

# Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering

– Nuvarande regler

# Innehållsförteckning

<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b> .....	<b>2</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>3</b>
Vilka lagar styr arbetsgivarens ansvar? .....	3
Lagrummet/ Rixlex.....	3
Källa .....	3
<b>1 Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering</b> .....	<b>4</b>
1.1 Arbetsmiljön.....	4
1.2 Arbetsmiljöns beskaffenhet.....	5
<b>2 Skyldigheter beträffande arbetsmiljön</b> .....	<b>6</b>
2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete .....	7
2.2 Företagshälsovård.....	8
2.3 Anpassning av arbetsförhållandena.....	9
2.4 Tillsyn och sanktioner .....	11
<b>3 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AFL</b> .....	<b>12</b>
<b>4 Arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar</b> .....	<b>17</b>
4.1 Omplacering .....	18
4.2 Den anställdes vägran att medverka.....	21
4.3 Uppsägningslön.....	22
<b>5 Webbplatser</b> .....	<b>23</b>
5.1 Lagrummet .....	23
5.2 Rixlex .....	23

# Inledning

## Vilka lagar styr arbetsgivarens ansvar?

En arbetsgivare har en central roll när det gäller anställdas arbetsmiljö samt rehabilitering vid sjukdom. Bestämmelser om arbetsmiljön finns bl.a. i arbetsmiljölagen <<http://www.av.se/regler/arbetsmiljolagen/>>(1977:1150, AML), som är en ramlag. I denna lag finns grundläggande regler om arbetsmiljöns utformning. Tillsynsmyndighet är Arbetsmiljöverket/ Arbetsmiljöinspektionen.

Bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering finns i [lagen om allmän försäkring](#) (1962:381 AFL). Tillsynsmyndighet är Riksförsäkringsverket/ Försäkringskassan.

Vidare har arbetsgivaren ett arbetsrättsligt ansvar för en anställd vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Bestämmelser om detta finns i [lagen om anställningsskydd](#) (1982:80, LAS).

## Lagrummet/ Rixlex

Lagrummet är den gemensamma ingångssidan för det offentliga rättsinformations-systemet. För möjligheten till att söka ytterligare information om:

- Förarbeten till lagstiftningen, lagar, förordningar, föreskrifter samt rättspraxis.

Rixlex - Riksdagens publika databaser finner vi:

- Alla svenska lagar och förordningar (SFS), propositioner, skrivelser, utskottsbetänkanden m.m.

Vi hänvisar till webbplatserna på sista sidan i dokumentet.

## Källa

Materialet i sin helhet i rapporten är hämtad från, Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, SOU 2002:5.

# 1 Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering

Arbetsmiljölagen (1977:1150, AML)	En arbetsgivare har en central roll när det gäller anställdas arbetsmiljö samt rehabilitering vid sjukdom. Bestämmelser om arbetsmiljön finns bl.a. i arbetsmiljölagen (1977:1150, AML), som är en ramlag. I denna lag finns grundläggande regler om arbetsmiljöns utformning. Bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering finns i lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Vidare har arbetsgivaren ett arbetsrättsligt ansvar för en anställd vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Bestämmelser om detta finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).
Lagen om allmän försäkring (AFL) 1962:381)	
Lagen om anställningsskydd (LAS,1982:80)	

## 1.1 Arbetsmiljön

Kompletteras av Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)	Arbetsmiljörégleringen är omfattande och detaljerad. I det följande lämnas därför endast en översiktlig redovisning av nuvarande förhållanden inom detta område. AML är en ramlag med allmänt hållna programförklaringar och principer. Den kompletteras av arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt av föreskrifter som beslutas av Arbetsmiljöverket (tidigare Arbetarskyddsstyrelsen).
Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet	I 1 kap. AML finns bestämmelser om lagens ändamål och tillämpningsområde. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.  I 2 kap. AML finns allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet. Bestämmelser om vilka som har ansvaret för arbetsmiljörätten finns i 3 kap. Det är främst arbetsgivare som har ett ansvar för arbetsmiljön men ett ansvar läggs också på arbetstagare och tillverkare m.fl.
Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter för verkställighet av AML	I 4 kap. finns bemyndigande för regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, Arbetsmiljöverket att meddela straffsanktionerade föreskrifter om förhandskontroll i olika former. Regeringen har genom 18 § arbetsmiljöförordningen bemyndigat Arbetsmiljöverket att meddela föreskrifter för verkställighet av AML. Vidare finns i 5 kap. särskilda bestämmelser om minderåriga, varmed avses en person som inte har fyllt 18 år.
6 kap. AML	

I 6 kap. AML finns bestämmelser om den lokala skyddsverksamheten i företag och förvaltningar. Den lokala skyddsverksamheten bygger på en princip om samverkan i organiserade former mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 7-9 kap. finns bestämmelser om tillsyn, påföljder och överklagande.

## 1.2 Arbetsmiljöns beskaffenhet

2 kap. AML

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende

I 2 kap. AML finns allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet. Kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet preciseras genom föreskrifter som meddelas av Arbetsmiljöverket. Enligt 2 kap. 1 § AML skall arbetsmiljön vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Dessutom skall arbetstagaren ges möjlighet att medverka i utformningen av arbetssituationen samt i förändrings- och utvecklingsarbetet rörande det egna arbetet. Vidare skall teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Även löneformer och arbetstider skall beaktas i detta sammanhang. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter. Vidare skall eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässigt ansvar.

