



Karlstad Business School
Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Omplaceringskyldigheten

Vid uppsägning av personliga skäl
relaterat till sjukdom

PA-programmet Arbetsrätt B

Avdelningen för juridik
Arbetsrätt B (RVGB21)
Termin: HT 2015
Uppsatsgrupp: 5
Handledare: Gunvor Axelsson

Författarnamn/kontaktuppgifter:
1. Caroline Adolfsson
caroline.adolfsson@live.com
2. Jenny Eriksson
eriksson.jennymarie@gmail.com

Karlstad Business School
Karlstad University SE-651 88 Karlstad Sweden
Phone: +46 54 700 10 00 Fax: +46 54 700 14 97
E-mail: handels@kau.se www.hhk.kau.se

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| 1. INLEDNING | 3 |
| 1.1 ÄMNESBESKRIVNING..... | 3 |
| 1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING..... | 3 |
| 1.3 AVGRÄNSNINGAR..... | 4 |
| 1.4 METOD OCH MATERIAL | 4 |
| 1.5 DISPOSITION..... | 4 |
| 2. REGELBAKGRUND | 5 |
| 2.1 ALLMÄNT | 5 |
| 2.2 29/29-PRINCIPEN | 5 |
| 2.3 BASTUBADARPRINCIPEN | 5 |
| 2.4 SAKLIG GRUND FÖR UPPSÄGNING | 6 |
| 2.5 ARBETSGIVARENS OMLACERINGSSKYLDIGHET | 7 |
| 2.6 REHABILITERING | 7 |
| 2.7 SJUKDOM | 8 |
| 2.8 VAD SÄGER AD?..... | 9 |
| 3. AVSLUTANDE DISKUSSION | 12 |
| KÄLLFÖRTECKNING | 14 |

1. Inledning

1.1 Ämnesbeskrivning

Arbetsrätten syftar till att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetet utförs ofta efter arbetsgivarens ledning och arbetstagaren blir där med underordnad. Arbetsgivaren har möjlighet att fatta beslut som rör arbetstagarens prestationer och skyldigheter i anställningen, bland annat när det gäller vilka uppgifter som ska utföras och när. Därför finns lagar och regler kring arbetet för att försöka upprätthålla en balans. Lagen (1982:80) om anställningsskydd är därför tvingande till arbetstagarens förmån. Den vill genom ett visst grundskydd förhindra att det uppstår en för stor maktskillnad mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsrätten kan delas upp i tre delar. Den individuella arbetsrätten omfattar ett förhållande mellan den enskilde personen och arbetsgivaren, sedan finns den kollektiva arbetsrätten som rör kollektivet av arbetstagare. Sista delen innefattar arbetsmarknads- och arbetsmiljölagstiftningen som också ses som mycket viktiga i arbetet.

Grunden till uppsatsen är den individuella arbetsrätten där omplaceringsskyldigheten vid uppsägning av personliga skäl kommer att vara i fokus, vilket regleras i 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. För att uppsägning skall vara giltig krävs saklig grund. Uppsatsen kommer att behandla vad som krävs för att kunna säga upp någon på grund av sjukdom. Ämnet omfattas av bland annat omplaceringsskyldigheten och rehabiliteringsmöjligheter. Bestämmelse om uppsägning skyddar individerna. Dock finns det i praktiken situationer där skydd inte alltid är möjligt, eller där arbetsgivare försökt åtgärda problemet under en längre tid.

Uppsatsen riktar in sig på situationer som uppstår ofrivilligt där arbetstagare blir sjuka, och detta ligger som grund för uppsägning. Huvudregeln i lagen säger att sjukdom inte utgör saklig grund. Det finns trots detta ändå rättslig möjlighet att säga upp någon på grund av sjukdom. Arbetet kommer att ta upp exempel från Arbetsdomstolen (AD) där både sjukdom utgör saklig grund och när det inte gör det. En jämförelse kommer sedan att göras med utgångspunkt på vad som krävs för att säga upp någon med sjukdom som saklig grund.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka arbetsgivarens skyldigheter vid omplacering när det handlar om sjukdom.

- Finns det rättslig möjlighet att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom?
- Vad påverkar omplaceringsskyldigheten, vid uppsägning av personliga skäl relaterat till sjukdom?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen behandlar omplaceringsskyldigheten vid uppsägning av personliga skäl. Ämnet begränsas dock till en ofrivillig situation som sjukdom. Övriga omplaceringsskyldigheter som inte har med sjukdom att göra kommer inte att behandlas i denna uppsats. Sjukdom anses extra intressant då det i normala fall inte utgör en saklig grund för uppsägning. Men i undantagsfall ändå kan bli en saklig grund om arbetsgivaren fullgjort sin plikt vad gäller rehabilitering och omplaceringsskyldigheter.

