

# Rättsfallssammanställning

## Omfattningen av arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet

AD 2006 nr 57

En arbetstagare blev efter en längre tids sjukskrivning uppsagd från sitt arbete som postsorterare med motiveringen att hans förmåga att utföra arbetet var varaktigt nedsatt och att omplaceringsmöjligheter saknades. Från arbetstagarpartens sida gjordes gällande att arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet beträffande rehabilitering, arbetsanpassning och omfördelning av arbetsuppgifter. Domstolen har bl.a. funnit att omständigheterna varit sådana att arbetsgivaren haft rätt att underlåta att genomföra försök med arbetsträning med tillrättalagda uppgifter eftersom en sådan arbetsträning inte bedömdes kunna leda till fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Uppsägningen har befunnits vara sakligt grundad.

AD 2003 nr 44

En busschaufför vid ett större transportföretag återkommer efter en längre tids sjukskrivning till arbetsplatsen för arbete på halvtid. Han är då av medicinska skäl förhindrad att köra buss, men står till förfogande för andra arbetsuppgifter som utförs hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren anser emellertid att det saknas möjlighet att erbjuda arbetstagaren sådana arbetsuppgifter. I tvist om arbetstagarens rätt till lön under den aktuella tiden uppkommer särskilt fråga om betydelsen av att arbetsgivaren har åsidosatt sin skyldighet att vidta åtgärder i syfte att rehabilitera arbetstagaren. Uppsägningen har inte ansetts vara sakligt grundad.

AD 1998 nr 57

En tjänsteman inom den kommunala äldreomsorgen sägs upp på grund av dåliga arbetsprestationer. I målet uppkommer frågor om arbetstagarens problem har haft något samband med sjukdom som hon lider av och om arbetsgivaren har fullgjort sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning. Arbetsdomstolen finner bl.a. att det vid tidpunkten för uppsägningen på grundval av då tillgänglig utredning måste anses ha varit oklart huruvida problemen med arbetstagaren kunde avhjälpas genom ytterligare rehabiliteringsåtgärder. Uppsägningen har inte ansetts vara sakligt grundad.

AD 1997 nr 115, cirkulär 1997:184

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av ett kommunanställt vårdbiträde som på grund av en s.k. pisksnärtsskada har nedsatt arbetsförmåga och som därför enligt kommunens mening inte längre kunde utföra arbete av någon betydelse för kommunen. Arbetstagarparten gör i målet gällande att kommunen inte fullgjort sitt rehabiliterings- och anpassningsansvar och inte heller sina skyldigheter i

omplaceringshänseende, vilket kommunen däremot menar sig ha gjort. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 1997 nr 39

Fråga vid uppsägning på grund av sjukdom huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin skyldighet att verka för rehabilitering av arbetstagaren. I målet uppkommer särskilt fråga om betydelsen av arbetstagarens egen medverkan till åtgärder i sådant syfte. Också fråga om betydelsen av förhållanden som ligger i tiden efter uppsägningen. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 1993 nr 96

Ett landsting har sagt upp ett köksbiträde, som under flera år varit sjukskriven och senare även uppburit sjukbidrag på grund av brösttryggsbesvär. Arbetstagaren hade vid uppsägningstillfället bestämt sig för att återgå i arbete på halvtid, men vägrade infinna sig för arbete på den arbetsplats som landstinget anvisade. Landstinget hade dessförinnan vid flera tillfällen anmodat arbetstagaren att inställa sig för arbetsprövning på samma arbetsplats. I målet uppkommer bl.a. frågan vilken betydelse det har att en arbetstagare som uppbär sjukbidrag vägrar att inställa sig för arbetsprövning som arbetsgivaren erbjuder. Även fråga om landstinget haft rätt att tilldela arbetstagaren varning för att denne vägrat inställa sig för arbetsprövning. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen var sakligt grundad men att landstinget inte hade rätt att tilldela en varning för att arbetstagaren inte inställde sig till arbetsprövning.

