig grund för uppsägning förelåg.

AD 2003 nr 44**Hjärtsjuk busschaufför som stod till arbetsgivarens förfogande hade rätt till lön**

Ett bussbolag betalade inte ut lön till en av sina busschaufförer sedan denne återkommit från sjukskrivning. Chauffören hade drabbats av hjärtproblem och genomgått operation och kunde inte längre köra buss. Han tilldelades inte några andra arbetsuppgifter och eftersom han inte arbetade betalade arbetsgivaren inte ut lön. Arbetsdomstolen fastställde dock att chauffören var berättigad till lön eftersom han stod till arbetsgivarens förfogande. Arbetsgivaren hade inte fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Att arbetstagaren inte var färdigbehandlad var enligt arbetsdomstolen inte giltigt skäl att skjuta på rehabiliteringsutredningen. Arbetsgivaren som hade flera hundra anställda hade heller inte undersökt omplaceringsmöjligheterna.

AD 2001 nr 92**Omfördelning av arbetsuppgifter borde ha utretts för astmatisk fastighetsskötare**

En fastighetsskötare som led av astma och allergi blev uppsagd av sin arbetsgivare. Astmabesvären hade medfört att det fanns en del arbetsuppgifter som fastighetsskötaren inte kunde utföra. Arbetsdomstolen konstaterade att det beroende på omständigheterna i det enskilda fallet kan krävas till exempel en viss omorganisation på arbetsplatsen eller en omfördelning av arbetsuppgifterna. Domstolen ansåg att arbetsgivaren i vart fall borde ha prövat och utvärderat en omfördelning av arbetstagarens städarbete till övriga fastighetsskötare. Mot den bakgrunden blev domstolens slutsats att arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheterna till fortsatt anställning för arbetstagaren. Det förelåg därför inte saklig grund för uppsägningen.

AD 2001 nr 59**Kommunal vaktmästare avvisade rehabilitering – saklig grund**

Uppsägning av en kommunalt anställd vaktmästare med omfattande frånvaro på grund av sjukdom och viss olovlig frånvaro. Arbetstagararen ansågs av domstolen ha ett behov av rehabilitering på grund av psykisk insufficiens och ett därav orsakat alkoholmissbruk. Kommunen hade hela tiden verkat för sådan rehabilitering, men arbetstagararen hade avvisat förslag i den riktningen. Kommunen hade vidtagit flera omplaceringar av vaktmästaren men utan hans medverkan kunde arbetsgivaren inte göra mer för honom. Arbetsdomstolen fann att kommunen fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering och att det förelåg saklig grund för uppsägning.

AD 2001 nr 1**Elallergisk ingenjör kunde inte utföra arbete av betydelse**

Uppsägning av ingenjör som led av så kallad elöverkänslighet. Arbetsgivaren ansåg att ingenjören, som arbetade hemifrån, men på grund av sina problem inte medgav installation av elektronisk skyddsutrustning mot dataintrång, inte kunde utföra något arbete av betydelse. Domstolen fann att det inte framkommit att företaget genom några anpassningsåtgärder skulle kunna göra det möjligt för arbetstagararen att arbeta vidare. Företaget hade saklig grund för uppsägningen.

AD 2000 nr 111**Gymnasielärares arbetsförmåga var inte stadigvarande nedsatt**

En gymnasielärare blev uppsagd därför att han under många år haft hög sjukfrånvaro på grund av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Domstolen fann att arbetsgivaren vidtagit de åtgärder för att hjälpa läraren som skäligen kunde krävas. Dessa åtgärder hade också lett till ett positivt resultat. Under de två år som närmast föregick det frånvarotillfälle som utlöste uppsägningen var dessutom frånvarofrekvensen låg. Domstolen fann att lärarens arbetsförmåga inte hade stadigvarande nedsatts så att han inte längre kunde utföra arbete av betydelse för kommunen. Kommunen hade därför inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1999 nr 124**Pisksnärtskadad elinstallatör kunde inte utföra arbete av betydelse**

En elinstallatör hade drabbats av en pisksnärtskada vid en trafikolycka. Han kunde inte längre utföra arbete med armarna ovanför huvudhöjd. Arbetsgivaren vidtog ett antal rehabiliteringsåtgärder i samråd med Försäkringskassan. Domstolen ansåg att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter i det avseendet. Det var enligt

domstolens mening inte heller möjligt att göra någon anpassning av arbetstagararens arbetsuppgifter. Arbetstagararen ansågs inte längre kunna utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Uppsägningen ansågs sakligt grundad.