1.4 Metod och material

I uppsatsen tillämpas traditionell juridisk metod, rättsdogmatik. Utgångspunkten för denna metod är att först belysa vad som sägs i lagen, för att sedan göra en genomgång av förarbeten, praxis och doktrin inom ämnet. Utgångsläget i regelbakgrunden går ut på att fastställa de rättsregler som finns, vilket inom juridisk metod kallas för *de lege lata*. Analysen diskuterar sedan rättskällorna och även om något bör tillföras av lagstiftaren, *de lege ferenda*. Texten behandlar ett avgränsat rättsområde som undersöks ingående från ett perspektiv, i detta fall omplaceringsskyldigheten vid uppsägning relaterat till sjukdom. Materialet som används består av lagar, förarbeten och praxis från AD domar. Det mesta av informationen från lagar, förarbeten och praxis har söks via rättsvetenskapliga databasen Karnov. Det har även använts doktrin för en djupare förståelse på ämnet.¹

1.5 Disposition

Uppsatsen består av tre huvudkapitel med underrubriker. Del ett ger en introduktion till ämnet, samt behandlar hur texten framställts med syfte, frågeställningar, metod och avgränsningar. Del två gör en regelbakgrund där ämnet, omplaceringsskyldigheten, behandlas och förklaras utifrån lag, förarbeten, praxis och doktrin. Kapitel tre diskuteras, behandlas och jämförs med regelbakgrunden. Främst genom att de olika AD domarna jämförs med varandra för att finna svar på frågeställningen.

¹ Lehrberg, Praktisk juridik metod, s. 32, 203-204.

2. Regelbakgrund

2.1 Allmänt

Det är arbetsgivaren som leder och fördelar det dagliga arbetet. Som arbetsgivare finns en möjlighet att förändra en arbetstagares uppgifter, både tillfälligt och permanent. Det finns en viktig skillnad när det gäller omplacering. Dels kan det handla om ett arbetsledningsbeslut under anställningen som gör att arbetstagaren får nya arbetsuppgifter. Sedan finns skyldigheten att omplacera för att undvika uppsägning.² I 7 § 2 st. lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) återfinns arbetsgivarens omplaceringskyldighet i samband med uppsägning. Bestämmelsen säger att arbetsgivaren är skyldig att hitta annat arbete till arbetstagaren om det anses skäligt.

2.2 29/29-principen

Utöver de lagar som gäller vid omplacering under en pågående anställning har det av Arbetsdomstolen formulerats 29/29-principen. Principen kommer från praxis AD 1929 nr 29. Den inskränker i arbetsgivarens fria omplaceringsrätt och säger att arbetsgivaren kan fördela arbetet så som det är lämpligt. Dock får det inte falla utanför verksamheten utan måste omfattas av arbetstagarens kollektivavtal eller yrkeskvalifikationer. Arbetsgivaren måste ta hänsyn till detta under en omplacering.³ Som huvudregel är det arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet kring verksamheten, omplaceringsmöjligheten sträcker sig så långt som arbetstagarens arbetskyldighet. Arbetskyldigheten kan till exempel vara sådant som arbetet skall utföras för arbetsgivarens räkning, omfatta företagets naturliga verksamhetsområde samt inom arbetstagarens yrkeskvalifikationer.⁴

2.3 Bastubadarprincipen

Bastubadarprincipen innebär att påföljden måste vara rimlig i proportion till den omplacering som erläggs arbetstagaren. Det får inte innebära allt för stora konsekvenser vad gäller arbetsuppgifter och anställningsförmåner. Arbetsvillkoren får inte försämrats så mycket att det kan liknas med en uppsägning. Principen är en arbetsrättslig grundsats och slogs fast av AD 1978 nr 89. Principen var omdiskuterad men motiverades av domstolen med arbetsskyddets utveckling. Vid omplacering får inte arbetsgivaren använda sig av principen som ett straff där konsekvenserna nästan kan likställas med en uppsägning av arbetstagaren. Omplaceringen måste vara rimlig i förhållande till det som inträffat. Trots att omplaceringen ligger inom ramen för anställningen måste det även finnas godtagbara skäl till att den sker. Principen kan enbart tillämpas på omplaceringar som sker på grund av personliga skäl. Arbetsdomstolen bedömer bastubadarprincipen som en dold klausul i kollektivavtal vilket innebär att den

² Gabinus Göransson, Garpe, Arbetsrätten en introduktion, s. 36-37.

