



## ***Åter till arbetet 2.0***

*– fackliga riktlinjer för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering*

Landsorganisationen i Sverige

Skriften är framtagen av:

Christina Järnstedt, Landsorganisationen i Sverige (gruppens ordförande)

Rosalie Andersson, IF Metall

Carolina Öhrn, LO-TCO Rättsskydd AB

samt Madeleine Randquist (textkonsult)

Samtliga LO-förbund har tagit del av skriftens innehåll före publiceringen:

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Grafiska Fackförbundet – Mediafacket, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, IF Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet Scen Media Fritid, Svenska Målaresförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Skogs- och Träfacket, Svenska Transportarbetareförbundet.

© Landsorganisationen i Sverige 2008

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2008

ISBN 978-91-566-2489-6

LO 08.10 5 000

# Innehåll

Inledning	6
Regelverket	7
Nya ersättningsregler	7
Ny modell för bedömning av arbetsförmåga	7
Vilka konsekvenser får regeländringarna?	11
Anställningsskyddet kvarstår	11
Det förstärkta anställningsskyddet	11
Arbetsgivarens skyldigheter	11
Lagen om allmän försäkring, 22 kapitlet	12
Arbetsmiljölagen och föreskrifterna	12
Samverkan, information och förhandling	13
Kollektivavtal	13
Mer om de nya reglerna	15
Sammanläggning för arbetsförmågebedömning	15
Utlåtande från arbetsgivaren	18
Fackliga uppgifter	18
Ny ledighetslag	19
Konsekvenser för anställningsskyddet och arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvaret	20
Kollektivavtal om rätt till ledighet	20
Fackliga uppgifter	21
Facklig strategi	22
Facket ska ligga steget före	22
I samtal med medlemmen	23
Gentemot arbetsgivaren	24
Gentemot Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen	25

Vad ska det lokala facket göra om...	26
... arbetsgivaren vägrar lämna ut uppgifter om sjukskrivna	26
Förslag till lösning	26
... arbetsgivaren vägrar att medverka i	
arbetsanpassnings-/rehabiliteringsarbetet	27
... arbetsgivaren "rundar facket" (1)	27
Förslag till lösning	27
... arbetsgivaren "rundar facket" (2)	28
Förslag till lösning	28
... Försäkringskassan drar in sjukpenningen	28
Förslag till lösning	29
... Försäkringskassan drar in sjukpenningen och	
arbetsgivaren säger upp	30
Förslag till lösning	30
... Medlemmen kan återgå till arbetet på deltid och	
Försäkringskassan drar in sjukpenningen	31
Förslag till lösning	32
Ersättningsreglerna	33
De nya ersättningsreglerna i lagen om allmän försäkring	33
Tidsbegränsning av sjukpenningen i de flesta fall	33
Beräkning av sjukpenningens storlek	34
Om man inte längre har rätt till sjukpenning	35
Förändringar i reglerna för sjukersättning ("förtidspension")	35
Förbättring i Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	35
Ersättningar vid rehabilitering	37
Rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan	37
Bidrag för arbetshjälpmedel	37
Ersättningar vid rehabilitering enligt kollektivavtal	38

Några viktiga domar från Arbetsdomstolen	39
AD 1993 nr 42	39
AD 1997 nr 145	39
AD 1998 nr 20	40
AD 1998 nr 57	40
AD 1999 nr 10	41
AD 2001 nr 92	41
AD 2002 nr 32	42
AD 2003 nr 44	42
AD 2006 nr 90	44
AD 2007 nr 70	45
Checklista för återgång i arbete	46
Att tänka på vid riskbedömning	48

## Inledning

I JUNI 2008 FATTADE den borgerliga riksdagsmajoriteten beslut om ändringar i lagen (1962:381) om allmän försäkring samt beslutade även om införandet av en ny ledighetslag, lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Regeländringarna i lagen om allmän försäkring är av följande slag:

- Regler för när och hur Försäkringskassan ska bedöma arbetsförmåga och därmed rätt till sjukpenning.
- Rena ersättningsregler.

Arbetsrätten, däribland reglerna om arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering, är oförändrad. Förändringarna får dock direkta konsekvenser för hur det lokala fackliga arbetet måste bedrivas framöver.