#### AD 1980 nr 42

Frågan om hissmontörens påstådda misskötsamhet i form av undermåliga arbetsprestationer kunde förklaras med hänvisning till hans ohälsa. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren i vart fall borde ha förstått att ohälsan kunde haft en inverkan och därmed borde ha gjort en närmare undersökning av hans situation istället för att betrakta det som ren misskötsamhet. Uppsägningen var därför inte sakligt grundad.

### **Arbetstagarens skyldighet att medverka**

#### AD 2013 nr 65

Fråga om arbetstagarens underlåtenhet att följa sitt rehabiliteringskontrakt som bland annat innebar att lämna in förstadagsintyg samt följa andra rutiner kunde lastas hen som bristande medverkan. Även fråga om arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed hade saklig grund för sin uppsägning. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren inte underlåtit att medverka i de rehabiliteringsinsatser som erbjudits på ett sådant sätt att arbetsgivaren därför ändå ansågs ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Uppsägningen var därmed inte sakligt grundad.

#### AD 2006 nr 11, cirkulär 2006:46

Fråga om en kommun haft saklig grund att säga upp ett vårdbiträde då denne avbrutit de möjligheter till studier som arbetsgivaren hänvisat till. Även fråga om kommunen lämnat ett skäligt omplaceringserbjudande till arbetstagaren. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 2001 nr 59

Fråga om en kommun haft saklig grund för uppsägning av en lönebidragsanställd vaktmästare som enligt arbetsgivaren bl.a. varit olovligen frånvarande. Arbetstagsidan gör i målet gällande att kommunen inte fullgjort sina skyldigheter när det gäller rehabilitering och omplacering. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 1998 nr 67

Fråga om kommun haft saklig grund för att säga upp en lärare med omfattande luftvägsproblem. Läraren gavs möjlighet att pröva på sju olika arbetsplatser. Har kommunen fullgjort sin skyldighet att omplacera och rehabilitera läraren? Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 1999 nr 26

Fråga om arbetsgivaren haft skäl att avsluta rehabiliteringen pga. av den anställdes bristande medverkan. Den anställde led av psykisk sjukdom och ville inte låta arbetsgivaren ta del av de läkarutlåtanden som fanns. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 1997 nr 39

Fråga vid uppsägning på grund av sjukdom huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin skyldighet att verka för rehabilitering av arbetstagaren. I målet uppkommer särskilt fråga om betydelsen av arbetstagarens egen medverkan till åtgärder i sådant syfte. Också fråga om betydelsen av förhållanden som ligger i tiden efter uppsägningen. Arbetsdomstolen fann att bedömningen av en uppsägningsfråga måste göras med utgångspunkt i förhållandena vid uppsägningstidpunkten. Uppsägningen var därmed sakligt grundad.

#### AD 1993 nr 96

Ett landsting har sagt upp ett köksbiträde, som under flera år varit sjukskriven och senare även uppburit sjukbidrag på grund av brösttryggsbesvär. Arbetstagaren hade vid uppsägningstillfället bestämt sig för att återgå i arbete på halvtid, men vägrade infinna sig för arbete på den arbetsplats som landstinget anvisade. Landstinget hade dessförinnan vid flera tillfällen anmodat arbetstagaren att inställa sig för

arbetsprövning på samma arbetsplats. - I målet uppkommer bl.a. frågan vilken betydelse det har att en arbetstagare som uppbär sjukbidrag vägrar att inställa sig för arbetsprövning som arbetsgivaren erbjuder. Även fråga om landstinget haft rätt att tilldela arbetstagaren varning för att denne vägrat inställa sig för arbetsprövning. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen var sakligt grundad men att landstinget inte hade rätt att tilldela en varning för att arbetstagaren inte inställde sig till arbetsprövning.