³ Gabinus Göransson, Garpe, Arbetsrätten en introduktion, s. 37.

⁴ Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 173, 218.

behöver inte finnas där för att ändå gälla. Det kan också medverka till att arbetsgivaren får fler skyldigheter och enligt kollektivavtal kan dömas till att betala skadestånd.⁵

2.4 Saklig grund för uppsägning

Begreppet saklig grund regleras inte i lagen utan det får bedömas i en helhetsbedömning från fall till fall. Att begreppet inte finns reglerat beror på den varierande arbetsmarknaden samt att det skulle innebära en risk att binda rättsutvecklingen. Det är idag inte möjligt att definiera begreppet eftersom det finns så många olika yrken och arbetsmarknaden ser olika ut inom yrkesområdena.⁶ Saklig grund för uppsägning av personliga skäl innebär att arbetstagaren bryter mot sitt avtal genom att missköta arbetet. Så länge det handlar om en händelse som arbetsgivaren inte ska behöva acceptera. Det kan även innebära oförmåga eller oskicklighet att fullgöra sitt anställningsavtal.⁷

Allmänt när det gäller uppsägning av personliga skäl har arbetsgivaren en skyldighet att uppge skälen för att anställningen ska sägas upp. Om arbetstagaren kräver det, ska det lämnas in skriftligt. Detta finns reglerat i LAS 9 §. Arbetsgivarens möjlighet till att återropa andra omständigheter än de som angivits i uppsägningsbeskedet blir därmed begränsade om det skulle bli en tvist. Om det är arbetsgivaren som självmant lämnat uppgifterna eller arbetstagaren som begärt ut det ska inte ha betydelse vid en tvist om uppsägningens giltighet. Uppgifterna som arbetsgivaren lämnar behöver bara kortfattat ge en bild av grunderna för uppsägningen. Det krävs inga långa kommentarer. Skulle det uppkomma en tvist kan närmare detaljer lämnas i domstolen. Däremot är det inte möjligt att återropa helt andra grunder för uppsägning än vad som lämnats i beskedet.⁸

För att en uppsägning ska vara giltig krävs det att uppsägningsskälet är godtagbart. Här finns ingen lista på skäl som är godtagbara utan det bedöms från fall till fall. Förutsättningen är att det ska vara relevant i förhållande till anställningen. Innan en uppsägning sker ska arbetsgivaren se över alla möjligheter för att undvika uppsägningen. Normalt sett har arbetsgivaren bevisbördan. Att arbetsgivaren saknar tillräcklig bevisning är ett vanligt skäl till förlust för arbetsgivaren i mål som handlar om uppsägning.⁹ I förarbetet till LAS så framgår att uppsägningen endast ska ses som en ytterst åtgärd och enbart får genomföras när alla möjligheter till att lösa problemet prövats.¹⁰

⁵ Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 75, 228-230.

⁶ Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 134-135.

⁷ Gabinus Göransson, Garpe, Arbetsrätten en introduktion, s. 70.

⁸ Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet, s.135.

⁹ Källström, Malmberg, Anställningsförhållandet, s. 136-137.

¹⁰ Prop. 1973:129, s. 121.

Förarbetet säger att begreppet saklig grund borde bli beroende av utvecklingen och av ändringar i rådande värderingar och på så vis bidra till rättsutvecklingen. Detta är ett argument till varför begreppet inte definieras tydligare i lagtexten.¹¹

2.5 Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Arbetsgivaren är skyldig att se över omplaceringsmöjligheten om det skäligen kan krävas. Detta för att i största mån undvika en uppsägning. I fall där arbetstagaren uppträtt misskötsamt i arbetet så behövs det ses över om den egentliga anledningen till misskötseln skulle förändras om arbetstagaren omplaceras. Även om arbetsgivaren har en skyldighet att se över möjligheterna för en omplacering så innebär det inte att det är möjligt att omplacera. Omplaceringsskyldigheten gäller enbart till arbete som är ledigt eller kommer bli ledigt under uppsägningstiden. Arbetsgivaren är inte skyldig att skapa ett arbete. En annan begränsning som finns är arbetstagarens kompetens. För erbjudande om omplacering måste arbetstagaren ha den kompetens som innebär för uppgifterna. Som arbetstagare ska man erbjudas en skälig omplacering.¹²