Det finns i 2 kap. AML också bestämmelser om att arbetet skall plan-läggas och anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö. Vidare skall arbetslokalen vara lämplig från arbetsmiljösynpunkt. De arbetshygieniska förhållandena, såsom luft-, ljud- och ljusförhållanden skall vara tillfredsställande och det skall vidtas betryggande skyddsåtgärder mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektriskt ström eller liknande. Förekommande tekniska anordningar skall vara så beskaffade och placerade och användas på sådant sätt betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall. Farliga ämnen får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet. Kan betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte uppnås på annat sätt, skall personlig skyddsutrustning användas.

Arbetsgivaren skall tillhandahålla sådan utrustning. I den utsträckning som föranleds av arbetets art och arbetstagarnas behov skall det finnas personalutrymmen samt anordningar för första hjälp vid olycksfall eller

sjukdom.

Arbetstidslagen  
(1982:673)

5 kap. 5 § AML och 18  
§ arbetsmiljö-  
förordning

Vidare anges i AML att bestämmelser om arbetstid finns i arbetstidslagen (1982:673). Med stöd av 5 kap. 5 § AML och 18 § arbetsmiljöförordning har emellertid dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen utfärdat föreskrifter om minderåriga (AFS 1996:1). Dessa innehåller tvingande maximiregler för minderårigas arbetstid. Som exempel kan nämnas att för en minderårig arbetstagare som fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret får ordinarie arbetstid jämte eventuell övertid och jourtid sammanlagt inte överstiga åtta timmar per dag och inte heller 40 timmar per vecka.

## 2 Skyldigheter beträffande arbetsmiljön

3 kap. AML – Vem  
har ansvaret för  
arbetsmiljön?

I 3 kap. AML anges vilka som har ansvaret för arbetsmiljön. Enligt en allmän bestämmelse i 3 kap. 1 a § skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Närmare samverkansregler finns i 6 kap.

Huvudansvaret ligger dock väsentligen på arbetsgivaren. Denne skall enligt 3 kap. 2 § vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Ansvaret begränsas enligt förarbetena (prop. 1976/77:149 s. 253f) på så sätt att de insatser som krävs för att förbättra arbetsmiljön inte får vara orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås. Däremot tas i princip ingen hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska situation. Arbetsgivaren skall vidare beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Vidare föreskrivs i nämnda paragraf att lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall underhållas väl.

Skyldighet att utan  
dröjsmål underrätta  
Arbetsmiljöverket

Har olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet föranlett dödsfall eller svårare personskada eller samtidigt drabbat flera arbetstagare, skall enligt 2 § arbetsmiljöförordningen arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller vid tillbud som har inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa.

2 § arbetsmiljö-  
förordningen

Enligt 2 a § nämnda förordning skall läkare till Arbetsmiljöverket anmäla sjukdom som kan ha samband med arbete och är av intresse från arbetsmiljösynpunkt, samt lämna verket upplysningar och biträde.

## 2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

3 kap. 2 a § AML	I 3 kap. 2 a § AML regleras arbetsgivarens ansvar för internkontroll av arbetsmiljön samt arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet (prop. 1990/91:140, bet. 1990/91:AU22, rskr.
Arbetsanpassning- och rehabiliterings- verksamhet (prop. 1990/91:140, bet. 1990/91:AU22, rskr. 1990/91:302)	1990/91:302). I bestämmelsens första stycke om internkontroll föreskrivs att arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljön uppfyller kraven dels i AML dels med stöd av lagen lämnade föreskrifter. Arbetsgivaren har också en skyldighet att utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och även vidta åtgärder som kan krävas i anledning därav.  Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras. Enligt andra stycket följer en skyldighet för arbetsgivaren att i vissa fall dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna.
Organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliterings- verksamhet för att uppfylla de krav som ställs i AML och 22 kap. AFL	Av bestämmelsens tredje stycke framgår vidare att arbetsgivaren även skall se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för att uppfylla de krav som ställs i AML och 22 kap. AFL. Av 22 kap. 3 § AFL följer att arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens behov av rehabilitering klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.
Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)	Ytterligare föreskrifter om internkontroll finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), som träder i kraft den 1 juli 2001. Samtidigt upphävs Arbetskyddsstyrelsen kungörelse (AFS 1996:6) med föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön. Enligt 3 kap. 2 § AML har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten, medan det i 3 kap. 2 a § anges övergripande hur ansvaret skall uppfyllas. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklar och preciserar hur arbetsgivaren skall gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar. Andra föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetsmiljöverket kompletterar i olika hänseenden reglerna om arbetsmiljöarbetet. Jämfört med tidigare föreskrifterna AFS 1996:6 är den grundläggande metodiken i det systematiska arbetsmiljöarbetet oförändrad. Det har emellertid i de nya föreskrifterna införts krav på att den som hyr in arbetskraft skall bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Vidare har det tillkommit bestämmelser om företagshälsovård.

AFS 2001:1  
Arbetsgivarens arbete  
med att undersöka,  
genomföra och följa  
upp verksamheten

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas enligt 2 § AFS 2001:1 arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Enligt 5 § nämnda föreskrifter skall det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Vidare skall enligt 8 § nämnda föreskrifter arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Råkar en arbetstagare ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet skall arbetsgivaren enligt 9 § utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas. Samma gäller om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet. Enligt 10 § skall arbetsgivaren omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsgivaren skall också vidta åtgärder i övrigt som behövs för att få en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan

## 2.2 Företagshälsovård

3 kap. 2 b § första  
stycket, AML

Arbetsgivaren svarar  
för att företagshälso-  
vård finns att tillgå.

