

PRAXIS FRÅN ARBETSDOMSTOLEN

Omfattningen av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

AD 1993 nr 96 (Stockholms läns landsting)

Arbetsgivarens ansvar kan inte sträcka sig längre än att medverka till sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna komma tillbaka till denne.

AD 1997 nr 39 (Posten)

Arbetsdomstolen uttalade att det inte finns någon skyldighet att rehabilitera arbetstagaren till arbete hos annan arbetsgivare.

AD 1997 nr 115 (Perstorps kommun) Cirk 1997:84

Ett vårdbiträde saknade av medicinska skäl möjlighet att fortsätta det arbete hon anställdes för. Ett flertal åtgärder för att utreda vilka arbetsuppgifter som var lämpliga för arbetstagaren med hänsyn till hennes skada hade skett. Arbetstagaren hade bland annat arbetsprövat på flera arbetsplatser, fått vissa tekniska hjälpmedel samt erbjudits utbildning. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns någon skyldighet att utvidga organisationen. De arbeten som var lediga vid uppsägningstillfället var inte lämpliga och det var därför inte möjligt att omplacera henne till dessa. Ytterligare anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder skulle inte ha medfört att arbetstagaren kunde beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 2003 nr 44 (Linjebuss)

En busschaufför kunde av medicinska skäl inte längre inneha körkort för buss och stod därför inte till förfogande för det arbete han anställdes för. Arbetsdomstolen uttalade att det föreligger skyldighet att ta ställning till rehabiliteringsinsatser även om arbetstagaren inte är medicinskt färdigbehandlad. Det var antagligt att bolagets underlåtenhet i rehabiliteringshänseende lett till att bolaget var sämre förberett för arbetstagarens återkomst till arbetet än vad som skulle varit fallet om bolaget hade vidtagit vederbörliga åtgärder. Det räckte inte att undersöka förekomsten av lediga befattningar. Det förelåg också en skyldighet att undersöka möjligheterna att genom viss omorganisation, i första hand genom omfördelning av arbetsuppgifterna, finna sysselsättning åt arbetstagaren.

AD 2006 nr 57 (Posten)

Domstolen uttalade att det inte fanns någon skyldighet att låta arbetstagaren arbetsträna eftersom en sådan arbetsträning ändå inte hade kunnat leda till fortsatt anställning hos arbetsgivaren.

Arbetstagarens skyldighet att medverka

AD 1993 nr 96 (Stockholms läns landsting)

En arbetstagare hade bestämt sig för att återgå i arbete på halvtid men vägrade infinna sig för arbete på den arbetsplats som arbetsgivaren anvisat. Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering måste dennes handlande, enligt Arbetsdomstolen, få den effekten att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

AD 1999 nr 26 (Institutet för optisk forskning)

En forskare hade sagts upp från sin anställning med hänvisning till att hans arbetsförmåga var varaktigt nedsatt på grund av sjukdom. Forskaren, som led av psykisk sjukdom, hade då under en följd av år varit sjukskriven och sedermera även uppburit sjukbidrag. Arbetsgivaren hade i stort sett helt saknat information om arbetstagarens hälsostatus. Som en följd av att arbetstagaren vid de kontakter som förevarit inte velat medverka till att arbetsgivaren fått ta del av läkarutlåtanden om honom har arbetsgivaren således inte haft tillgång vare sig till information om närmare vilken sjukdom som arbetstagaren lidit av, vilken medicinsk rehabilitering som pågått eller hur prognosen för framtiden sett ut. Förutsättningarna för arbetsgivaren att kunna klarlägga och göra en bedömning av vilka rehabiliteringsinsatser som behövts för att arbetstagaren skulle kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren måste därigenom anses ha väsentligen försvårats. Även om arbetstagarens ovilja att låta arbetsgivaren ta del av relevant information i sig skulle vara sjukdomsrelaterad, som arbetstagarparten har hävdad i målet, måste bedömningen av de insatser som arbetsgivaren gjort beträffande arbetstagaren ändå göras mot bakgrund av att arbetsgivaren rent faktiskt saknat denna information. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 1998 nr 67 (Botkyrka kommun)

En kommun hade lämnat sju skilda erbjudanden om arbete som innebar mer eller mindre beaktansvärda försöka att bereda arbetstagaren ett arbete som var anpassat till hennes situation. Kommunen kände sig mycket osäker i frågan om hur en lämplig arbetsplacering skulle vara beskaffad. När arbetsgivaren på grund av arbetstagarens bristande medverkan inte fick svar på om fyra föreslagna alternativa arbetsplaceringarna var godtagbara konstaterade domstolen att det inte kunde begäras av kommunen att driva rehabiliterings- och omplaceringsförsöken vidare. Rehabiliteringsansvaret var fullgjort och uppsägningen sakligt grundad.