AD 1999 nr 26**Saklig grund för uppsägning av psykiskt sjuk forskare som inte kunde utföra arbete av betydelse**

En forskare blev uppsagd med hänvisning till att hans arbetsförmåga var varaktigt nedsatt på grund av psykisk sjukdom. Vid tidpunkten för uppsägningen hade forskaren varit oavbrutet frånvarande från arbetet under sex år. Arbetsgivaren hade i stort sett varit förhindrad att vidta några rehabiliteringsinsatser. Forskaren kunde inte fullgöra något arbete av betydelse såvitt avsåg de arbetsuppgifter som låg inom hans anställning. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 1999 nr 10**Inte saklig grund för uppsägning vid bristande omplaceringsutredning**

En reparatör vid ett slakteriföretag drabbades av en knäskada som ledde till att han under lång tid var sjukskriven och undergick operationer. När han till slut återkom till arbetsplatsen fanns det ifrån medicinsk synpunkt inte några ytterligare åtgärder att vidta. Arbetstagararen kunde av medicinska skäl inte längre utföra sina tidigare arbetsuppgifter. Företaget ansåg att det inte fanns några andra uppgifter som kunde erbjudas. Arbetsdomstolen fann genom utredningen att det inte var klarlagt i målet att det fullständigt saknades arbetsuppgifter för arbetstagararen. Uppsägningen ansågs därför inte sakligt grundad.

AD 1999 nr 2**Anställds agerande under inverkande av sjukdom utgjorde inte saklig grund**

En arbetstagarare inom golvbeläggningsbranschen skadade material ingående i arbetsgivarens tillverkning. I målet prövades huruvida beteendet utgjorde saklig grund för uppsägning. Arbetstagararsidan gjorde gällande att den anställde begått handlingen under påverkan av sjukdom. Domstolen konstaterade att den handling som arbetstagararen utfört normalt skulle leda till avskedande, men att det i ett fall som detta mera skulle se till vilka slutsatser om arbetstagararens lämplighet för fortsatt anställning som kunde dras av händelsen. Inget tydde på att arbetstagararen efter rehabilitering skulle göra något liknande. Arbetsgivaren hade inte vidtagit några

åtgärder för att utreda vilken betydelse arbetstagarens hälsotillstånd hade för det inträffade. Det förelåg inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1998 nr 67

Lärare medverkade inte i rehabiliteringsåtgärder – saklig grund

En lärare led av luftvägsbesvär som berodde på arbetsmiljön. Besvären klassades som arbetsskada. Kommunen gjorde flera beaktansvärda försök att erbjuda henne arbetsprövning och omplacering. I flera fall avfärdade läraren åtgärderna för omplacering utan att samråda med arbetsgivaren. I fyra fall av sju rörde det sig om arbetsprövning som kunde antas bidra till att arbetstagaren skulle kunna återgå i arbete och att detta arbete var av sådant slag att hon skäligen borde ha godtagit omplaceringarna. Efter som läraren inte medverkade i de föreslagna åtgärderna ansåg domstolen att kommunen hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Saklig grund för uppsägning förelåg.

AD 1998 nr 57 Ytterligare rehabiliteringsåtgärder vid smärtor kunde ha gett effekt

En kommunalt anställd kontorist blev uppsagd på grund av dåliga arbetsprestationer. Målet rörde bland annat om de bristande prestationerna hade samband med sjukdom och om kommunen hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Enligt det läkarintyg som företaget hade tillgång till fanns det en del som talade för att kontoristens besvär med reumatism och smärtor inverkar på hennes arbetsprestation. Läkaren förordade att hon skulle genomgå arbetsterapi för ledskyddsundervisning och menade att detta sannolikt skulle leda till en bättre värksituation. Kommunen valde att inte följa läkarens rekommendation. Domstolen ansåg att det vid uppsägningstidpunkten förelåg oklarhet om ytterligare rehabiliteringsåtgärder skulle ha lett till att kontoristens problem avhjälpes. Kommunen hade därför inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1998 nr 20