Enligt en tidigare bestämmelse i 3 kap. 2 § andra stycket AML skulle arbetsgivaren, om arbetsförhållandena påkallade det, föranstalta om företagshälsovård i den omfattning verksamheten krävde. Sedan den 1 januari 2000 gäller en ny bestämmelse, som har införts i 3 kap. 2 b § första stycket. Enligt denna skall arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Syftet med den nya bestämmelsen är att samordna arbetsgivarens skyldighet att svara för att företagshälsovård i vissa lägen finns att tillgå med reglerna i 3 kap. 2 a § om internkontroll samt arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet. Den nya lydelsen avser att omfatta alla de situationer när det enligt reglerna om internkontroll samt arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet är nödvändigt att arbetsgivaren vidtar särskilda

åtgärder för att kunna uppfylla sin skyldighet enligt AML.

AFS 2001:1

I andra stycket nämnda paragraf har det införts en definition av *företagshälsovård*. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs

inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § första stycket AFS 2001:1 skall arbetsgivaren när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

## 2.3 Anpassning av arbetsförhållandena

3 kap. 3 § tredje stycket  
AML

Enligt 3 kap. 3 § tredje stycket arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren genom att anpassa arbetsförhållandena eller genom att vidta andra lämpliga åtgärder ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet.

Anpassning med  
hänsyn till arbetstagarens  
särskilda  
förutsättningar för  
arbetet.

Vid arbetets planläggning och anordnande av arbetet skall beaktas människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna. Enligt 3 kap. 2 a § tredje stycket skall arbetsgivaren se till att det i hans verksamhet finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som är organiserad på lämpligt sätt för fullgörande av de uppgifter som enligt AML och 22 kap. AFL vilar på honom.

Arbetsanpassning och  
rehabilitering, AFS  
1994:1

Dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen har preciserat arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 3 § AML genom föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1. Som vägledning vid tillämpningen av föreskrifterna finns allmänna råd, som inte är juridiskt bindande men ofta har stor betydelse vid bedömningen av enskilda fall. Arbetsgivaren skall enligt föreskrifterna fortlöpande ta reda på vilka behov av anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som finns bland arbetstagarna och så tidigt som möjligt påbörja arbetet med anpassning av arbetssituationen och rehabilitering av de arbetstagare som har behov av detta. Vidare skall arbetsgivaren enligt 6 § föreskrifterna klargöra hur arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering skall fördelas. Den som arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering skall ha de befogenheter, resurser och den kompetens som behövs för uppgifterna. I styrelsens kommentar till 6 § sägs att arbetsgivaren i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering kan ha stor

nytta av att anlita företagshälsovården och dess kunnande i medicinskt, tekniskt och beteendevetenskapligt avseende. Vidare sägs att företagshälsovården kan aldrig överta arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Däremot kan företagshälsovården bistå arbetsgivaren med att planera och följa upp olika åtgärder.

Anpassnings- och rehabiliteringsarbetet skall enligt 7 § organiseras så att det kan ske i samarbete med de berörda arbetstagarna, försäkringskassan och andra myndigheter.

Anpassning av arbetssituationen med hänsyn till de enskilda arbetstagarnas förutsättningar för arbetsuppgifterna.

Enligt 12 § föreskrifterna skall arbetsgivaren anpassa de enskilda arbetstagarnas arbetssituation med utgångspunkt från deras förutsättningar för arbetsuppgifterna. Därvid skall särskilt beaktas om den enskilde arbetstagaren har någon funktionsnedsättning eller annan begränsning av arbetsförmågan. Av de allmänna råden till 12 § framgår att arbetssituationen bör för samtliga anställda utformas utifrån det faktum att människor till exempel har olika utbildningsbakgrund, att tidigare yrkeserfarenheter varierar, att funktionshinder är relativt vanliga och att människor åldras och därmed drabbas av åldersförändringar. Målsättningen med den individuella arbetsanpassningen är att vidta sådana åtgärder att arbetstagaren kan vara kvar eller återkomma till sitt vanliga arbete.

Med det vanliga arbetet avses i första hand det arbete som arbetstagaren faktiskt utför eller brukar utföra. Om det inte är möjligt att anpassa det vanliga arbetet så att det passar arbetstagaren bör andra arbetsuppgifter, eventuellt efter anpassning av arbetssituationen, som ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet erbjudas den anställde.

Anpassningsåtgärder enligt AFS 1994:1

De Anpassningsåtgärder som nämns i de allmänna råden till AFS 1994:1 är

1. anskaffning av tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap,
2. förändringar i den fysiska arbetsmiljön eller arbetsorganisationen,
3. förändring av arbetsuppgifter, arbetsfördelning, arbetstider, arbetsmetoder samt de psykologiska och sociala förhållandena,
4. personella stödinsatser,
5. särskilda informationsinsatser,
6. arbetsträning eller arbetsprövning och
7. omplacering.

Rimlighetsbedömning

Det finns naturligtvis en gräns för hur mycket man kan kräva av en arbetsgivare, men eftersom AML är en ramlag anger den inte någon klar gräns för ansvaret. Vilka krav man kan ställa på arbetsgivare

styrts bland annat av den tekniska utvecklingen och den nytta arbetstagaren kan ha av åtgärden. Vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren måste avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet där såväl arbetstagarens som arbetsgivarens förhållanden och förutsättningar vägs in.

## 2.4 Tillsyn och sanktioner

AML kap. 5 – 9

I 7 kap. AML finns bestämmelser om tillsyn. Tillsyn över att arbetsmiljöreglerna följs utövas enligt 1 § av Arbetsmiljöverket. Såvitt avser örlogsfartyg utövas tillsynen dock av Sjöfartsverket. I fråga om örlogsfartyg gäller vad som i AML sägs om Arbetsmiljöverket i stället Sjöfartsverket.