Omplaceringsskyldigheten följs normalt sett av en omplaceringsutredning, som för arbetsgivarens del är noggrann och måste se till alla möjligheter att omplacera den anställde. Detta trycker Arbetsdomstolen extra på i praxis som relaterar till ämnet.¹³ I utredningen ställs frågorna, var i företaget omplaceringen skall göras och vilken typ av arbete det kan handla om. Arbetsgivaren skall i första hand se över om en liknande anställning i samma enhet kan ges, annars bör andra enheter i verksamheten ses över och i sista hand arbete inom verksamheten på annan ort. Observera att omplaceringsskyldigheten inte omfattar självständiga enheter av en verksamhet. Typen av arbete skall i första hand vara likvärdig med tidigare arbete annars skall erbjudande ges utefter arbetstagarens förutsättningar och kvalifikationer. Det går inte att lämna ett oskäligt erbjudande för att komma undan omplaceringsskyldigheten. Arbetstagaren måste också acceptera ett skäligt erbjudande, annars kan sin rättighet till omplacering gå förlorad.¹⁴

2.6 Rehabilitering

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) har arbetsgivaren en skyldighet att anpassa arbetet till människans förutsättningar. Detta gäller både i fysiskt och psykiskt hänseende. Med detta menas att det ska ske en generell anpassning till arbetstagarna. Det som omfattas av skyldigheten att anpassa arbetsmiljön är de åtgärder som kan krävas med stöd från arbetsmiljölagen. För arbetsgivaren innebär begreppet rehabilitering sådant som är yrkesinriktat. Åtgärder som kan vara aktuella är arbetsträning, utbildning med mera. Detta innebär att det kan krävas ändringar i arbetsmiljön vad gäller hjälpmedel och andra resurser.

¹¹ Prop. 1981/82:71 s. 64.

¹² Iseskog, Omplacering, s.70-81.

¹³ Se exempelvis AD 1984 nr 141 eller 1988 nr 82.

¹⁴ Gabinus Göransson, Garpe, Arbetsrätten, s. 37, 63-64.

Förutsättningen för lyckad rehabilitering ligger många gånger i en anpassning av arbetsmiljön.¹⁵

Arbetsgivaren ska anpassa förhållandena på arbetsplatsen till arbetstagarens förutsättningar. Det kan innebära att göra en bedömning av vilka arbetsuppgifter som är lämpliga för arbetstagaren. Arbetstagare med ryggproblem ska exempelvis inte behöva ha arbetsuppgifter som kräver tunga lyft. En annan del av anpassningen är att se över vilka individinriktade åtgärder som kan göras direkt i miljön. Om det finns några tekniska åtgärder som kan vara till hjälp för arbetstagaren eller om det behövs andra typer av arbetsredskap. Även den psykosociala arbetsmiljön behöver vara god för att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande.¹⁶

Det ska finnas en strävan efter att arbetsmiljöanpassningen ska få långsiktiga förebyggande effekter även för de andra arbetstagarna på arbetsplatsen. Skulle åtgärden i ett enskilt fall vara genom en omplacering får inte arbetsmiljön ignoreras. Det finns då en risk att samma problem kommer att upprepas om inga åtgärder i arbetsmiljön vidtagits. Vart gränsen går för hur mycket som kan krävas av arbetsgivaren är oklart. I lagen är det svårt att ge en tydlig avgränsning. I förarbeten framgår det dock att ju längre den tekniska utvecklingen kommit, desto större möjligheter för rehabiliteringsåtgärder.¹⁷

Förarbetet 1990/91:140 föreslår att det ska finnas krav på att ha en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för alla arbetsgivare. Detta måste anpassas till arbetsmiljölagen. Hur arbetsgivaren lämpligen organiserar detta varierar utefter verksamhetens möjligheter. Exempel på vad arbetsgivaren kan göra för att få en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet är att se till att det finns kompetens och kontaktpersoner. Att det finns resurser vad gäller ekonomi tilldelade för ändamålet, uppsatta mål för rehabiliteringsfrågorna och en organisation av arbetet. Det behövs också en tydlig ansvarsfördelning och rutiner för hur kontakt ska tas med försäkringskassan angående sjukskrivna och hur rehabiliteringsbehoven undersöks. En rutin för uppföljning av ärendet och utvärdering är också en förutsättning för ett lyckat arbete. Inte minst så är en samverkan med arbetstagarna en viktig del för att kunna upptäcka problem och få förslag på lämpliga lösningar. Tanken är att tidigt upptäcka varningssignaler i arbetsmiljön så att åtgärder kan vidtas med en gång. Om arbetsgivaren vill kan hjälp tas utav andra verksamheter med särskild kompetens för att kartlägga och bedöma behovet av åtgärder som krävs.¹⁸

2.7 Sjukdom

I de allra flesta fall utgör inte sjukdom saklig grund för uppsägning. Om arbetstagarens förmåga att arbeta är så pass nedsatt att ett tillfredsställande jobb inte kan göras hos arbetsgivaren kan en uppsägning bli aktuell. Innan detta blir möjligt har arbetsgivaren en rad

¹⁵ Prop. 1990/91:140 s. 44-46.