*Facket behöver nu bli mer aktivt och offensivt i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsanpassning, rehabilitering och anställningsskydd.* Det är en facklig uppgift att se till att det förstärkta anställningsskyddet för sjuka medlemmar inte urholkas. Denna skrift handlar om det fackliga arbetet som måste bedrivas för att förebygga och förhindra att medlemmar som har en anställning slås ut av de nya reglerna. Den ska ses som en uppdatering av LOs och förbundens bok "Åter till arbetet" från 2004.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet samt det organiserade arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet är förutsättningar för att lyckas i medlemsärenden. Det är också viktigt att erfarenheter från arbetet med medlemsärenden återförs till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

På alla punkter är det inte helt tydligt vad de nya reglerna egentligen innebär. Det är därför viktigt att driva ärenden vidare till domstol så att det kommer praxis på området som är till fördel för arbetstagar-sidan. Detta gäller såväl tvister om arbetsmiljö och anställningsskydd som tvister om ersättning.

# Regelverket

## Nya ersättningsregler

*Sjukpenningen* är nu tidsbegränsad. Sjukpenning ges i högst 364 dagar under en period av 450 dagar (15 månader).

Efter 364 dagar kan *förlängd sjukpenning* ges i som mest 550 dagar.

Vid mycket allvarlig sjukdom kan efter 364 dagar istället ges *fortsatt sjukpenning*. Det finns ingen tidsgräns för hur länge fortsatt sjukpenning kan ges.

*Tidsbegränsad sjukersättning* kommer att upphöra. Särskilda övergångsregler gäller.

Karensdagsreglerna och reglerna för arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön under de första 14 sjukdagarna är oförändrade.

Läs mer om ersättningsreglerna, på sid 33.

## Ny modell för bedömning av arbetsförmåga

Från och med den 1 juli 2008 finns det fasta hållpunkter för när och hur Försäkringskassan ska bedöma arbetsförmågan hos medlemmen. För sjukperioder som påbörjades före den 1 juli 2008 gäller bestämmelserna för prövning av arbetsförmågan först från och med den 1 januari 2009.

Den nya modellen för arbetsförmågeprövning, "rehabiliteringskedjan", består av tre steg. Modellen ersätter den tidigare modellen i sju steg. Nedan följer en översikt över vad som händer i de olika stegen. Observera att sjukdagar från olika sjukperioder läggs samman. Försäkringskassans bedömning kan därför komma mycket tidigt i en sjukperiod. Läs mer om detta på sid 15.

Sammanlagda sjukdagar	Försäkringskassan utgår från följande fråga vid arbetsförmågebedömningen	Arbetsgivarens skyldigheter	Facket's uppgifter
Dag 1–90	<i>Har medlemmen förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder?</i>	Arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder i form av arbetsanpassning och rehabilitering, se checklista på sid 46.  Eventuellt utlåtande till Försäkringskassan.	<p>Bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter. Kom med konstruktiva förslag till lösning.</p> <p>Bevaka att arbetsgivarens utlåtande stämmer.</p> <p>Begär förhandling om det behövs.</p> <p>Det förstärkta anställningsskyddet gäller, sid 11. Bevaka att det inte urholkas!</p> <p>Ge medlemmen stöd om sjukpenningen dras in. Medlemmen ska då gå till Arbetsförmedlingen och/eller ställa sig till arbetsgivarens förfogande och begära lön.</p> <p>Stöd medlemmen i kontakter med Försäkringskassan och andra aktörer.</p>

Sammanlagda sjukdagar	Försäkringskassan utgår från följande fråga vid arbetsförmågebedömningen	Arbetsgivarens skyldigheter	Facketts uppgifter
Dag 91–180	<p><i>Kan medlemmen försörja sig efter omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren?</i></p> <p>(Medlemmen ska eventuellt etablera kontakt med Arbetsförmedlingen.)</p>	<p>Arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder i form av arbetsanpassning och rehabilitering, se checklista på sid 46.</p> <p>Eventuellt utlåtande till Försäkringskassan.</p> <p>Arbetsgivarens skyldigheter gäller även om medlemmen har kontakt med Arbetsförmedlingen.<sup>1</sup></p> <p>Arbetsgivaren är skyldig att bevilja ledighet enligt den nya ledighetslagen, se sid 19.</p>	<p>Bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter. Kom med konstruktiva förslag till lösning.</p> <p>Bevaka att arbetsgivarens utlåtande stämmer.</p> <p>Begär förhandling om det behövs.</p> <p>Det förstärkta anställningsskyddet gäller. Bevaka att det inte urholkas!</p> <p>Ge medlemmen stöd om sjukpenningen dras in. Medlemmen ska då gå till Arbetsförmedlingen och/eller ställa sig till arbetsgivarens förfogande och begära lön.</p> <p>Stöd medlemmen i kontakter med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra aktörer.</p> <p>Bevaka att omplaceringserbjudanden är förenliga med arbetsrätten.</p> <p>Bevaka att förhandlingsregler i kollektivavtal och medbestämmandelagen följs.</p>