Enligt 3 § har tillsynsmyndigheten rätt att erhålla de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla undersökningar som behövs för tillsyn enligt AML. I 4 § ges en upplysningsplikt i förhållande till tillsynsmyndigheten. På begäran skall den som i sin verksamhet använder en viss produkt eller uppdragit åt annan att utföra ett visst arbete lämna upplysning om vem som har levererat produkten eller utför arbetet. Enligt 5 § har tillsynsmyndigheten tillträde till arbetsställe och får där göra undersökningar och ta prov. Därvid skall polismyndigheten lämna handräckning, om så behövs.

Förelägganden,  
förbud och vite

Arbetsmiljöverket har enligt 7 § möjlighet att gentemot den som på en arbetsplats har skyddsansvar meddela de förelägganden och förbud som behövs för att AML eller föreskrifter som har meddelats med stöd av denna lag skall efterlevas. I sådant föreläggande eller förbud får sättas ut vite. Om någon inte följer ett föreläggande som meddelats av Arbetsmiljöverket, få verket förordna om rättelse på arbetsgivarens bekostnad, s.k. tvångsutförande.

Beträffande förelägganden och förbud enligt 7 § kan nämnas att det vid tiden för ingripandet ännu inte behöver ha inträtt något missförhållande i skyddshänseende. Det räcker att myndigheten på grund av t.ex. en anmälan om planerad åtgärd anser att det finns behov av att ingripa med föreläggande eller förbud i förebyggande syfte.

Vidare kan ett skyddsombud enligt 6 kap. 7 § avbryta ett arbete i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket. Detta gäller om ett arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagarens liv eller hälsa.

I 8 kap. AML finns bestämmelser om påföljder. Den som bryter

mot föreläggande eller förbud som har meddelats av Arbetsmiljöverket kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

Vidare kan den dömas till böter om han anlitar en minderårig i strid med vissa bestämmelser i 5 kap. AML eller som bryter mot

vissa av de föreskrifter som meddelats med stöd av 4 kap. AML. Samma gäller den som vid fullgörande av upplysningsskyldighet lämnat oriktig uppgift till tillsynsmyndigheten eller den som utan giltigt skäl tagit bort en skyddsanordning eller satt den ur bruk. Det får dock inte dömas till ansvar om det för överträdelsen har utfärdats föreskrifter om sanktionsavgift enligt 8 kap. 5 §.

Påförande av  
sanktionsavgift.

År 1994 infördes i 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen möjligheter för regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) att föreskriva att en särskild avgift ska betalas om överträdelse har skett av en föreskrift som har meddelats stöd av ett bemyndigande i något avseende som anges i vissa lagrum i arbetsmiljölagen. Avgiften ska betalas även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Frågor om påförande av sanktionsavgift prövas enligt 7 § av länsrätten efter ansökan av Arbetsmiljöverket. Avsikten är att Arbetsmiljöverket genom föreskrifter efter hand skall pröva om det är lämpligt att införa sanktionsavgifter på angivna områden.

I 9 § ges även viss möjlighet att ålägga avgift genom avgiftsföreläggande som utfärdas av Arbetsmiljöverket. Har ett sådant föreläggande godkänts av den det riktar sig till, gäller det som domstols lagakraftvunna avgörande varigenom avgift påförts.

### 3 Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering enligt AFL

22 kap. AFL

Nuvarande bestämmelser om rehabilitering och rehabiliteringsersättning i 22 kap. AFL har i huvudsak gällt sedan år 1992. En bärande tanke bakom dessa bestämmelser kan sägas vara att den enskilde arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga skall uppmärksamma och åtgärdas på ett så tidigt stadium att denne inte hinner anpassa sig till en tillvaro utanför arbetslivet (jfr prop. 1990/91:141 s. 32).

<p>Arbetsgivarens skyldighet att ta reda på om arbetstagaren behöver särskilda rehabiliteringsåtgärder .</p>	<p>Det ankommer enligt regelverket i 22 kap. AFL på arbetsgivaren att ta reda på om en arbetstagare behöver särskilda rehabiliteringsåtgärder. Vad som avses med arbetsgivare och arbetstagare anges inte i AFL. Frågan om när en arbetsgivares ansvar inträder torde få avgöras med ledning av de allmänna rättsregler och praxis som gäller i fråga om när en person anses anställd. Ett rehabiliteringsansvar förutsätter inte att arbetstagaren har börjat utföra arbete utan det räcker med att det föreligger ett anställningsförhållande. En arbetstagare som har återkommande kortvariga anställningar hos flera olika arbetsgivare kommer förmodligen inte att få tillgång till arbetslivsinriktad rehabilitering, såvida inte försäkringskassan erbjuder sådana åtgärder.</p>
<p>Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar – 22 kap 3 § AFL</p>	<p>Bestämmelser om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finns i 22 kap. 3 § AFL. Enligt dessa skall den försäkrades arbetsgivare i samråd med den försäkrade svara för att dennes behov av rehabilitering klarläggs och att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering vidtas. Om det inte framstår som obehövt skall arbetsgivare påbörja en rehabiliteringsutredning. Detta gäller när en försäkrad helt eller delvis har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under längre tid än fyra veckor i följd eller när den försäkrades arbetet ofta har avbrutits av kortare sjukperioder.</p>
<p>Rehabiliteringsutredning</p>	<p>I förarbetena (prop. 1990/91:141 s. 89) anges som utgångspunkt för vad som utgör ofta förekommande avbrott frånvaro vid i vart fall sex tillfällen under en tolv månadersperiod. Arbetsgivaren skall dessutom göra en rehabiliteringsutredning på begäran av den försäkrade. Det kan nämnas att utredningsansvaret ligger på arbetsgivaren oavsett hur rehabiliteringsbehovet har uppstått.</p> <p>I 22 kap. 3 § tredje stycket finns bestämmelser om att arbetsgivarens rehabiliteringsutredning skall tillställas försäkringskassan inom åtta veckor. För utredning på grund av sjukfrånvaro under längre tid än fyra veckor räknas tidsfristen från dagen för sjukanmälan. I fall med ofta förekommande sjukavbrott räknas tidsfristen från dagen för anmälan av det sjukfall som senast föregick rehabiliteringsutredningen. Har den försäkrade arbetstagaren själv begärt att utredning skall göras, räknas tidsfristen från den dag då begäran gjordes hos arbetsgivaren.</p> <p>Kan en rehabiliteringsutredning inte slutföras inom den angivna tiden, skall detta enligt fjärde stycket nämnda paragraf anmälas till försäkringskassan inom samma tid. Uppgift skall lämnas om orsaken till dröjsmålet och om när utredningen beräknas vara avslutad. Sedan utredningen slutförts skall den omgående tillställas</p>