## **Skyldighet att anpassa arbetet**

### **AD 2022 nr 34**

Arbetsdomstolen fann att det inte var skäligen att kräva av polismyndigheten att de tillhandahöll den omfördelning av arbetsuppgifter och med det omorganisation av arbetsuppgifter som facket krävde för att deras medlem, en kvinna med MS, skulle kunna arbeta kvar. Den anpassningen skulle nämligen enligt domstolen innebära att kvinnan permanent skulle befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingick i hennes ordinarie arbete. Uppsägningen var därmed sakligt grundad och utgjorde dessutom varken en direkt diskriminering eller diskriminering pga. bristande tillgänglighet.

### **AD 2017 nr 37**

En brandman som haft en hjärtinfarkt sades upp, eftersom brandmannen, enligt arbetsgivaren, inte längre kunde användas för rök- och kemdykning. Frågor om brandmannen på ett korrekt sätt har bedömts för tjänstbarhet för rök- och kemdykning och om brandmannens arbete i en räddningsstyrka bort anpassas så att rök- och kemdykning inte ingår i brandmannens arbetsuppgifter. Arbetsdomstolen fann att det förelåg saklig grund för uppsägning.

### **AD 2007 nr 12**

En arbetstagare blev efter en längre tids sjukskrivning uppsagd från sitt arbete med motiveringen att hon på grund av sina medicinska besvär varaktigt saknade förmåga att utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Domstolen har funnit att arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering och omplacering. Uppsägningen har befunnits vara sakligt grundad. Vissa förändrade förhållanden i tiden efter uppsägningen har inte medfört annan bedömning.

### **AD 2006 nr 57**

En arbetstagare blev efter en längre tids sjukskrivning uppsagd från sitt arbete som postsorterare med motiveringen att hans förmåga att utföra arbetet var varaktigt nedsatt och att omplaceringsmöjligheter saknades. Från arbetstagarpartens sida gjordes gällande att arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet beträffande rehabilitering, arbetsanpassning och omfördelning av arbetsuppgifter. Domstolen har bl.a. funnit att omständigheterna varit sådana att arbetsgivaren haft rätt att underlåta

att genomföra försök med arbetsträning med tillrättalagda uppgifter eftersom en sådan arbetsträning inte bedömdes kunna leda till fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Uppsägningen har befunnits vara sakligt grundad.

#### AD 2004 nr 7, cirkulär 2004:63

Arbetsdomstolen fann att det var ett befogat krav att samtliga deltidsbrandmän i utryckningsstyrkan ska kunna delta i rök- och kemdykning. Eftersom brandmannen pga. misstänkt hjärtfel inte fick göra fysiskt och psykiskt ansträngande arbetsuppgifter förelåg enligt Arbetsdomstolen tjänstgöringshinder under den tid som utredningen om hjärtfelet gjordes.

#### AD 2002 nr 32

Arbetsdomstolen fann att Räddningstjänsten inte tillräckligt utrett möjligheterna till fortsatt anställning med eventuellt anpassade arbetsuppgifter för en brandman som hade en nedsatt arbetsförmåga avseende en viss del av arbetet. Uppsägningen var därför inte sakligt grundad.

#### AD 2001 nr 92

Fråga huruvida en mindre arbetsgivare som driver fastighetsförvaltning på entreprenad haft saklig grund för att säga upp en fastighetsskötare som på grund av astma och allergi inte kunde utföra den mindre del av sitt arbete som innefattade städning. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren före uppsägningen bort pröva möjligheten att genom en omfördelning av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen omplacera arbetstagaren och att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter att utreda möjligheterna till fortsatt anställning. Saklig grund för uppsägning ansågs därför inte ha förelegat.

#### AD 1999 nr 10

Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare hos ett slakteriföretag. Arbetstagaren hade på grund av en knäskada nedsatt arbetsförmåga och kunde därför enligt arbetsgivarens mening inte längre utföra arbete av någon betydelse för företaget. Fråga om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att medverka till arbetstagarens rehabilitering och sin skyldighet att söka omplacera denne. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen inte är sakligt grundad. I målet uppkommer också fråga om arbetstagarens rätt till lön under tid såväl före som efter uppsägningen.