<sup>1</sup> Proposition 2007/08:136, sid 58.

Sammanlagda sjukdagar	Försäkringskassan utgår från följande fråga vid arbetsförmågebedömningen	Arbetsgivarens skyldigheter	Facketts uppgifter
Dag 181–	<i>Kan medlemmen försörja sig själv genom förvävsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för medlemmen? Om det är stor sannolikhet att medlemmen kan återgå i arbete hos arbetsgivaren kan särskilda skäl föreligga och prövningen gentemot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp.</i>	<p>Arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder i form av arbetsanpassning och rehabilitering, se checklista på sid 46.</p> <p>Eventuellt utlåtande till Försäkringskassan.</p> <p>Arbetsgivarens skyldigheter gäller även om medlemmen har kontakt med Arbetsförmedlingen.<sup>2</sup></p> <p>Arbetsgivaren är skyldig att bevilja ledighet enligt den nya ledighetslagen.</p>	<p>Bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter. Kom med konstruktiva förslag till lösning.</p> <p>Bevaka att arbetsgivarens utlåtande stämmer.</p> <p>Begär förhandling om det behövs.</p> <p>Det förstärkta anställningsskyddet gäller. Bevaka att det inte urholkas!</p> <p>Ge medlemmen stöd om sjukpenningen dras in. Medlemmen ska då gå till Arbetsförmedlingen och/eller ställa sig till arbetsgivarens förfogande och begära lön.</p> <p>Stöd medlemmen i kontakter med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra aktörer.</p> <p>Bevaka att omplaceringserbjudanden är förenliga med arbetsrätten.</p> <p>Bevaka att förhandlingsregler i kollektivavtal och medbestämmandelagen följs.</p>

<sup>2</sup> Proposition 2007/08:136, sid 58.

## Vilka konsekvenser får regeländringarna?

### Anställningsskyddet kvarstår

Anställningsskyddet *i sig* påverkas inte av regeländringarna. En sjuk medlem riskerar dock att stå utan försörjning om sjukpenningen dras in. Det finns då risk för att hon/han säger upp sig själv eller ”godtar” en uppsägning från arbetsgivarens sida. En sådan situation kan uppstå:

- när sjukpenningen dras in som en konsekvens av Försäkringskassans arbetsförmågebedömning i något av stegen i ”rehabiliteringskedjan”,
  - när medlemmen fått sjukpenning i 364 dagar under en period av 450 dagar och därmed blir utförsäkrad,
- eller
- när det inte längre finns möjlighet till förlängd sjukpenning, det vill säga efter 550 dagar med sådan ersättning.

På detta sätt kan anställningsskyddet *i praktiken* urholkas. *Fackets uppgift är att motverka en sådan utveckling.*

### Det förstärkta anställningsskyddet

Sjuka arbetstagare har ett förstärkt anställningsskydd. Detta innebär att det finns ett förbud mot att säga upp medlemmen på grund av sjukdom. Undantaget från uppsägningsförbudet är om medlemmens arbetsförmåga är stadigvarande och väsentligen nedsatt så att hon/han inte längre kan utföra något arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som måste bevisa att medlemmen har sådan arbetsförmåga.

### Arbetsgivarens skyldigheter

För att det ska vara saklig grund för uppsägning, krävs det att arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter vad gäller arbetsanpassning och

rehabilitering samt gjort vad som skäligen kan krävas för att medlemmen ska kunna ha kvar anställningen. Arbetsgivaren ska ha vidtagit alla åtgärder i sin makt för att undvika uppsägning, se checklista på sid 46. Om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen och 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring är det *inte* saklig grund för uppsägning.