AD 2001 nr 59 (Uddevalla kommun) Cirk 2001:99

En lönebidragsanställd vaktmästare hade vid flera tillfällen varit alkoholpåverkad på arbetsplatsen och hade vid flera tillfällen utan att kunna förete läkarintyg varit frånvarande och då druckit alkohol. Han hade fått lämna två arbetsplatser med anledning av sitt beteende där. Enligt arbetsdomstolen förelåg rehabiliteringsbehov såväl avseende arbetstagarens psykiska tillstånd som för alkoholbruket. Av utredningen stod klart att kommunen under i stort sett hela arbetstagarens anställningstid verkat för att han skulle ta emot vård- och rehabiliteringsåtgärder. Dessa har dock avvisats. Utan arbetstagarens medverkan har kommunen enligt Arbetsdomstolen uppenbarligen inte kunnat göra något mer för honom. Eftersom flera omplaceringar tidigare genomförts utan att arbetstagarens beteende förändrats fanns inte heller skäl att omplacera honom. Det fanns ingen anledning att ta någon särskild hänsyn till att lönebidrag utgick när det rörde sig om misskötsamhet. Uppsägningen var sakligt grundad.

AD 2006 nr 11 (Hudiksvalls kommun) Cirk 2006:46

Arbetstagaren hade genom att avbryta planerade studier och på eget initiativ ändra inriktning på studierna, inte medverkat i sin rehabilitering på sätt som kunde krävas av honom. Kommunen ansågs därför ha fullgjort sina skyldigheter avseende rehabiliteringen.

Arbetsförmågebedömning**AD 2002 nr 32** (Räddningstjänsten Östra Skaraborg)

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren sagts upp när han inte längre kunde utföra en mindre del av sitt arbete. Det var inte visat i målet att arbetstagaren skulle ha saknat förmåga att utföra övriga arbetsuppgifter som ankommer på en brandman.

AD 2006 nr 90 (P.T Rostfria och Mek AB)

En arbetstagare saknade förmåga att utföra sitt arbete som svetsare. Arbetstagarens arbetsförmåga till det arbetet var varaktigt nedsatt. Eftersom arbetsgivarens rehabiliteringsarbete i huvudsak varit inriktat på att medverka till åtgärder som skulle kunna leda till arbete hos annan arbetsgivare konstaterade Arbetsdomstolen att det förelåg osäkerhet i frågan om vilka arbetsuppgifter eller arbetsmoment som arbetstagaren klarade av att utföra eller inte klarade av att utföra. Det var således oklart om det var möjligt att efter arbetsträning, anpassning av arbetsuppgifter och med tekniska hjälpmedel öka arbetsförmågan så att arbetstagaren kunde utföra arbete av betydelse. En utredning av arbetsförmågan hade kunnat krävas av bolaget. Arbetsgivaren hade således inte visat saklig grund för uppsägning.

Skyldigheten att anpassa arbetet**AD 2006 nr 57** (Posten)

Ej skyldig att omfördela arbetsuppgifter om det därigenom finns risk för skada hos andra arbetstagare.

AD 1993 nr 42 ("Vita fingrar")

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att kunna förse arbetstagarna med arbetsuppgifter.

AD 2001 nr 92 (HSB)

En HSB-förening sade upp en fastighetsskötare som på grund av astma inte kunde utföra städarbete. Städarbetet omfattade 10 % av hans arbetstid. Arbetsdomstolen fann, bland annat mot bakgrund av att arbetsgivaren måste vidta alla åtgärder som det är skäligt att kräva av honom för att anställningen ska bestå, att arbetsgivaren i vart fall borde ha prövat och utvärdera om det genom omfördelning av arbetsuppgifterna mellan fastighetsskötarna (totalt fem) kunnat lösa situationen utan uppsägning.

AD 2002 nr 32 (Räddningstjänsten Östra Skaraborg) Cirk 2002:38

En heltidsanställd brandman, med mer än 30 års anställning, uppfyllde inte de krav på fysisk förmåga som en brandman måste uppfylla för att få utföra rök- och kemdykning. Han hade dock en prestationsförmåga som bedömdes som normal för åldern. Nedsättningen av arbetsförmågan avsåg endast en mindre del av arbetet som brandman. Arbetsgivaren kunde inte visa att han skulle ha saknat förmåga att utföra övriga arbetsuppgifter som ankommer på en brandman. Räddningstjänsten hade inte heller visat att den övervägt möjligheten att låta brandmannen utföra förebyggande arbete. Eftersom räddningstjänsten inte fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheterna till fortsatt anställning saknades saklig grund för uppsägning.