¹⁶ Prop. 1990/91:140 s. 46.

¹⁷ Prop. 1990/91:140 s. 47.

¹⁸ Prop. 1990/91:140 s. 49-50.

skyldigheter att genomföra. Som arbetsgivare finns en skyldighet att genomföra omplacerings-, anpassnings-, och rehabiliteringsåtgärder om en arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga. I flera rättsfall har Arbetsdomstolen utrett om arbetsgivaren vidtagit dessa åtgärder.¹⁹

Att sjukdom inte är saklig grund för uppsägning finns även uttryckt i förarbeten till LAS. Detta på grund av att en tvådelad arbetsmarknad vill undvikas, där unga och friska utgör en sida och äldre och sjuka den andra sidan. Sjukdom bör istället tas om hand genom omplacering eller mindre ansträngande uppgifter. Dock diskuterar förarbetet ett undantag, att om sjukdomen hos arbetstagaren är långvarig och så nedsatt att han eller hon inte kan utföra något arbete hos arbetsgivaren. Det bör i så fall kunna åberopas som grund för uppsägning.²⁰

2.8 Vad säger AD?

I AD 1999 nr 10 gällande en reparatör som efter en tids sjukskrivning med en knäskada försökte komma tillbaks i arbete. Hans tidigare arbetsuppgifter krävde viss anpassning för att han skulle kunna fortsätta utföra dem. Reparatören kontaktar vid flertal tillfällen arbetsgivaren för att höra vilka de anpassade arbetsuppgifterna skulle kunna vara, han står även till arbetsgivarens förfogande dagen då han skulle varit tillbaks i arbete. Arbetsgivaren svarar att det inte finns några arbetsuppgifter som kan anpassas på det viset att reparatören kan utföra arbetet vilket han borde vara medveten om. Arbetsgivaren har flera funktioner i sin verksamhet, men gör ingen rehabiliteringsutredning eller anpassning för reparatören. De har dock försökt erbjuda honom vissa hjälpmedel för att underlätta arbetet. De väljer att efter en tid säga upp honom av personliga skäl med hänvisning till hans knäskada. De kan inte införa en ny tjänst på grund av detta. De tjänster som finns är fysiskt krävande.

AD konstaterar att om sjukdom skall utgöra saklig grund för uppsägning krävs att arbetsgivaren har ordentligt utrett omplacering och rehabilitering av reparatören. Det ställs högre krav ju större företaget är. AD menar att arbetsgivaren haft flera funktioner i sin verksamhet. Att det enligt fast praxis åligger arbetsgivaren att noggrant utreda omplacering och anpassning, även om det medför en viss omorganisation. AD kommer fram till att arbetsgivaren inte tydligt nog dokumenterat de försök till hjälpmedel de erbjudit reparatören och att det är otydligt huruvida de fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringskyldighet. Arbetsdomstolen dömer slutligen att arbetsgivaren efter en mindre omorganisation haft möjlighet att samla uppgifter som reparatören varit behörig att utföra. Arbetsgivaren har inte sett över denna möjlighet. Med bakgrund av detta dömer AD uppsägningen på grund av personliga skäl ogiltig. Då det inte legat saklig grund för uppsägning, då arbetsgivaren inte fullgjort sin omplaceringskyldighet enligt § 7 st. 2 LAS.²¹

I Arbetsdomstolens dom 2007 nr 12 har en arbetstagare blivit uppsagd på grund av sjukdom. Arbetstagaren har under en längre tid varit sjukskriven för värk i handleder och underarmar.

¹⁹ Gabinus Göransson, Garpe, Arbetsrätten en introduktion, s.73.

²⁰ Prop. 1973:129 s.126.

²¹ AD 1999 nr 10.

Detta till följd av arbetsuppgifterna som krävt fysisk belastning. Arbetsgivaren har sett över möjligheten att omplacera arbetstagaren men det har inte funnits någon plats där ett behov av rekrytering behövts. Arbetstagaren har kunnat utföra vissa av arbetsuppgifterna, men då arbetsplatsen bygger på att ha en rotation av arbetsuppgifter med hänsyn till ergonomi så har det blivit svårt att hitta en annan arbetsuppgift till arbetstagaren. Arbetsgivaren menar att det inte är möjligt att låta en anställd endast utföra vissa typer av lättare arbetsuppgifter eftersom det i sin tur skulle innebära en ökad risk för arbetskamraterna att drabbas av belastningsskador. En sådan omfördelning skulle dessutom innebära att verksamheten blir mindre effektiv och inte flexibel.