Om Försäkringskassan nekar sjukpenning eller drar in sjukpenningen och arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, har medlemmen rätt att gå tillbaka till arbetet och få lön. Detta gäller oavsett hur länge sjukskrivningen har pågått. Av rättsfallet AD 2003 nr 44 framgår att det av kollektivavtalet och det enskilda anställningsavtalet följer att arbetsgivaren är skyldig att betala lön när rehabiliteringsansvaret inte fullgörs eller det finns oklarheter om möjligheten till rehabilitering. Detta kan facket utnyttja i större utsträckning. Se även AD 2006 nr 90.<sup>3</sup>

### **Lagen om allmän försäkring, 22 kapitlet**

Reglerna i 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring påverkas inte av regeländringarna. Fortfarande gäller alltså följande:

- Försäkringskassan ska i samråd med medlemmen se till att hennes/hans behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.
- Arbetsgivaren ska svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Enligt förarbetsuttalanden kan arbetsgivarens ansvar inbegripa åtgärder även utanför arbetsplatsen<sup>4</sup>, se checklista på sid 46.

### **Arbetsmiljölagen och föreskrifterna**

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter påverkas inte av regeländringarna. Arbetsmiljölagens bestämmelser om arbetsanpassning och rehabilitering finns i 3 kapitlet 2a och 3 §§. Regler om detta finns även i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01. I AFS 2001:01 finns regler om systematiskt arbetsmiljöarbete.

---

<sup>3</sup> Dessa och andra rättsfall av betydelse finns sammanfattade på sid 39.

<sup>4</sup> Proposition 1990/91:141, sid. 42–43.

## Samverkan, information och förhandling

De bestämmelser som finns om samverkan, information och förhandling påverkas inte av regeländringarna. Regler om samverkan finns i arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. De lokala parterna ska samverka i frågor som rör förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.

Arbetsgivaren får inte "runda facket" vare sig i det förebyggande arbetsmiljöarbetet eller i medlemsärenden. Det kan också finnas regler om samverkan i kollektivavtal. I medbestämmandelagen finns regler om förhandlingsskyldighet.

Regler om samverkan och förhandling finns i:

- arbetsmiljölagen, 3 kapitlet 1a § och 6 kapitlet 4 och 9 §§,
- lagen om allmän försäkring, 22 kapitlet 5 §, tredje stycket,
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:01 Arbetsanpassning och rehabilitering, 7 §,
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, 4 §,
- medbestämmandelagen, 10, 11, 12, 13, 19 och 19a §§,
- kollektivavtal.

### *Facklig uppgift*

En facklig uppgift är att se till att arbetsgivaren uppfyller de skyldigheter som följer av arbetsmiljölagen, lagen om allmän försäkring, föreskrifterna, kollektivavtal och medbestämmandelagen samt att i större utsträckning utnyttja rätten till förhandling i arbetsmiljöfrågor. Ett sådant sätt kan vara att fack och arbetsgivare träffar lokala arbetsmiljöavtal där det regleras hur samverkan ska ske framöver.

## Kollektivavtal

De centrala och lokala kollektivavtal som finns om arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering påverkas inte av regeländringarna. Men det är nu ännu viktigare att det finns kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *En viktig uppgift är därför att träffa kollektivavtal på arbetsmiljöområdet.*

*En facklig uppgift är att se till att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt kollektivavtalen. Det är nu ännu viktigare att använda de verktyg som redan finns.*

## Mer om de nya reglerna

### Sammanläggning för arbetsförmågebedömning

Dagar i olika sjukperioder läggs ihop om medlemmen har förvärvsarbetat under en period om mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna eller om hon/han inte har förvärvsarbetat alls mellan sjukperioderna. Endast sjukdagar efter den 1 juli 2008 beaktas i detta sammanhang.

Det spelar ingen roll vilka diagnoser som medlemmen har haft för att sammanläggning ska bli aktuell. Alla typer av ersättningsdagar – med sjukpenning, rehabiliteringspenning eller förebyggande sjukpenning – läggs ihop. Alla dagar räknas som hela dagar, även om medlemmen bara har haft ersättning på deltid, till exempel om hon/han har arbetat 75 procent och fått en fjärdedels sjukpenning. Sjuklön som inte följs av sjukpenning räknas inte. När sjuklön följs av sjukpenning sker däremot en sammanläggning där även sjuklönen räknas in.