#### AD 1993 nr 42

Fråga huruvida ett bolag som driver elinstallationsverksamhet haft saklig grund för att säga upp två montörer som på grund av förslitningsskador respektive kärlförträngningar i fingrarna (s.k. vita fingrar) inte kunde utföra vissa vanligt förekommande arbetsmoment. Från arbetstagarpartens sida åberopas bl.a. de

skyldigheter en arbetsgivare har för arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

### **Stadigvarande nedsatt arbetsförmåga**

AD 2018 nr 56, cirkulär 18:39

Målet rörde om en fastighetsskötares arbetsförmåga vid tiden för uppsägningen var stadigvarande nedsatt i så väsentlig mån att hon inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för bolaget. I målet prövades om bolaget fullgjort sina skyldigheter avseende rehabilitering och arbetsanpassning samt om bolaget har fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Arbetsdomstolen fann att det förelegat saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

AD 2014 nr 82

Efter att en arbetstagare skadat sig i arbetet har arbetsgivaren vidtagit rehabiliteringsåtgärder. När rehabiliteringen pågått i nästan tre års tid ansåg arbetsgivaren att arbetstagaren var arbetsför och avslutade rehabiliteringen. Samtidigt varslades arbetstagaren om uppsägning av personliga skäl. Uppsägningen verkställdes några veckor senare. Arbetsgivaren anförde som skäl för uppsägningen att rehabiliteringsskyldigheten var fullgjord, att omplaceringsmöjligheter saknades och att arbetstagaren inte kunnat utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Fråga om uppsägningen varit sakligt grundad. Även fråga om rätt till sjuklön för viss period.

AD 2014 nr 41, cirkulär 14:28

Fråga om det fanns saklig grund för uppsägning av en textilslöjdlärare på grund av nedsättningar i arbetsförmågan som beror sjukdom. Eftersom Försäkringskassans beslut att neka läraren sjukersättning var en omständighet som kvinnans fack hänvisade till, gick Arbetsdomstolen i sina domskäl bland annat igenom skillnaden av bedömningen gällande arbetsförmåga utifrån arbetsrätten i förhållande till försäkringsrätten.

AD 2000 nr 111

En lärare hade under många år haft en hög frånvaro pga. alkoholmissbruk och kommunen hade under väldigt många år vidtagit en rad olika åtgärder för att rehabilitera läraren. Arbetsdomstolen fann att eftersom lärarens frånvaro minskade väsentligt de två åren närmast föregående uppsägningen hade mannens arbetsförmåga inte varit nedsatt i så hög grad att uppsägningen varit motiverad.

AD 1993 nr 42

Fråga huruvida ett bolag som driver elinstallationsverksamhet haft saklig grund för att säga upp två montörer som på grund av förslitningsskador respektive

kärlförträngningar i fingrarna (s.k. vita fingrar) inte kunde utföra vissa vanligt förekommande arbetsmoment. Från arbetstagarpartens sida åberopas bl.a. de skyldigheter en arbetsgivare har för arbetsanpassning och rehabilitering. Domstolen finner att arbetsgivaren haft saklig grund för sin uppsägning.

## **Arbetsförmågebedömning**

AD 2011 nr 41

En arbetstagarare med anställning vid ett hotell har sagts upp med hänvisning till att hon på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde utföra arbete av någon betydelse. Fråga om det funnits saklig grund för uppsägningen.

AD 2006 nr 90

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagarare som drabbats av förslitningsskador i axlarna och om arbetstagararen på grund av sin sjukdom inte längre hade förmåga att utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter att utreda möjligheterna till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder och att det därmed inte förelegat saklig grund för uppsägningen. I målet uppkommer även fråga om arbetstagararens rätt till lön under uppsägningstiden efter att sjukskrivningen upphört samt vilka omständigheter som får läggas till grund för bedömningen av om det förelegat saklig grund för uppsägning.