Arbetsgivaren har utfört en rehabiliteringsutredning om möjligheten för fortsatt anställning för den uppsagde arbetstagaren. De hjälpmedel som kan tillämpas för att hjälpa arbetstagaren har funnits på arbetsplatsen. Möjligheten till arbetsträning på arbetsplatsen har varit begränsad då det huvudsakligen förekommer uppgifter som innebär någon typ av fysisk belastning för handlederna. I Arbetsdomstolens dom 1999 nr 10 framgår det att en arbetsgivare kan vara skyldig att se över möjligheten för en omorganisation för att uppfylla rehabiliteringsskyldigheten. I andra domar, AD 1993 nr 43 och 2006 nr 57 så säger praxis att det inte är skäligt att kräva en omfördelning om det medför ökad risk för skador hos de andra anställda. Domstolen har bedömt att arbetsgivaren i detta fall har haft fog för sin uppsägning av arbetstagaren. Arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet. Därmed är uppsägningen sakligt grundad.²²

I domen från AD 2014 nr 41 gäller tvisten om en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt i den mån att det inte är möjligt att utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren. Sänkt prestationsförmåga som beror på sjukdom är inte godtagbart som saklig grund för uppsägning. I regel har arbetsgivaren skyldighet att vidta åtgärder som underlättar för arbetstagaren, i form av förflyttning till annat arbete eller hjälpmedel som underlättar arbetssituationen. I det här fallet har en textilslöjdlärare insjuknat i fibromyalgi, som innebär att muskulaturen inte reagerar helt normalt på anspänning och ansträngning. Det som vanligtvis ses som en normal belastning utger en smärta och spänning i musklerna. Som följd av detta har arbetstagaren fått besvär med värk i leder, yrsel, migrän och trötthet. I situationer som varit stressiga har symptomen varit särskilt framträdande. Arbetstagaren har under flera års tid varit sjukskriven i omgångar och däremellan arbetat med en lägre sysselsättningsgrad. När hon arbetat halvtid har sjukdomstillståndet varit bättre, då det funnits möjlighet till färre lektionstimmar och mer elevfri tid, samt möjlighet till vila.

Vid tidpunkten för uppsägningen var arbetstagaren sjukskriven. I vilken utsträckning arbetstagaren har haft en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan ska bedömas utifrån förhållandena när uppsägningen ägde rum. Vid det tillfället hade arbetstagarens son drabbats av en tumör vilket gjorde att situationen blev mer orolig och stressande än vanligtvis. Detta gjorde att symptomen för sjukdomen blev extra framträdande. I frågan om arbetstagaren haft en stadigvarande nedsättning av arbetsförmåga så beror det helt på omständigheterna.

²² AD 2007 nr 12.

Arbetsdomstolen gör bedömningen att sjukdomen arbetstagaren har gör att symptomen kan varieras över tid. Under den tid arbetstagaren haft en sysselsättningsgrad på 50 procent har det varit möjligt att utföra arbetsuppgifterna utan större besvär. Den psykiska och fysiska miljön har stor påverkan. Arbetsdomstolen bedömer att arbetstagaren kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren efter att skäligen anpassningsåtgärder vidtagits. I detta fall bedömer AD att uppsägningen inte varit sakligt grundad.²³

AD 2006 nr 11 behandlar vad en arbetstagare är skyldig att godta när arbetsgivaren erbjuder omplacering. Målet behandlar en fritidspedagog som arbetat som barn- och vårdbiträde i kommunen. Arbetstagaren var en tid sjukriven och arbetstränade på flera ställen inom kommunen samt fick ett flertal erbjudanden om timanställning och vikariat. När fritidspedagogen anses färdigrehabiliterad blir han erbjuden en halvtidstjänst som köksbiträde, vilket han avböjer. Då han hellre vill ha en 80 procent anställning som han hade innan sjukskrivningen. Vilket på arbetsgivaren säger upp honom på grund av personliga skäl. AD bedömer i frågan att kommunen i det här fallet fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Då flera tjänster erbjudits, samt arbetsprövning vilket arbetstagaren inte dykt upp på. AD kommer fram till att fritidspedagogen tackat nej till skäligt erbjudande. I detta fall har arbetsgivaren fullgjort omplaceringsskyldigheten och uppsägningen ses som giltig.