försäkringskassan.

Arbetsgivarens  
utredningsansvar -  
Förarbetena  
(prop. 1990/91:141)

Utredningsansvarets omfattning anges inte närmare i AFL. Däremot uttalas i förarbetena (prop. 1990/91:141 s. 45) bl.a. följande. En rehabiliteringsutredning bör beskriva de åtgärder som anses nödvändiga för att den anställde skall kunna återgå i arbete. Utredningsansvaret skall inte begränsas till att omfatta åtgärder på arbetsplatsen. Det bör också ingå i arbetsgivarens ansvar att göra en bedömning av orsakerna till arbetsoförmågan och utreda behovet av åtgärder om dessa står att finna utanför arbetsplatsen. Av inte minst av integritetsskäl bör dock mer omfattande utredningar av förhållanden utanför arbetsplatsen inte vara en uppgift för arbetsgivaren.

När orsakerna till arbetsoförmågan finns utanför arbetsplatsen, bör det vara en uppgift för försäkringskassan att se till att erforderliga rehabiliteringsåtgärder kommer till stånd.

Av utredningen skall också framgå vem som skall vidta de åtgärder som arbetstagaren behöver. Arbetsgivaren skall svara för de åtgärder som kan vidtas på arbetsplatsen eller i syfte att arbetstagaren skall kunna vara kvar på arbetsplatsen.

En förutsättning för att det skall göras en rehabiliteringsutredning är, som tidigare nämnts, att det inte framstår som obehövt. Som ett exempel på när en utredning är obehövt nämns i specialmotiveringen (prop. 1990/91:141 s. 88) till ifrågasvarande bestämmelse att det för arbetsåtergång inte krävs några särskilda åtgärder. Vidare nämns att någon utredning heller inte behövs när det klart framgår att de åtgärder som skall vidtas i rehabiliteringssyfte ryms inom arbetsgivarens grundläggande skyldigheter enligt t.ex. AML. Exempel på när en utredning bör komma till stånd är när rehabiliteringsbehoven är oklara eller det kan förmodas att det kan komma att krävas en rehabiliteringsåtgärd, vid vilken ersättning skall utges från socialförsäkringen, eller när andra än parterna på arbetsplatsen är bäst lämpade att handha rehabiliteringsåtgärden.

Omständigheter i det  
enskilda fallet.

Utredningens omfattning och karaktär får enligt förarbetena avgöras med utgångspunkt i omständigheterna i det enskilda fallet. I vissa fall kan utredningen vara av mycket enkel beskaffenhet, medan den i andra fall behöver göras betydligt mer omfattande. – Enligt Riksförsäkringsverkets allmänna råd 1991:12 Rehabilitering och rehabiliteringsersättning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) bör det av rehabiliteringsutredningen framgå hur den anställdes förhållanden på arbetsplatsen är, vilka åtgärder som åtgärder som eventuellt redan har vidtagits och vilka åtgärder som behövs för återgång till arbetet.

Det är enligt de allmänna råden också viktigt att den anställdes färdigheter,

kunskaper och intressen utanför arbetslivet framgår av utredningen, eftersom dessa kan utgöra en grund för inriktningen av eventuella rehabiliteringsåtgärder.

I många fall kan arbetsgivaren behöva stöd för att göra en fullständig utredning. Företagshälsovården är den resurs som i första hand är aktuell för detta. Medverkan från försäkringskassan kan också bli aktuellt utan att kassan övertar ansvaret för utredningen. Om arbetsgivaren behöver hjälp med att göra en rehabiliteringsutredning, bör enligt prop. 1990/91:141 försäkringskassan undantagsvis kunna lämna sådant stöd.

Arbetsgivare som försummar sitt ansvar – Försäkringskassan underrättar Arbetsmiljöinspektionen.

Försummar en arbetsgivare upprepade gånger sitt ansvar att göra en rehabiliteringsutredningen trots att kassan har försökt hjälpa till rekommenderar Riksförsäkringsverket i sina allmänna råd 1991:12 Rehabilitering och rehabiliteringsersättning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) att försäkringskassan underrättar Arbetsmiljöinspektionen, så att inspektionen kan överväga åtgärder med stöd av AML.)