Sammanläggningen av sjukperioder innebär att det finns risk för att medlemmen snabbt når 90- eller 180-dagarstidpunkterna. Se därför till att medlemmen från Försäkringskassan begär besked med motivering om på vilket steg i ”rehabiliteringskedjan” som hon/han befinner sig.

Det är inte helt klart hur reglerna kommer att tillämpas, men så här skulle de kunna slå.

## Exempel 1

Medlemmen har arbetat respektive varit sjuk enligt följande:

- Sjuk med sjuklön 1 och sjukpenning 2 i totalt 30 dagar.

Dag 30 i "rehabiliteringskedjan" 30.

- Arbete 3 i 55 dagar.
- Sjuk 4 i 10 dagar med sjuklön.
- Arbete 5 i 30 dagar.

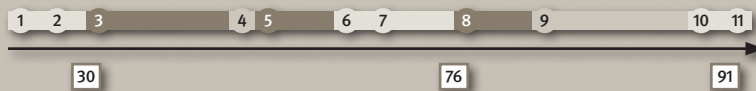
- Sjuk med sjuklön 6 och sjukpenning 7 i 46 dagar.

Dag 76 i "rehabiliteringskedjan" 76.

- Arbete 8 i 30 dagar.
- Föräldraledig 9 i 60 dagar.

Den nu aktuella sjukperioden:

- Sjuk med sjuklön 10 i 14 dagar och därefter sjukpenning 11. Medlemmen är vid första dagen för sjukpenning i denna sjukperiod på dag 91 i "rehabiliteringskedjan" 91.



Sammanläggning sker inte vid sjuklön som inte följs av period med sjukpenning.

De 10 dagarna som medlemmen har varit sjuk och fått enbart sjuklön räknas alltså inte i detta sammanhang. Eftersom medlemmen har arbetat i mindre än 90 dagar mellan respektive sjukperiod läggs de tre sjukperioderna ihop.

"90-dagarstidpunkten" infaller alltså i ett tidigt skede i den nu aktuella sjukperioden. Om denna sjukskrivning fortsätter i ytterligare 90 dagar, uppnår medlemmen "180-dagarstidpunkten".

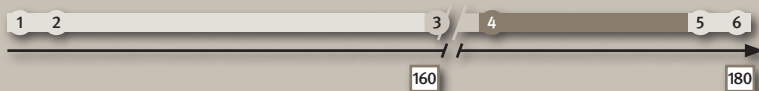
## Exempel 2

Medlemmen har arbetat respektive varit sjuk enligt följande:

- Sjuk med sjuklön 1 och sjukpenning 2 i totalt 160 dagar.  
Dag 160 i "rehabiliteringskedjan" 160.
- Föräldraledig 3 i 1 år.
- Arbete 4 i 80 dagar.

Den nu aktuella sjukperioden:

- Sjuk med sjuklön 5 i 14 dagar och därefter sjukpenning 6. Efter 6 dagars sjukpenning är medlemmen på dag 180 i "rehabiliteringskedjan" 180.



Eftersom medlemmen har arbetat i mindre än 90 dagar läggs sjukdagar från de två sjukperioderna ihop. Det hjälper alltså inte att hon/han har varit föräldraledig i ett helt år. Trots att den första sjukperioden ligger långt tillbaka i tiden sker sammanläggning och "180-dagarstidpunkten" infaller tidigt i den nu aktuella sjukperioden.

## Utlåtande från arbetsgivaren

I lagen om allmän försäkring har införts en regel om utlåtande från arbetsgivaren.<sup>5</sup> Om Försäkringskassan begär det ska medlemmen själv inhämta utlåtandet från arbetsgivaren. Gör medlemmen då inte detta finns det risk för att sjukpenningen sätts ned eller dras in.<sup>6</sup> I utlåtandet ska anges vilka möjligheter som finns att ta till vara medlemmens arbetsförmåga inom arbetsgivarens verksamhet efter åtgärd som avses i 22 kapitlet lagen om allmän försäkring. 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring hänvisar bland annat till de regler om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering som finns i arbetsmiljölagen. En särskild blankett för utlåtande kommer att finnas på Försäkringskassans hemsida från december 2008.

Det finns en uppenbar risk att arbetsgivaren skriver ett utlåtande med innebörden att medlemmen inte har någon arbetsförmåga som kan tillvaratas i verksamheten. Förutom att ett sådant utlåtande kan få till följd att sjukpenningen dras in så kan det komma att användas mot medlemmen i en uppsägningstvist i ett senare skede.