Domen visar på att även arbetstagaren har skyldigheter när det gäller omplacering, för att det inte skall kunna klassas som saklig grund. Arbetstagaren är skyldig att godta ett skäligt omplaceringserbjudande varpå arbetsgivaren anses fullgjort sin plikt och är inte skyldig att hitta fler erbjudanden.²⁴

AD 1993 nr 42 behandlar ett företag med mindre verksamhet på flera orter. På samma ort drabbas två montörer vid samma tidpunkt av fysiska sjukdomsbesvär. Efter utredning står det klart att ingen av dem kan återgå till sitt arbete. Företagets verksamhet på orten är liten, och montörerna vill inte flytta till annan ort för arbete. Arbetsdomstolen gör bedömningen att hjälpmedelsanpassning i arbetet inte skulle göra att de båda kan återgå till att utföra det arbete som tidigare gjorts, det krävs helt nya arbetsuppgifter. Frågan om omorganisation i företaget blev begränsad eftersom båda avböjde förflyttning. Vid tidpunkten för sjukskrivningarna arbetade endast fem personer på orten. Därför ansåg inte arbetsdomstolen att någon omorganisering av verksamheten var möjlig, då det skulle bli en belastning för företaget om två av fem inte kunde utföra de ordinarie uppgifterna. Arbetsdomstolen finner att företaget haft saklig grund för uppsägning av de båda montörerna. Motiveringen är att hänsyn tagits till alla omständigheter, och att arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet när arbete på annan ort setts över. Det är inte heller skäligt att kräva en så stor omplacering på orten när verksamheten i sig inte är stor.²⁵

²³ AD 2014 nr 41.

²⁴ AD 2006 nr 11.

²⁵ AD 1993 nr 42.

3. Avslutande diskussion

Lagen om anställningsskydd är tydlig med vad som gäller vid uppsägning av personliga skäl. Däremot finns ingen klar definition av begreppet saklig grund. Att det inte finns någon tydlig definition har motiverats i förarbetena med att arbetsmarknaden och rättsutvecklingen förändras över tid. Vad som klassas som saklig grund är därmed varierande beroende på omständigheterna. I de fall som tidigare beskrivits i texten framgår tydligt att saklig grund beror på om arbetsgivaren uppfyllt de skyldigheter som åläggs honom vad gäller arbetsanpassning, rehabilitering och omplacering.

I AD 2007 nr 12 har arbetsgivaren sett över hjälpmedel samt omplaceringsmöjligheter för den sjuka arbetstagaren. Det har funnits vissa arbetsuppgifter arbetstagaren klarat av, men då arbetsuppgifterna krävt en rotation för att inte bli ensidiga så har AD bedömt att arbetskamraterna i så fall skulle utsättas för en större risk vad gäller belastningsskador. Här bedömdes det inte vara skäligt att genomföra något större omorganisation för att kunna behålla arbetstagaren på arbetsplatsen. Uppsägningen bedömdes vara sakligt grundad då arbetsgivaren uppfyllt de krav som ställts. En slutsats vi kan dra är att saklig grund kan finnas då andra på arbetsplatsen utsätts för risker om en omorganisation skulle ske. Jämför vi med AD 1999 nr 10 där en arbetstagar på grund av knäskada var i behov av hjälpmedel och andra arbetsuppgifter så har arbetsgivaren inte uppfyllt sina skyldigheter. I det här fallet krävde AD en omorganisation då det ansågs möjligt för verksamheten. Omorganisationen påverkade inte de andra arbetstagarerna eller organisationen i stort, så därför ansågs det skäligt. Detta är två till synes lika fall där utfallet blivit olika på grund av varierande omständigheter och förutsättningar som arbetsgivarna haft.

Det är högre krav på omplacering i större företag. AD 1993 nr 42 behandlar ett litet företag där två av fem personer blir sjuka. Här anser inte AD att en omorganisation är lämplig då företaget kan drabbas hårt. Verksamheten erbjuder dem arbete på annan ort vilket de avböjer. AD tycker att företaget erbjuder ett skäligt omplaceringsförslag och därmed ses uppsägningen som sakligt grundad. AD 2006 nr 11 behandlar också omplaceringserbjudande som arbetstagar avböjer, och därför ses det som att omplaceringsskyldigheten har uppfyllts och saklig grund föreligger. De båda fallen visar på att det inte enbart är arbetsgivaren som har skyldigheter utan att arbetstagar är skyldiga att acceptera ett skäligt erbjudande. Annars kan det anses som saklig grund och uppsägning träder i kraft.