Arbetsgivarens ansvar för åtgärder inom eller i anslutning till den egna verksamheten

I AFL anges inte närmare vilka rehabiliteringsåtgärder arbetsgivaren skall vidta. Enligt 22 kap. 3 § första stycket AFL skall denne svara för att ”de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering”. I förarbetena (prop. 1990/91:141 s. 42 och 89) sägs emellertid bl.a. följande. I arbetsgivarens ansvar bör ingå att vidta de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Exempel på sådana åtgärder är arbetsprovning, arbetsträning, utbildning och omplacering. Vidare bör det kunna komma i fråga att vidta tekniska åtgärder eller att anskaffa särskild utrustning för att ändra den fysiska miljön och minska arbetsbelastningen. Det kan även gälla åtgärder beträffande arbetsinnehåll och arbetsorganisation. Inriktningen bör vara att den anställde skall beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren.

3 kap. 2 a § tredje stycket AML

Merparten av de arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsgivaren skall vidta enligt AFL finns angivna i Arbetsmiljöverkets (tidigare Arbetarskyddsstyrelsens) föreskrifter och allmänna råd. Av betydelse är därvid bl.a. Arbetsskyddsstyrelsens föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). AFL anknyter till arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljörégleringen genom att dessa ingår som en del i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldigheten enligt 22 kap. AFL. I 3 kap. 2 a § tredje stycket AML föreskrivs också att arbetsgivaren skall se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt den lagen och enligt 22 kap. 3 § AFL vilar på honom.

Den försäkrades  
skyldighet att  
medverka – 22 kap 4 §  
AFL

Den försäkrade är skyldig att medverka vid rehabiliteringsutredningen och att delta i rehabiliteringen. Han eller hon skall enligt 22 kap. 4 § AFL lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga rehabiliteringsbehovet samt skall efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen. Rehabiliteringsåtgärderna skall dock enligt 22 kap. 2 § andra stycket AFL planeras i samråd med den försäkrade och utgå från dennes individuella förutsättningar och behov.

Vidare skall utredningen göras i samråd med den försäkrades arbetstagarorganisation, om den försäkrade medger det (22 kap. 3 § fjärde stycket).

Försäkringskassan skall enligt 22 kap. 3 § sista stycket överta ansvaret för rehabiliteringsutredningen, om det finns skäl till det. I specialmotiveringen till bestämmelsen anfördes (prop. 1990/91:141 s. 89) att försäkringskassan i vissa fall skulle ta över ansvaret för utredningen.

Detta kunde bli aktuellt t.ex. när det var fråga om en liten arbetsplats, när arbetsgivaren saknade kompetens eller resurser för ändamålet eller därmed jämförbara situationer.

Övertagande kunde också bli aktuellt i situationer där arbetsgivaren, trots påpekande, av någon anledning inte gjorde någon utredning eller där en utredning försvårades på grund av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det kan också nämnas att enligt 8 § förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd skall anmälan om arbetsskada göras till försäkringskassan, om skadan har medfört eller kan antas medföra rätt till sjukvårdsersättning, sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt AFL eller sjuklön. Vidare ankommer det på arbetsgivaren att enligt bestämmelser i lagen (1991:1047) om sjuklön att betala sjuklön under de första 13 dagarna efter karensdagen vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan.

Enligt 12 § nämnda lag skall arbetsgivaren till försäkringskassan anmäla sjukdomsfall som har gett arbetstagare hos honom rätt till sjuklön, om sjukperioden fortsätter efter sjuklöneperiodens utgång.

## 4 Arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar

Arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Arbetsgivarens arbetsrättsliga ansvar regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Enligt 7 § LAS skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

En anställd kan ha nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller ålder. Enligt förarbetena till LAS utgör som huvudregel sådana omständigheter inte saklig grund för uppsägning.

En arbetstagares anställningsskydd medan rehabiliteringsinsatser pågår hänger intimt samman med de regler som gäller allmänt för anställningsskydd under sjukdom. När LAS infördes uttalade departementschefen i förarbetena sin principiella inställning att sjukdom och därav följande nedsatt arbetsförmåga inte i sig utgjorde saklig grund för uppsägning. Enligt departementschefen kunde det dock förekomma fall där en av sjukdom föranledd nedsättning av arbetsförmågan kunde åberopas som saklig grund för uppsägning. Detta gällde om nedsättningen av arbetsförmågan kunde bedömas som stadigvarande och så väsentlig att arbetstagaren inte

längre kunde utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Enligt departementschefen borde dock inte en anställning normalt kunna bringas att upphöra förrän arbetstagaren fått rätt till sjukbidrag eller förtidspension, och i vart fall inte så länge arbetstagaren uppbar sjukpenning (prop. 1973:129 s. 126).

En arbetsgivare har således normalt inte rätt att säga upp en arbetstagare på grund av att denne är sjuk. Uppsägning på grund av sjukdom kan ske endast om arbetsförmågan på grund av sjukdomen blivit varaktigt nedsatt i sådan mån att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.

Uppsägning pga. arbetstagares sjukdom

Arbetsdomstolen har i ett antal avgöranden lagt fast en praxis som ytterligare klargör hur LAS ska tillämpas vid uppsägning på grund av en arbetstagares sjukdom. I dom 1997 nr 39 sammanfattade arbetsdomstolen sin uppfattning om rättsläget såvitt avser sjukdom som saklig grund för uppsägning. Arbetsdomstolen hänvisade till ovan nämnda motivuttalande och konstaterade vidare.

"Dessa motivuttalanden är tillämpliga även i fråga om den nu gällande anställningsskyddslagen (jfr prop. 1981/82:71 s. 66). Av fast praxis i arbetsdomstolen framgår, i enlighet med dessa uttalanden, att det är endast i undantagsfall som en arbetsgivare har saklig grund för uppsägning med hänvisning till arbetstagarens sjukdom (se t.ex. domarna 1987 nr 164 och 1996 nr 115). Ett sådant undantag föreligger om arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren."