AD 2002 nr 32

Arbetsdomstolen fann att Räddningstjänsten inte tillräckligt utrett möjligheterna till fortsatt anställning med eventuellt anpassade arbetsuppgifter för en brandman som hade en nedsatt arbetsförmåga avseende en viss del av arbetet. Uppsägningen var därmed inte sakligt grundad.

## **Alkohol**

AD 2014 nr 3

Fråga dels om tvåmånadersregeln varit tillämplig, dels om det förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagarare som varit alkoholpåverkad på arbetsplatsen och som avböjt en rekommenderad alkoholavvänjande behandling. Uppsägningen var inte sakligt grundad enligt domstolen.

AD 2013 nr 65

En arbetstagarare, som lider av alkoholsjukdom och psykisk ohälsa, har blivit uppsagd med hänvisning till att han varit olovligt frånvarande från arbetet samt till att han inte medverkat till sin rehabilitering och inte följt det rehabiliteringskontrakt som upprättats som ett led i rehabiliteringen. Domstolen fann att arbetsgivaren ej haft saklig grund för sin uppsägning.

#### AD 2009 nr 53

Fråga om ett företag inom verkstadsindustrin har haft saklig grund för att säga upp en arbetstagare som utförde arbetsuppgifter vid ett smältverk. Arbetstagaren, som hade missbruksproblem, har bl.a. vid två drogtestar vägrat att lämna urinprov. Sedan han med anledning därav mottagit underrättelse om uppsägning inställde han sig till arbete och befanns då vara alkoholpåverkad. Den därefter vidtagna uppsägningen har ansetts vara sakligt grundad. I målet uppkommer också en fråga om otillåten ändring av talan.

#### AD 2005 nr 105

En arbetstagare hos en arbetsgivare inom träindustrin har sedan många år lidit av alkoholism av sjukdomskaraktär. Fråga huruvida det har förelegat saklig grund för uppsägning av arbetstagaren mot bakgrund bl.a. av de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtagit och av arbetstagarens arbetsförmåga. Domstolen fann att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 2005 nr 86

Fråga om det förelegat grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning av en kriminalvårdare som dömts för narkotikabrott och dopningsbrott. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren haft laga grund för att avskeda kriminalvårdaren.

#### AD 2000 nr 111

En lärare hade under många år haft en hög frånvaro pga. alkoholmissbruk och kommunen hade under väldigt många år vidtagit en rad olika åtgärder för att rehabilitera läraren. Arbetsdomstolen fann att eftersom lärarens frånvaro minskat väsentligt de två åren närmast föregående uppsägningen hade mannens arbetsförmåga inte varit nedsatt i så hög grad att uppsägningen varit motiverad.

### **Omplaceringsskyldighetens omfattning**

#### AD 1993 nr 42

Fråga om saklig grund förelåg gällande en arbetsgivares uppsägning av en montör som led av så kallade "vita fingrar". Domstolen tar i sina domskälen upp rehabilitering före och efter omplacering och kommer fram till att uppsägningen var sakligt grundad.

#### AD 2006 nr 83

Ett bolag har sagt upp en sjukskriven ambulanssjukvårdare med artros i knäna. Den huvudsakliga tvistfrågan gäller i vilken omfattning en arbetsgivare är skyldig att omorganisera sin verksamhet för att undvika uppsägning av en arbetstagare. Domstolen finner att arbetsgivaren haft saklig grund för sin uppsägning.