Det är därför viktigt att facket är med och bevakar att utlåtandet stämmer med verkliga förhållanden och att innebörden av utlåtandet inte är oklart. Har arbetsgivaren till exempel kontrollerat möjligheter till arbete inom *hela sin verksamhet*?

### Fackliga uppgifter

- I arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten hos arbetsgivaren ska utfärdandet av utlåtandet och proceduren kring detta ingå som en naturlig del bland andra rutiner som arbetsgivaren är skyldig att ha enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.
- Skapa rutiner, eventuellt i form av kollektivavtal, för att säkerställa att arbetsgivaren samverkar med skyddsombudet/facket inför utlåtandet och ger skyddsombudet/facket möjlighet att yttra sig och komma med synpunkter på utlåtandet.
- Skyddsombudet/facket ska bevaka så att utlåtandet stämmer med verkliga förhållanden. Om skyddsombudet/facket inte delar arbets-

---

<sup>5</sup> Lagen om allmän försäkring, 3 kapitlet 8 § fjärde stycket.

<sup>6</sup> Lagen om allmän försäkring, 20 kapitlet 3 § första stycket punkt c.

givarens uppfattning så bör det lämnas ett eget skriftligt yttrande till Försäkringskassan i god tid. Spara alltid kopia av ett sådant yttrande.

- Om arbetsgivaren i utlåtandet anger att åtgärder kan vidtas och/eller om skyddsombudet/facket anser att åtgärder kan vidtas – bevaka att detta sker. Skyddsombudet kan göra framställan enligt 6 kapitlet 6a § arbetsmiljölagen. Facket kan också begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen.
- Var noga med att den fackliga representanten har behörighet att företräda medlemmen i frågor som gäller arbetsskyldighet och omplacering. En fallgrop kan vara att skyddsombudet tar del av arbetsgivarens omplaceringsförslag i utlåtandet till Försäkringskassan, men att frågan inte förhandlas med den fackliga företrädaren som är behörig att företräda medlemmen i frågor som gäller arbetsskyldighet och omplacering. Det kan vara bra att skyddsombudet biträder förhandlaren.

## Ny ledighetslag

Den nya ledighetslagen innebär att den som har varit sjuk under en period om minst 90 dagar har rätt att vara ledig från sin anställning för att prova ett nytt arbete. För rätt till ledighet krävs att det finns ett anställningsavtal med en ny arbetsgivare (arbetsgivare 2).

Själva anställningsavtalet med arbetsgivare 2 ska ha träffats under sjukdag 91–180 men medlemmen behöver inte påbörja ledigheten då. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader. Som mest kan medlemmen alltså vara ledig i nio månader. Om medlemmen börjar det nya arbetet efter sjukdag 180 blir ledigheten maximalt sex månader. Sammanläggningsreglerna gäller även här (sid 15 i denna skrift).

### *Nya ledighetslagen*

*Sjukperiod + ledighet = maximalt 12 månader*

Det krävs inte att det nya arbetet avser en viss anställningsform eller att det har en viss omfattning. Ledighetens omfattning anpassas till omfattningen på den anställning som medlemmen ska prova. En medlem som avser att prova en deltidsanställning har rätt att vara delledig och en medlem som avser att prova en heltidsanställning har rätt att vara helt ledig. Är medlemmen sjukskriven på halvtid och arbetar hos arbetsgivare 1 på halvtid har hon/han rätt att prova en heltidsanställning och därmed vara helt ledig från arbetsgivare 1.

### **Konsekvenser för anställningsskyddet och arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvaret**

Enligt ledighetslagen får medlemmen inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att hon/han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen.

Tanken är att den medlem som utnyttjar rätten till ledighet ska ha två parallella anställningar hos två olika arbetsgivare. Konsekvensen av detta är att det finns två arbetsgivare som ansvarar för arbetsanpassning och rehabilitering.

Krav på arbetsanpassning och rehabilitering kan alltså ställas mot båda arbetsgivarna i det läget. Arbetsgivare 1 fullföljer *inte* sitt rehabiliteringsansvar genom att bevilja ledighet enligt lagen. Ledighet enligt ledighetslagen ersätter alltså inte arbetsgivarens ansvar för åtgärder.