Samma uppfattning hävdas även i doktrinen. Lunning menar att uppsägning som regel inte får ske på grund av sjukdom om arbetstagaren rimligen kan antas återvinna sin hälsa. Lunning menar vidare att uppsägning på grund av sjukdom normalt inte anses kunna komma i fråga så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan. I den mån ålder, sjukdom, olycksfall eller arbetskada däremot medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan förväntas utföra arbete av någon betydelse, görs dock undantag från huvudregeln. Uppsägning anses då få ske (Lunning, Anställningsskydd, 1989, s. 246 f).

Det kan nämnas att arbetsdomstolen i sina domar (se t.ex. nedan angående AD 1993 nr 42) vid sin prövning inte har lagt någon avgörande vikt vid vilken ersättningsform som den anställda har från försäkringskassan på grund av sin sjukdom.

## 4.1 Omplacering

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet 7 § LAS.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet regleras i 7 § första stycket LAS. Där sägs att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Saklig grund föreligger inte om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Omplaceringsskyldigheten gäller i första hand arbete på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som den där arbetstagaren redan är placerad. Om detta inte låter sig göras skall arbetsgivaren undersöka om det finns arbete inom någon annan del av företaget. Har företaget flera driftenheter ska undersökningen ta sikte på samtliga. För myndigheter gäller omplaceringsskyldigheten hela anställningsmyndighetens verksamhetsområde.

---

Omplaceringsansvaret inom det kommunala och landstingskommunala området.	<p>Inom det kommunala och landstingskommunala området gäller omplaceringsansvaret samtliga förvaltningsområdena.</p> <p>Omplaceringskyldigheten omfattar inte andra företag inom en koncern och inte heller andra myndigheters verksamhetsområden. Inte heller omfattas självständiga rörelsegrenar på andra orter, i synnerhet inte om varje rörelsegren har egen personalavdelning som självständigt sköter rekrytering och andra personalfrågor.</p>
Arbetsdomstolen – rättsfall 1993 nr 42	<p>Arbetsdomstolen uttalade i rättsfallet 1993 nr 42 att omplaceringskyldigheten inte sträcker sig så långt att det krävs av arbetsgivaren att denne omorganiserar arbetet för andra arbetstagare så att dessa får ett försämrat arbetsinnehåll bara för att den sjuke, som klarar endast lättare arbetsuppgifter, ska kunna behålla sin anställning. Lunning anför i sin kommentar till lagen om anställningsskydd att omplaceringskyldigheten mot bakgrund av arbetsgivarens principiella rätt att besluta om sin verksamhet inte innebär en skyldighet för arbetsgivaren att inrätta nya permanenta tjänster för att undvika uppsägningen. Omplaceringskyldigheten omfattar således endast redan befintliga lediga befattningar eller vad som kan jämföras därmed (Lunning, Anställningsskydd, 1989, s. 267).</p> <p>Det arbete som arbetsgivaren bör erbjuda skall så långt möjligt var likvärdigt med det arbete som arbetstagaren haft tidigare. Om detta inte är möjligt bör det vara ett arbete som är lämpligt med hänsyn till arbetstagarens förutsättningar. Omplaceringskyldigheten kan inte kringgås genom ett oskäligt erbjudande om arbete när mer lämpliga arbeten finns att tillgå hos arbetsgivaren.</p>
Arbetsdomstolen – rättsfall 1981 nr 51 och 1997 nr 115	<p>Omfattningen av omplaceringskyldigheten har också varit uppe till arbetsdomstolens bedömning bl.a. i rättsfallen 1981 nr 51 och 1997 nr 115. I det förra förklarade Arbetsdomstolen att det i omplaceringskyldigheten låg att det ankom på arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och därvid verkligen ta till vara föreliggande möjligheter att ordna en omplacering. AD förklarade vidare att eventuella oklarheter huruvida en omplacering kunnat ske normalt innebär att omplaceringskyldigheten inte ansågs fullgjord.</p>
Krav på omplaceringsutredning – Arbetsdomstolen	<p>I 1997 års rättsfall, det så kallade Perstorpsfallet, förtydligade arbetsdomstolen ytterligare kraven på en omplaceringsutredning. Domstolen uttalade att en omplaceringsutredning bör omfatta både en</p>

1997, Perstorpsfallet. noggrann undersökning av arbetstagarens önskemål och förutsättningar och en systematisk genomgång av eventuellt lediga anställningar. Arbetsdomstolen framhöll dock att arbetsgivaren inte hade någon skyldighet att utvidga sin organisation för att bereda den anställde arbete.

I sistnämnda rättsfall var också frågan om arbetsgivaren hade fullgjort sitt anpassningsansvar enligt AML uppe till prövning.

Detta mot bakgrund av att Yrkesinspektionen i ett beslut förelagt arbetsgivaren att anpassa arbetsförhållandena för den anställde så att hon kunde beredas andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. I målet framkom att en bedömning av den anställdes förutsättningar att återgå i arbete hade på uppdrag av försäkringskassan gjorts av ett bolag som sysslade med rehabiliteringstjänster. Enligt bolagets bedömning saknade den anställda helt förutsättningar att klara ens ett anpassat arbete.

Arbetsdomstolen konstaterade i sina domskäl att ytterligare anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder från arbetsgivarens sida, såvitt framkommit, inte skulle ha medfört att den anställda skulle ha kunnat återgå i arbete hos arbetsgivaren.