AD 2004 nr 7 (Ljusdals kommun) Cirk 2004 :63

Arbetsdomstolen fann att det var ett befogat krav att samtliga deltidsbrandmän i uttryckningsstyrkan skulle kunna delta i rök- och kemdykning. Mot bakgrund av att det för arbetstagaren förelåg hinder för psykiskt och fysiskt ansträngande arbetsuppgifter pga. av misstänkt hjärtfel förelåg tjänstgöringshinder under den tid en utredning om hjärtfelet gjordes.

Omplaceringsskyldighetens omfattning**AD 1997 nr 13** (Malmö kommun)

Kommunen kunde inte mer ingående beskriva hur omplaceringsutredningen gått till eller vilka bedömningar som gjorts. Arbetstagaren eller hennes fackliga organisation hade inte kontaktats gällande omplacering och det fanns därför risk för att kommunen saknat erforderlig kännedom om arbetstagarens arbetsförmåga och hennes önskemål. Med hänsyn till denna osäkerhet kring omplaceringen förelåg inte saklig grund för uppsägning.

AD 1997 nr 73 (Norrbottnens läns landsting i Luleå)

Oklarheter om omplaceringsmöjligheter ledde till att landstinget inte kunde anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

AD 1999 nr 10 (Farmek)

Arbetsdomstolen konstaterade att en arbetsgivaren kan vara skyldig att omfördela arbetsuppgifter så att arbetsuppgifter från olika håll samlas ihop. Omfattningen av skyldigheten är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet, tex. arbetsplatsens storlek. Arbetsgivaren ska kunna visa vilka konkreta övervägande som gjorts. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte var klarlagt i målet att det fullständigt saknats arbetsuppgifter inom ramen för den verksamhet som bedrevs. Saklig grund förelåg inte.

AD 2006 nr 11 (Hudiksvall) Cirk 2006:46.

Kommunen hade erbjudit ett arbete som skolmåltidsbiträde med en sysselsättningsgrad om drygt 50 % av en heltidstjänst. Arbetstagaren hade vid tiden för uppsägningen anställning med en sysselsättningsgrad om 81 %. Arbetsdomstolen fann att det utgjorde ett skäligt omplaceringserbjudande.

”I en situation där det finns en ledig tillsvidareanställning kan det inte anses skäligt att i stället erbjuda en tidsbegränsad anställning. Om man skulle komma fram till att det inte funnits någon lämplig tillsvidareanställning och att uppsägning därför skulle vara enda alternativet måste dock även tidsbegränsade anställningar kunna komma i fråga, för att fullgöra omplaceringsskyldigheten.”

AD 2006 nr 57 (Posten)

Arbetsgivaren kan inom ramen för rehabiliteringsskyldigheten ha en skyldighet att samla ihop arbetsuppgifter. Det är dock inte skäligt om det inte är fråga om att avlasta arbetstagaren en mindre del särskilt påfrestande arbetsmoment utan i stället att befria honom från merparten av de arbetsuppgifter som han hade i sin ordinarie anställning. Domstolen beaktade även den aspekten att en omfördelning rimligen skulle medfört en ökad risk för förslitnings- och belastningsskador för de arbetstagare som skulle frångäts mindre ansträngande uppgifter.

AD 2006 nr 83 (Falck Ambulans AB)

Arbetsdomstolen fann att det inte torde föreligga någon skyldighet för bolaget att omorganisera sin verksamhet så att arbetsuppgifter, avseende bl.a. personalfrågor och kvalitetssäkring som bolaget hade valt att lägga på chefsnivå, istället skulle utföras av en ambulanssjukvårdare.

Stadigvarande nedsättning**AD 1993 nr 42** (”Vita fingrar”)

Om det vid uppsägningstillfället står klart att arbetstagarna inte kan förväntas komma tillbaka i arbete hos bolaget har det ingen betydelse att arbetstagarna vid uppsägningarna uppbar sjukpenning.