Men det finns en uppenbar risk för att medlemmen hamnar mellan två stolar i detta sammanhang. Det kanske inte finns facklig verksamhet hos arbetsgivare 2. Arbetsgivare 2 har kanske inte ens kollektivavtal. Det kan också vara så att medlemmen har en arbetsskada från arbetet hos arbetsgivare 1 som riskerar att förvärras av arbetet hos arbetsgivare 2.

### **Kollektivavtal om rätt till ledighet**

Ledighetslagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får det göras vissa avvikelser från lagen vad gäller anmälan om ledighet och underrättelsefristerna för återgång i arbete.

Vidare får genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation bestämmas den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning och skyddet för anställningsförmånerna.

Bestämmelser om den närmare tillämpningen får inte leda till att arbetstagarens förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas.<sup>7</sup> I övrigt är ett avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagen upphävs eller in-skränks ogiltigt.

Däremot är det möjligt att i såväl enskilda anställningsavtal som kollektivavtal komma överens om mer förmånliga villkor för arbetstagaren än de som lagen stadgar. De kollektivavtal som redan finns om rätt till ledighet för att prova annat arbete vid arbetsoförmåga gäller alltså under förutsättning att de innehåller förmånligare villkor för arbetstagaren.

### **Fackliga uppgifter**

- Kontrollera om rätten till ledighet för att prova ett annat arbete också är kollektivavtalsreglerad. Om kollektivavtalets bestämmelser är förmånligare för medlemmen än lagens, gäller det som står i kollektivavtalet.
- Kontrollera att det finns kollektivavtal hos arbetsgivare 2 och att medlemmen har fullgott avtalsförsäkringsskydd där.
- Kontrollera att de arbetsuppgifter som medlemmen ska ha hos arbetsgivare 2 är lämpliga med hänsyn till medlemmens besvär eller sjukdom. Uppmärksamma särskilt arbetsskador.
- Se till att arbetsgivare 1 och/eller 2 uppfyller sina skyldigheter vad gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Det förstärkta anställningsskyddet gäller hos både arbetsgivare 1 och 2. Hur fack och medlem praktiskt ska gå tillväga får avgöras från fall till fall.

---

<sup>7</sup> Proposition 2007/08:151, sid 31.

## Facklig strategi

ARBETSGIVAREN ÄR SKYLDIG ATT HA en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.<sup>8</sup> Det måste finnas en beredskap redan *innan* en medlem drabbas av arbetsoförmåga. Hur ser den fackliga strategin, vad gäller bemanningsfrågor, ut? Hur påverkar till exempel inhyrning av personal genom bemanningsföretag möjligheten att kunna ge medlemmar som drabbats av arbetsoförmåga möjlighet till fortsatt arbete hos arbetsgivaren?

Den fackliga strategin i personalpolitikfrågor är en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Dessutom är all kunskap som vi får från medlemsärendena viktig i det förebyggande arbetet för att förhindra att andra på arbetsplatsen drabbas på samma sätt.

### Facket ska ligga steget före

Arbetsrätten är oförändrad. Men regeländringarna påverkar hur det fackliga arbetet måste bedrivas. *Facket måste nu bli mer aktivt och offensivt i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsanpassning/rehabilitering och anställningsskydd, både i medlemsärenden och i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.*<sup>9</sup> Detta är frågor som hela facket, alltså inte bara skyddsombud, måste arbeta med. Glöm inte att facket är en enhet. Skaffa hjälp och stöd från andra delar av den fackliga organisationen om kompetensen inte räcker till.

- För att i tid kunna ställa krav mot arbetsgivaren måste facket hålla reda på aktuella sjukskrivningar. Inom facket ska det finnas organisation och rutiner för detta. Uppmärksamma särskilt korttidsfrånvaro.
- Begär information om aktuell sjukskrivningsstatistik med stöd av 6 kapitlet 6 och 4 §§ arbetsmiljölagen (läs mer på sid 26).
- Begär med stöd av 19 § eller 19a § medbestämmandelagen information

---

<sup>8</sup> Arbetsmiljölagen 3 kapitlet 2a § och AFS 1994:01 samt AFS 2001:01.