I Perstorpsfallet förelades arbetsgivaren med stöd av AML av Yrkesinspektionen att anpassa arbetsförhållandena så att arbetstagaren skulle kunna beredas andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Föreläggandet överklagades till Arbetarskyddsstyrelsen, som i sitt beslut uttalade att skyldighet att anpassa arbetsförhållandena begränsas av anställningsavtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Prövningen i Arbetsdomstolen går något längre. I Perstorpsfallet hänvisar AD till en tidigare dom 1993:42 där AD uttalar följande.

"Förarbetena ger dock inte stöd för att arbetsgivaren kan åläggas ett längre gående ansvar för arbetstagarens rehabilitering än att vidta sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Men i denna del kan ansvaret inte

anses vara begränsat till att avse endast rehabiliteringsåtgärder för en återgång till arbete inom ramen för anställningen.

Även möjligheterna att efter rehabilitering omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter inom företaget måste givetvis övervägas."

Som tidigare har konstaterats ingår anpassning av arbetssituationen enligt AML som en del av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Skyldigheten att anpassa arbetssituationen begränsas inte, enligt den prövning som Arbetsdomstolen gör, till det arbete som omfattas av anställningsavtalet, utan gäller även för det arbete som arbetsgivaren enligt

LAS är skyldig att erbjuda arbetstagaren innan eventuell uppsägning vidtas. Av Perstorpsfallet framgår även att omplaceringsskyldigheten inte var begränsad till den enskilda förvaltningen utan gällde inom hela kommunen.

Domstolen konstaterade att i föreliggande fall skulle ytterligare anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder från kommunens sida inte medföra att arbetstagaren kunnat beredas fortsatt arbete hos kommunen.

I det ovan relaterade fallet 1993 nr 42 kom Arbetsdomstolen också fram till att ett mindre företag hade rätt att säga upp två arbetstagare trots att de fortfarande uppbar sjukpenning och genomgick rehabiliteringsåtgärder. Anledningen till detta var att det vid uppsägningstillfället stod klart att de båda inte skulle kunna återvända i arbete vid företaget eftersom det inte gick att omplacera dem till något ledigt passande arbete och att arbetsgivarens Rehabiliteringsansvar därför hade upphört.

I rättsfallet 1997 nr 39 berörde Arbetsdomstolen arbetstagarens roll i samband med omplacering. Arbetsdomstolen uttalade att den anställdes agerande har betydelse på så sätt att det vid bedömningen av omplaceringsskyldigheten finns anledning att beakta om den anställde uppfyller sin skyldighet att själv medverka till rehabiliteringsinsatser. Arbetsdomstolen väger in arbetstagarens agerande vid bedömningen av vilka erbjudanden om annat arbete som arbetsgivaren skäligen borde ha lämnat i ett visst fall.

## 4.2 Den anställdes vägran att medverka

Arbetsdomstolen –  
rättsfall 1993 nr 96  
och 1997 nr 39

Om den anställde utan giltigt skäl undandrar sig att medverka i Rehabiliteringsåtgärder kan arbetsgivaren säga upp anställningsavtalet. Vägrar den anställde delta i rehabiliteringsåtgärderna blir följden att det anses som att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar har fullgjorts. I de båda rättsfallen AD 1993 nr 96 och 1997 nr 39 fann domstolen att en sådan vägran kan leda till att anställningen kan avslutas efter arbetsgivarens uppsägning.

I det första rättsfallet hade Stockholms landsting sagt upp ett köksbiträde som uppbar sjukbidrag på grund av brösttryggsbesvär. Landstinget anmodade arbetstagaren att inställa sig för arbetsprövning på ett annat sjukhus än det han tidigare arbetat vid. Den anställde vägrade inställa sig till arbetsprövningen eftersom han menade att han inte skulle arbetsträna vid annat sjukhus än det där han var anställd. Arbetsdomstolen fann dock att landstinget inte var skyldigt att erbjuda arbetstagaren någon annan omplacering än den erbjudna och att det på grund av arbetstagarens

vägran förelåg saklig grund för uppsägning.

I rättsfallet 1997 nr 39 ansåg AD att arbetsgivaren hade saklig grund för sin uppsägning av en postsorterare när denne inte medverkade till rehabiliteringsåtgärder utan bland annat avstod från att gå erbjuden utbildning under återopande av att han var tvungen att passa sina barn.

### 4.3 Uppsägningslön

Enligt 12 § LAS – Lön under uppsägningstid.

Enligt 12 § LAS har en arbetstagare som blivit uppsagd rätt att Under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner, även om han inte får några arbetsuppgifter.

Vid en uppsägning är det normala att arbetstagaren arbetar som vanligt under uppsägningstiden och får sin vanliga lön. Vid omplacering till sämre betalt arbete får han eller hon behålla sin gamla lön.

Det anses självklart att arbetstagaren inte får någon lön, om han inte inställer sig för att utföra arbetet.

I rättsfallet AD 1988 nr 78 gällde frågan om en arbetstagare hade rätt till lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren avsåg att inte ge den uppsagde några arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Arbetstagaren var under uppsägningstiden helt sjukskriven.

Arbetsdomstolen konstaterade att om en uppsagd arbetstagare vid sådant förhållande skall ha rätt till lön förutsätts att denne likväl står till arbetsgivarens förfogande. Så var enligt domstolen inte fallet om och i den mån arbetstagaren var arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Någon rätt till uppsägningslön ansågs inte föreligga i det aktuella målet.

## **5 Webbplatser**

### **5.1 Lagrummet**

Gemensam ingångssida för det offentliga rättsinformationssystemet.

<http://www.lagrummet.gov.se>

### **5.2 Rixlex**

Här finner vi alla svenska lagar och förordningar (SFS), propositioner, skrivelser, utskottsbetänkanden m.m.

<http://www.riksdagen.se/debatt>