Ytterligare rehabiliteringsåtgärder av kronisk alkoholist var motiverade

En arbetstagar inom kriminalvården med kronisk alkoholism blev uppsagd på grund av frånvaro från arbetet. Han ansågs inte ha brustit i sin skyldighet att medverka till rehabilitering. Inte heller var han en säkerhetsrisk. Problemen med hans frånvaro hade lösts genom att han fick särskilda arbetsuppgifter efter en viss omfördelning. Han hade lång anställningstid och domstolen ansåg

att ytterligare rehabiliteringsinsatser var motiverade. Arbetsgivaren hade inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1998 nr 13

Udermålig omplaceringsutredning gick ut över arbetsgivaren

En kommunalt anställd städerska sades upp på grund av sin ned-satta arbetsförmåga. Kommunen kunde inte på något ingående sätt beskriva hur omplaceringsutredningen bedrivits och vilka bedömningar som gjorts. Domstolen uttalade att det visserligen kunde förhålla sig så som kommunen påstod, nämligen att det inte fanns någon möjlighet till omplacering. Med hänsyn till hur kommunen bedrivit arbetet med omplaceringsfrågan ansåg domstolen emellertid att det fanns en stor osäkerhet kring huruvida det fanns omplaceringsmöjligheter eller inte. Osäkerheten medförde att kommunen inte hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Saklig grund för uppsägningen förelåg inte.

AD 1997 nr 145

Återfall i alkoholism tillhör sjukdomsbilden

En vårdare inom privat sjukvård sades upp på grund av misskötsamhet. Vårdaren led ostridigt av kronisk alkoholism. Sent om-sider insåg arbetsgivaren att stödjande åtgärder måste sättas in för arbetstagaren. Uppsägningen utlöstes av att arbetstagaren tre månader senare vid ett tillfälle inte infann sig till en kurs rörande återfall i alkoholism. Utevaron berodde på att arbetstagaren hade återfallit i sitt alkoholmissbruk. Arbetsgivaren hävdade att vårdaren inte medverkade i sin rehabilitering. Domstolen slog fast att när arbetstagaren vid något tillfälle försummat att delta i kursen om återfall, fanns det inte fog för slutsatsen att hon saknade vilja att medverka i rehabiliteringen. Tvärtom framstod arbetstagaren för domstolen som väldigt motiverad att göra sig fri från sitt alkoholberoende. Möjligheterna till rehabilitering var enligt domstolen inte uttömda. Det fanns inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1997 nr 115

Arbetsgivare var inte skyldig att utvidga verksamheten

En kvinna som arbetade som vårdbiträde inom kommunen drabbades av en pisksnärtskada. Hon kunde därefter inte fortsätta med det arbete hon anställdes för. Domstolen fann att prövningen i första hand borde avse frågan om kommunen hade fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Vid den prövningen kom domstolen fram till att kommunen hade visat att det inte gick att bereda henne arbete inom kommunen utan att utvidga verksamheten, något som kommunen inte var skyldig att göra. Ytterligare anpassnings- och

rehabiliteringsåtgärder skulle inte ha medfört att arbetstagaren kunnat beredas fortsatt arbete. Saklig grund för uppsägningen förelåg.

AD 1997 nr 73 Oklarhet i omplaceringsskyldighet gick ut över arbetsgivaren

En sjuksköterska hade drabbats av en trafikolycka med pisksnärtskada. Landstinget hade vidtagit flera olika åtgärder, bland annat arbetsprövning. Ett par försök till omplacering hade inte fungerat av skäl som i efterhand inte gick att utreda. Domstolen ansåg att landstinget därefter inte tillräckligt aktivt hade verkat för omplacering av sjuksköterskan. Oklarheten kring vilka omplaceringsmöjligheter som fanns ledde till att domstolen bedömde att arbetsgivaren inte fullgjort omplaceringsskyldigheten och att saklig grund för uppsägningen därför inte förelåg.