#### AD 2006 nr 57

En arbetstagare blev efter en längre tids sjukskrivning uppsagd från sitt arbete som postsorterare med motiveringen att hans förmåga att utföra arbetet var varaktigt nedsatt och att omplaceringsmöjligheter saknades. Från arbetstagarpartens sida gjordes gällande att arbetsgivaren inte fullgjort sin skyldighet beträffande rehabilitering, arbetsanpassning och omfördelning av arbetsuppgifter. Domstolen har bl.a. funnit att omständigheterna varit sådana att arbetsgivaren haft rätt att underlåta att genomföra försök med arbetsträning med tillrättalagda uppgifter eftersom en sådan arbetsträning inte bedömdes kunna leda till fortsatt anställning hos arbetsgivaren. Uppsägningen har befunnits vara sakligt grundad.

#### AD 2006 nr 11, cirkulär 2006:46

Fråga om en kommun haft saklig grund att säga upp ett vårdbiträde då denne avbrutit de möjligheter till studier som arbetsgivaren hänvisat till. Även fråga om kommunen lämnat ett skäligt omplaceringserbjudande till arbetstagaren. Uppsägningen var sakligt grundad enligt domstolen.

#### AD 1999 nr 10

Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare hos ett slakteriföretag. Arbetstagaren hade på grund av en knäskada nedsatt arbetsförmåga och kunde därför enligt arbetsgivarens mening inte längre utföra arbete av någon betydelse för företaget. Fråga om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att medverka till arbetstagarens rehabilitering och sin skyldighet att söka omplacera denne. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen inte är sakligt grundad. I målet uppkommer också fråga om arbetstagarens rätt till lön under tid såväl före som efter uppsägningen.

#### AD 1998 nr 67

Fråga om kommun haft saklig grund för att säga upp en lärare med omfattande luftvägsproblem. Läraren gavs möjlighet att pröva på sju olika arbetsplatser. Domstolen fann att kommunen fullgjort sin skyldighet att omplacera och rehabilitera läraren och att uppsägningen därmed var sakligt grundad.

#### AD 1997 nr 73

Oklarheter om omplaceringsmöjligheter ledde till att landstinget inte kunde anses ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Saklig grund för uppsägning förelåg därför inte.

#### AD 1998 nr 13

Fråga om det förelegat saklig grund för uppsägning av en städare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av nack- och skulderbesvär och som därför enligt arbetsgivarens, en kommun, mening inte längre kan utföra arbete av någon betydelse

för kommunen. Eftersom kommunen inte mer ingående beskrivit hur omplaceringsutredningen gått till eller vilka bedömningar som gjorts, fann Arbetsdomstolen att saklig grund för uppsägningen saknades.

### **Stå till arbetsgivarens förfogande, rätt till lön**

AD 2010 nr 79

En arbetstagare som efter avslutad sjukskrivning har velat återgå i arbete har nekats detta av arbetsgivaren. Arbetstagaren har sedermera sagts upp med hänsyn till att han, enligt arbetsgivaren, på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde utföra arbete av någon betydelse. På grund av sin inställning i fråga om arbetstagarens arbetsförmåga har, med undantag för en viss begränsad tidsperiod, arbetsgivaren inte betalat ut någon lön för tiden efter uppsägningen. Fråga dels om det har förelegat saklig grund för uppsägning, dels om arbetstagaren har avstängts från arbetet utan att det har funnits särskilda skäl för åtgärden. Uppsägningen var inte sakligt grundad och det förelåg inte heller särskilda skäl för arbetsgivarens avstängning.

AD 2003 nr 44

En busschaufför vid ett större transportföretag återkommer efter en längre tids sjukskrivning till arbetsplatsen för arbete på halvtid. Han är då av medicinska skäl förhindrad att köra buss, men står till förfogande för andra arbetsuppgifter som utförs hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren anser emellertid att det saknas möjlighet att erbjuda arbetstagaren sådana arbetsuppgifter. I tvist om arbetstagarens rätt till lön under den aktuella tiden uppkommer särskilt fråga om betydelsen av att arbetsgivaren har åsidosatt sin skyldighet att vidta åtgärder i syfte att rehabilitera arbetstagaren. Domstolen finner att busschauffören stått till arbetsgivarens förfogande så att hen haft rätt till lön i enlighet med gällande kollektivavtal.