AD 2000 nr 111 (Luleå kommun) Cirk 2001:14

En gymnasielärare har under många år haft hög frånvaro på grund av alkoholmissbruk. I tvist om uppsägning konstateras att alkoholmissbruket har varit att jämställa med sjukdom. Kommunen hade under hela 1990-talet vidtagit olika åtgärder i syfte att rehabilitera arbetstagaren. Genom utredningen i målet har inte framkommit annat än att kommunen under tiden fram till hösten 1997 vidtagit de åtgärder som skäligen har kunnat krävas. Av utredningen framgår att åtgärderna också faktiskt lett till en avsevärd förbättring i situationen. Efter problemen under våren 1995 och den då vidtagna rehabiliteringsutredningen med olika föreskrifter avtog arbetstagarens frånvaro påtagligt. Han hade under hösten 1995 ingen frånvaro. Under år 1996 hade han sammantaget en mycket liten frånvaro. Och under år 1997 hade han ingen frånvaro alls fram till de händelser som utlöste uppsägningsförfarandet. Mot bakgrund av arbetstagarens låga frånvarofrekvens under de två år som närmast föregick uppsägningen ansåg domstolen

inte att hans arbetsförmåga hade varit nedsatt i så hög grad att en uppsägning var motiverad.

AD 2003 nr 45 (B B:s Frukt- och Partiaffär AB)

Vid uppsägningstillfället måste det ha stått klart att arbetstagaren inte kunde förväntas komma tillbaka i arbete hos bolaget. Det förhållandet att Försäkringskassan inte vid det tillfället hade beslutat om någon mer permanent sjukersättningsform medförde enligt domstolens mening inte någon annan bedömning i frågan om det förelåg saklig grund för uppsägning.

Arbete av någon betydelse

AD 2005 nr 105 (AB Gustaf Kähr)

En arbetstagare hos en arbetsgivare inom träindustrin led sedan många år av alkoholism av sjukdomskaraktär. Arbetstagaren hade sedan omkring år 2002 varit sysselsatt i ett för honom särskilt anpassat arbete, som innebär att han kunde utnyttjas endast för de allra enklaste arbetsuppgifterna på fastighetsavdelningen. Han höll en mycket låg arbetstakt och utförde heller inte sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Till detta kom att arbetstagarens frånvaro tidvis hade varit relativt omfattande och i vissa fall olovlig samt att han vid några tillfällen hade kommit berusad till arbetet. Det var utrett att det inte fanns några andra arbetsuppgifter inom bolagets verksamhet som han lämpligen kunde omplaceras till. Domstolen ansåg att det fanns stöd för slutsatsen att arbetstagaren inte kunde utföra arbete av någon betydelse för bolaget.

Förutsättningar för uppsägning

AD 1993 nr 42 ("Vita fingrar")

Uppsägningsfrågan, liksom omplaceringens omfattning, ska bedömas med hänsyn till bestämmelserna i AFL och AML om arbetsgivarens ansvar för anpassning och rehabilitering av arbetstagare.

AD 1996 nr 115 (Posten)

En brevbärare, som under lång tid undergått rehabilitering var sjukskriven på halvtid och arbetade halvtid som brevbärare. Det fanns inget befoget intresse för arbetsgivaren att söka få till stånd en omreglering av arbetstagarens anställning till att gälla halvtid och än mindre att helt skilja henne från anställningen.

Domar som refererats

- AD 1993 nr 42 "Vita fingrar"
- AD 1993 nr 96 (Stockholms läns landsting)
- AD 1996 nr 115 (Posten)
- AD 1997 nr 13 (Malmö kommun)
- AD 1997 nr 39 (Posten)
- AD 1997 nr 73 (Norrbottens läns landsting i Luleå)
- AD 1997 nr 115 (Perstorps Kommun)
- AD 1998 nr 67 (Botkyrka Kommun)
- AD 1999 nr 10 (Farmek)
- AD 1999 nr 26 (Institutet för optisk forskning)
- AD 2000 nr 111 (Luleå kommun)
- AD 2001 nr 59 (Uddevalla kommun)
- AD 2001 nr 92 (HSB)
- AD 2002 nr 32 (Räddningstjänsten Östra Skaraborg)
- AD 2003 nr 44 (Linjebuss)
- AD 2003 nr 45 (B B:s Frukt- och Partiaffär AB)
- AD 2004 nr 7 (Ljusdals Kommun)
- AD 2005 nr 105 (AB Gustaf Kähr)
- AD 2006 nr 11 (Hudiksvalls kommun)
- AD 2006 nr 57 (Posten)
- AD 2006 nr 83 (Falck Ambulans AB)
- AD 2006 nr 90 (P.T. Rostfria och Mek AB)