AD 1997 nr 52

Arbetsgivare hade fullgjort skyldighet att finna anpassade arbetsuppgifter

En mekaniker vid Aitikgruvan sjukskrevs på grund av en arbetskada. Olika rehabiliterande åtgärder förekom under en följd av år utan önskvärt resultat. När arbetstagaren återkom i arbete vågrade han att underkasta sig utbildning som truckförare. Arbetstagaren ansågs dock inte ha brustit i sin skyldighet att medverka till rehabiliteringen. Avgörande blev om det i den aktuella situationen fanns något passande arbete för arbetstagaren. Domstolen uttalade att arbetsgivaren under årens lopp hade gjort betydande ansträngningar för att utreda vilka arbetsuppgifter som kunde vara lämpliga för mekanikern med tanke på hans arbetshandikapp. Bolaget hade också gett honom möjlighet att i praktiken pröva skilda arbetsuppgifter som kunde tänkas vara lämpade för honom. Arbetstagarsidan kunde inte påvisa några andra särskilda arbetsuppgifter som kunde vara lämpliga. Eftersom det inte fanns något arbete som arbetstagaren kunde utföra förelåg saklig grund för uppsägningen.

AD 1997 nr 39

Arbetstagares skyldighet att medverka i rehabilitering

En sorterare på Posten var sjukskriven under en lång period till följd av ryggbesvär. Posten vidtog en mängd rehabiliteringsåtgärder. I början hade hans arbetsuppgifter anpassats, men han hade också fortsatt att arbeta med mindre lämpliga arbetsuppgifter. För det fick posten viss kritik av domstolen. När besvären tilltog

vidtog Posten andra åtgärder i form av utredningar och kurser. Sorteraren medverkade dock inte aktivt i dessa åtgärder eftersom han var inriktad på att få helt andra arbetsuppgifter hos annan arbetsgivare än Posten. Arbetstagaren var skyldig att medverka och domstolen ansåg att Posten fullgjort sina skyldigheter avseende rehabiliteringen. En tid efter uppsägningen hade sorteraren återgått i arbete hos Posten. Domstolen menade dock att det inte hade någon betydelse eftersom bedömningen av uppsägningsfrågan måste göras med utgångspunkt i förhållandena vid uppsägningstidpunkten. Posten hade saklig grund för uppsägningen.

AD 1996 nr 115

Inte anledning att omreglera anställning vid halv sjukskrivning

En brevbärare led av en ryggskada och hade varit helt och halvt sjukskriven i flera år samt arbetstränat i många olika arbetsuppgifter. Hennes arbetsgivare, Posten, sa upp henne eftersom hon, enligt läkarintyg, enbart kunde arbeta halvtid som brevbärare. Posten hade erbjudit henne att omreglera anställningsförhållandet till att avse arbete på halvtid, men det hade hon nekat. Domstolen ansåg efter att ha bedömt den medicinska utredning som lagts fram att det inte gick att dra någon bestämd slutsats om brevbärarens framtida arbetsförmåga. Enligt arbetsdomstolen innebar brevbärarens halvtidssjukskrivning ingen olägenhet för Posten, som ju dessutom hade erbjudit omreglering till halvtid. Hur bedömningen skulle bli när brevbäraren inte längre är sjukskriven på halvtid och påfordrar arbete på heltid, var enligt domstolen en fråga som skulle bedömas om och när den blev aktuell. Posten hade så att säga agerat för tidigt och hade inte saklig grund för uppsägningen.

AD 1996 nr 109

Arbetsgivaren hade inte brustit i rehabiliteringsansvar

En arbetstagare sa upp sig själv från sin anställning. En kort tid efteråt ville hon återta uppsägningen. I den tvist som därefter uppstod hävdade arbetstagaren att arbetsgivaren åsidosatt sitt rehabiliteringsansvar och därigenom föranlett arbetstagaren att säga upp sig själv. Arbetstagaren hade återgått i arbete efter en längre tids sjukskrivning. När hon arbetat en kortare period fick hon åter svåra smärtor och upplevde att arbetsgivaren inte underlättade hennes situation. Domstolen ansåg dock att de besvär som uppstod inte berodde på brister i rehabiliteringsinsatserna utan på att hennes sjukdom visades sig vara allvarigare än det fanns anledning att anta mot bakgrund av hennes läkarintyg. Arbetsgiva-

ren fick viss kritik men domstolen ansåg varken att arbetsgivaren åsidosatt sitt rehabiliteringsansvar eller föranlett arbetstagaren att säga upp sig själv.