AD 1999 nr 10

Fråga om det har förelegat saklig grund för uppsägning av en arbetstagare hos ett slakteriföretag. Arbetstagaren hade på grund av en knäskada nedsatt arbetsförmåga och kunde därför enligt arbetsgivarens mening inte längre utföra arbete av någon betydelse för företaget. Fråga om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att medverka till arbetstagarens rehabilitering och sin skyldighet att söka omplacera denne. Arbetsdomstolen finner att uppsägningen inte är sakligt grundad. I målet uppkommer också fråga om arbetstagarens rätt till lön under tid såväl före som efter uppsägningen.

AD 1996 nr 125

En arbetstagare sägs upp därför att hon på grund av sjukdom inte längre kan utföra de arbetsuppgifter hon anställts för. Arbetsgivaren erbjuder henne inget arbete under uppsägningstiden. Arbetstagaren är förhindrad att utföra de arbetsuppgifter som hon anställts för, men är beredd att under uppsägningstiden utföra vissa andra arbetsuppgifter som förekommer i arbetsgivarens verksamhet. Fråga om arbetstagaren under dessa omständigheter kan anses stå till arbetsgivarens

förfogande och därmed är berättigad till lön under uppsägningstiden. Domstolen finner att arbetstagaren ej stått till arbetsgivarens förfogande och därmed ej haft rätt till lön.

### **Sjukersättning, 33 § LAS**

AD 2014 nr 16

En arbetstagare har beviljats hel sjukersättning utan tidsbegränsning. Arbetsgivaren har lämnat besked enligt 33 § andra stycket anställningsskyddslagen om att anställningen därmed upphört. Fråga huvudsakligen om huruvida beskedet lämnats i rätt tid, vilket Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren gjort.

AD 2007 nr 40, cirkulär 07:46

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren enligt 33 § andra stycket anställningsskyddslagen skriftligen ge besked till arbetstagaren om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Arbetsdomstolen har funnit att en arbetsgivare är berättigad att avsluta anställningen enligt denna bestämmelse först då det föreligger ett lagakraftvunnet beslut om hel sjukersättning utan tidsbegränsning.

### **Funktionsnedsättning/Bristande tillgänglighet**

AD 2022 nr 34

Arbetsdomstolen fann att det inte var skäligt att kräva av polismyndigheten att de tillhandahöll den omfördelning av arbetsuppgifter och med det omorganisation av arbetsuppgifter som facket krävde för att deras medlem, en kvinna med MS, skulle kunna arbeta kvar. Den anpassningen skulle nämligen enligt domstolen innebära att kvinnan permanent skulle befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingick i hennes ordinarie arbete. Uppsägningen var därmed sakligt grundad och utgjorde dessutom varken en direkt diskriminering eller diskriminering pga. bristande tillgänglighet.

AD 2020 nr 58

En arbetstagare blev uppsagd med hänvisning till dåliga arbetsprestationer och allvarliga samarbetsproblem. Målet gällde om arbetsgivaren vidtagit tillräckliga anpassningsåtgärder med anledning av arbetstagarens funktionsnedsättningar autism och dyslexi. Arbetsdomstolen fann att arbetstagarens arbetsprestationer var väsentligt lägre än vad som kan krävas av en domstolshandläggare, att det funnits allvarliga samarbetssvårigheter samt att arbetsgivaren inte genom skäliga stöd och anpassningsåtgärder hade kunnat komma till rätta med dessa problem. Uppsägningen var därför sakligt grundad.

#### AD 2017 nr 51

Bristande tillgänglighet. Fråga om en högskola har brutit mot diskrimineringslagen genom att neka en döv arbetssökande anställning som lektor, med hänvisning till att de åtgärder för tillgänglighet, främst tolktjänster, som behövdes var för kostsamma och belastande för att vara skäligen. Arbetsdomstolens slutsats blev att de åtgärder för tillgänglighet som högskolan hade behövt vidta för att kunna anställa den arbetssökande inte var skäligen och att högskolan därför inte har diskriminerat den arbetssökande när skolan avbröt anställningsförfarandet.