Vi uppfattar att AD i de fall vi studerat är noggranna med att se efter om arbetstagar kan utföra arbete som är av betydelse för arbetsgivaren. Trots att omplaceringsskyldigheten finns till som ett skydd för arbetstagar, så är det inte en garanti för att behålla jobbet vid sjukdom, eftersom gränsen mellan betydelsefullt och inte betydelsefullt arbete är snäv. Vi diskuterar om någon kan utföra arbete fast det går väldigt långsamt, är det då betydelsefullt. AD hänvisar i ett fall att arbetet även måste vara effektivt. Om en omorganisation är möjlig som inte påverkar effektiviteten utför arbetstagar meningsfullt arbetet. På platser där omorganisationen inte är möjlig blir samma arbete inte av betydelse. Detta gör att beroende på situation kan två lika händelser få olika utfall. Förarbetena uttrycker en del av denna

problematik, då det hänvisas att mycket beror på fall till fall och att det egentligen inte finns någon rak linje mellan rätt och fel.

Vad gäller arbetsmiljön så finns det reglerat i arbetsmiljölagen att arbetsgivaren har ett ansvar när det gäller att anpassa arbetsplatsen utefter de anställdas förutsättningar. Här kan ansvaret för rehabilitering och möjligheten till en arbetsmiljöanpassning kopplas in. Även här är det svårt att dra en gräns för hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig. I förarbetena till lagen framkommer det däremot att ju längre den tekniska utvecklingen kommit, desto större möjlighet har arbetsgivaren att förändra arbetsmiljön och att vidta rehabiliteringsåtgärder. Skulle detta betyda att det i framtiden ökar arbetsgivarens skyldigheter till att omplacera och rehabilitera och att det blir mer sällsynt att kunna säga upp någon relaterat till sjukdom. Skulle utvecklingen kunna gå så långt att arbetsgivaren får hela ansvaret och inte har möjlighet att säga upp den sjuka arbetstagaren? Utfallet skulle kunna påverka arbetsgivaren redan vid anställningen, gällande vem som rekryteras. Då kostnaderna vid sjukdom kan bli dyra.

Arbetsmiljöarbetet bör vara långsiktigt förebyggande. Eftersom arbetsgivaren har en skyldighet att arbetsplatsen ska vara säker att arbeta på så blir det extra viktigt att se över miljön om någon arbetstagare drabbats av sjukdom relaterat till arbetet. Detta för att fler inte ska drabbas av samma skador. Även i de fall då en arbetstagare kan omplaceras så får det inte innebära att åtgärder för att rätta till arbetsmiljön ignoreras. Skyldigheten för arbetsgivaren kvarstår alltså.

Genom förarbetet 1990/91:140 förslag till organiserad anpassning- och rehabiliteringsverksamhet skulle arbetsgivaren få en betydelsefull överblick över hur arbetsskador och andra sjukdomar kan undvikas till följd av dålig arbetsmiljö. Arbetet med uppföljning och utvärdering skulle kunna bidra till att upptäcka problem i tid och på så sätt kunna förebygga i ett tidigare stadie. Genom ett systematiskt arbete med detta skulle sjukdom och dyra kostnader kunna undvikas.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det finns laglig möjlighet för att säga upp arbetstagare trots att huvudregeln säger att sjukdom inte är saklig grund. Dock är omständigheterna mycket viktiga då det krävs stort ansvar av arbetsgivaren. Vilket de AD domar vi tagit upp i texten också visar på. Liknande situationer kan få olika utfall då arbetsgivarens möjligheter ser olika ut. Omplaceringsskyldigheten påverkas av en mängd olika punkter. 29/29-principen begränsar omplaceringsrätten genom att omplaceringen måste ske inom ramen för anställningen. Bastubadarprincipen hindrar arbetsgivaren att genomföra en omplacering som inte är rimlig i proportion till det som inträffat. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att tillföra en ny anställning utan det måste finnas ett behov och ledig plats för att kunna omplacera. Just vid sjukdom blir rehabiliteringsåtgärderna extra viktiga vid beslut om omplacering. En annan sak som kan få betydelse är företagets storlek. Ett mindre företag kan ha det svårare att få till en omplacering. Det förväntas inte lika mycket av en mindre arbetsgivare när det handlar om omplacering. Det kan slutligen konstateras att den rättsliga möjligheten att säga upp arbetstagare vid sjukdom varierar från fall till fall, och praxis i ämnet utgör en viktig källa för framtida beslut.

Källförteckning

Offentligt tryck

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

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

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Litteratur

Gabinus Göransson, Håkan, Garpe, Bengt, Arbetsrätten – en introduktion, Upplaga 6, Stockholm 2013.

Iseskog, Tommy, Omplacering, Upplaga 3, Stockholm 2005.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet, Upplaga 3, Uppsala 2013.

Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, Upplaga 8, Uppsala 2015.

Rättsfallsregister

AD 1993 nr 42

AD 1999 nr 10

AD 2006 nr 11

AD 2007 nr 12

AD 2014 nr 41