AD 1993 nr 69

Arbetstagares bristande medverkan till rehabilitering

Ett landstingsanställt köksbiträde skulle efter sjukskrivning återgå i arbete på halvtid. Han vägrade dock att infinna sig på den arbetsplats som arbetsgivaren anvisat. Landstinget var inte skyldigt att lämna några ytterligare erbjudanden om omplacering. Arbetsgivaren hade saklig grund för att säga upp köksbiträdet. Landstinget hade tidigare vid flera tillfällen, när arbetstagaren uppbar sjukbidrag (nu tidsbegränsad sjukersättning), anmodat arbetstagaren att inställa sig för arbetsprövning på samma arbetsplats. Det hade han inte medverkat till. Det finns uttalanden i domen som talar för att arbetstagaren borde ha varit skyldig att medverka på ett meningsfullt sätt i sin rehabilitering och alltså deltagit i den arbetsprövning som arbetsgivaren föreslog.

AD 1993 nr 42

Skyldighet att omfördela arbetsuppgifter vid en mindre arbetsplats

Domen innehåller allmänna uttalanden om betydelsen av rehabiliteringsansvaret. Det rörde sig om en liten arbetsplats med få anställda varför det var svårt att omfördela arbetet så att de båda arbetstagarna slapp arbetsuppgifter som var olämpliga. Bolaget var enligt domstolen inte skyldigt att utöka sin verksamhet med nya arbetsuppgifter som skulle ha passat de båda elektrikerna. Arbetsgivaren hade saklig grund för uppsägningen.

Korta sammanfattande slutsatser

- Sjukdom är som huvudregel inte saklig grund.
- Stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan kan vara saklig grund.
- Arbetsgivarens rehabiliterings- och utredningsarbete är avgörande.
- Arbetsgivaren måste visa att rehabiliteringsutredningen är slutförd och att ytterligare insatser inte är rimliga eller blir verkningsfulla.
- Arbetsgivaren behöver inte utvidga verksamheten eller göra arbetsplatsanpassningar som inte är ekonomiskt försvarliga.
- Arbetsgivaren måste undersöka möjligheterna att göra viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda men den "sjuke" kan inte kräva att få någon annans arbete eller att andra anställda ska få arbetsuppgifter som ökar risken att de skadas eller blir sjuka.
- Arbetstagaren måste anstränga sig för att återkomma i arbete och måste därför aktivt delta i rehabiliteringen.

Ytterligare material

– Lagar och föreskrifter, blanketter, m.m.

Lagar och föreskrifter

Socialförsäkringsbalken

Arbetsmiljölagen

Anställningsskyddslagen, m.fl.

www.riksdagen.se

Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

www.av.se

Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:01

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

www.av.se

Blankett

Försäkrans om sjukdom med nedsatt arbetsförmåga under sjuklöneperioden (dag 1–14)

www.teko.se

Mer att läsa

Vägledning 2015:1

Vägledning för Försäkringskassans tjänstemän om sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Vägledningen innehåller exempel, praxis, förarbeten och lagtexter.

www.forsakringskassan.se/arbetsgivare

Försäkringsmedicinskt beslutsstöd

Ett stöd för läkare och handläggare på Försäkringskassan som arbetar med sjukskrivningar men också för arbetsgivare och andra aktörer. Beslutsstödet innehåller specifika rekommendationer på sjukskrivningslängder för olika diagnoser.

www.socialstyrelsen.se

Arbetsanpassning och rehabilitering

På Arbetsmiljöverkets hemsida finns en temasida om arbetsanpassning och rehabilitering.

www.av.se

Kollektivavtalade försäkringar

På AFA Försäkrings hemsida finns bl.a. information om kollektivavtalade försäkringar vid sjukdom och arbetsskada.

www.afaforsakring.se

TEKO:s hemsida

På TEKO:s hemsida finns bl.a. kollektivavtal, arbetsgivarguide, blanketter m.m. www.teko.se

TEKO:s arbetsgivarjour

08-782 08 80