#### AD 2014 nr 26

En arbetstagare som lider av sömnapné har sagts upp från sin anställning. Arbetsgivaren har som grund för uppsägningen hänvisat till att arbetstagaren brister i sin arbetsprestation på ett sådant sätt att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. Fråga om uppsägningen strider mot anställningsskyddslagen och/eller diskrimineringslagen. Arbetsdomstolen kom sammanfattningsvis fram till att arbetstagarens arbetsprestationer ansågs väsentligt understiga vad bolaget normalt borde kunnat räkna med. Saklig grund för uppsägning har förelagat på grund av de bristande arbetsprestationerna oavsett om de berott på sömnapné eller inte.

#### AD 2013 nr 78

En bussförare har drabbats av hjärninfarkt. Efter genomförd arbetsträning och i samband med återgång i lönearbete sägs han upp från sin anställning. Tvisten gäller frågan om uppsägningen strider mot diskrimineringslagen och anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen fann att det inte funnits omplaceringsmöjligheter och att uppsägningen därmed var sakligt grundad. Diskriminering hade heller inte skett.

#### AD 2012 nr 51

En arbetstagare med funktionsnedsättning, som har arbetat som säljare/biträde på halvtid i en matvarubutik, har sagts upp från sin anställning. Fråga om uppsägningen varit sakligt grundad. Vid bedömningen härav har de huvudsakliga frågorna varit om uppsägningen skett på grund av arbetsbrist eller av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, om arbetsgivaren har uppfyllt sin skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder, om arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet, om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna samt om arbetsgivaren gjort sig skyldig till direkt diskriminering pga. funktionshinder. Arbetsdomstolen fann att arbetstagaren sagts upp på grund av arbetsbrist och att arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, sin skyldighet att vidta skäligen stöd- och anpassningsåtgärder samt även sin omplaceringsskyldighet. Detta medförde att det förelåg saklig grund för uppsägning. Vid denna bedömning ansågs de av förbundet åberopade åtgärderna inte heller vara diskriminerande.

## **Försäkringskassans bedömning av ”normalt förekommande arbete”**

Högsta förvaltningsdomstolen mål nr 607-17

En arbetstagare arbetar deltid i en charkavdelning och har artros i båda händerna, vilket medför nedsatt förmåga att vrida, lyfta, utföra finmotoriska uppgifter samt arbeta statiskt. Försäkringskassan avslog begäran från arbetstagaren om sjukpenning med hänvisning till att hen kan utföra arbetsuppgifter ”normalt förekommande på arbetsmarknaden”. Domstolen finner att arbetstagaren, för att klara ett sådant arbete på deltid behöver mer än inga eller ringa anpassningsåtgärder i arbetet. Därmed anser domstolen inte ett möjligt arbete för arbetstagaren vara inom kategorin ”normalt förekommande”. Arbetstagaren har rätt till fortsatt sjukpenning.

Högsta förvaltningsdomstolen mål nr 667-17

En arbetstagare har diabetes, högt blodtryck, artros i knäna och övervikt. Hen arbetade inom ett nystartsjobb deltid på en bilfirma med fysiskt lättare arbetsuppgifter. Försäkringskassan avslog begäran från arbetstagaren om sjukpenning med hänvisning till att hen kan utföra arbetsuppgifter ”normalt förekommande på arbetsmarknaden”. Domstolen finner att i ärendet har det inte framkommit hur sjukdom skulle förhindra arbetstagaren i ett huvudsak stillasittande arbete. Sådana arbeten måste anses vara normalt förekommande på arbetsmarknaden enligt domstolen. Därmed har inte arbetstagaren rätt till sjukpenning.