<sup>9</sup> Se rättsfallet AD 2007 nr 70 om skyddsombudets rättigheter vid planeringen av nya lokaler. Detta och andra rättsfall av betydelse finns sammanfattade på sid 39.

om antalet sjukskrivna och vilka rehabiliteringsinsatser som pågår eller är planerade (läs mer på sid 26).

- Skapa rutiner, i form av kollektivavtal, så att parterna kontinuerligt håller sig uppdaterade om sjukskrivningsperioder med mera.
- Det är viktigt att den sjukskrivna medlemmen inte tappar kontakten med arbetsplatsen. Se till att arbetsgivaren bjuder in sjukskrivna medlemmar till utbildningsdagar och arbetsplatsträffar, alltså inte bara när det är personalfest. Att medlemmen är uppdaterad i det som händer på arbetsplatsen, till exempel vad gäller ny teknik eller ny arbetsorganisation, kan vara avgörande för möjligheten att återgå i arbete.
- Medlemmen har också ett ansvar i detta sammanhang. Budskapet till medlemmarna är *Om du blir sjuk – vänd dig till facket direkt!*

## I samtal med medlemmen

Så fort facket får reda på att en medlem uppbär sjukpenning måste facket agera för att ta reda på var medlemmen befinner sig i ”rehabiliteringskedjan”. Det gäller att snabbt komma fram till en handlingsplan för åtgärder och uppföljning. Detta måste ske även om medlemmen just nu inte är medicinskt färdigbehandlad och redo att återgå till arbetet.

Förbered dig tillsammans med medlemmen, inför mötet med arbetsgivaren, genom att gå igenom följande punkter.

- Informera medlemmen om följande:
  - Regler som har betydelse för henne/honom, till exempel sammanläggningsregler, utlåtande från arbetsgivaren samt vikten av kollektivavtal.
  - Varför det är bråttom att komma fram till en plan för återgång i arbete.
  - Att hennes/hans medverkan i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet kan få konsekvenser för anställningsskyddet.
  - Vikten av att inte tappa kontakt med arbetsplatsen.
  - Att hon/han har rätt att ha med sig facklig företrädare vid kontakter med arbetsgivaren, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt att det är viktigt för henne/honom att denna rätt utnyttjas.
- Behöver medlemmens läkarintyg kompletteras? Följande kan behöva

förtydligas. Hur stor är omfattningen av arbetsförmågan och hur uttrar den sig konkret? Har medlemmen arbetsförmåga i förhållande till sina tidigare arbetsuppgifter, arbetsplatsen eller arbetsgivarens hela verksamhet?

- Vilka kunskaper, erfarenheter och färdigheter har medlemmen? Även det som inte finns dokumenterat på papper är viktigt.
- Gå igenom *Checklista för återgång i arbete* (se sid 46) och *Att tänka på vid riskbedömning* (se sid 48). Checklistan ska användas när en medlem behöver stöd för att återgå i arbete hos arbetsgivaren – till sina tidigare arbetsuppgifter eller till nya arbetsuppgifter. Det är viktigt att checklistans alla steg går igenom. Dokumentera svaren på checklistans frågor och var så konkret som möjligt. Om utrymmet inte räcker till, använd bilagor. Detta underlag är viktigt även för den som ska företräda medlemmen vid en eventuell tvist.
- Kontrollera om medlemmens sjukdom eller skada är anmäld som en arbetsskada. Har åtgärder vidtagits på arbetsplatsen i anledning av detta för att förhindra att också andra drabbas?

### *Notera för framtiden*

Var noga med att föra minnesanteckningar över kontakter med medlemmen. Detta för att uppföljning ska kunna ske och för det fall du lämnar över ärendet.

## **Gentemot arbetsgivaren**

- Det bästa är om lokala kollektivavtal träffas om parternas samverkan angående förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.
- Utgångspunkten är att facket ska vara delaktigt i alla frågor som rör medlemmens återgång i arbete.
- Bevaka att arbetsgivaren kallar både medlemmen och facket till ett möte på arbetsplatsen så tidigt som möjligt efter det att sjuklöneperioden övergått i sjukpenning samt att möten hålls kontinuerligt.
- Om arbetsgivaren i detta skede är passiv så kan facket, i syfte att arbetsgivaren ska uppfylla sina skyldigheter, begära förhandling enligt

- 10 § medbestämmandelagen. Arbetsgivarens passivitet kan också vara ett brott mot arbetsmiljölagen och lokalt arbetsmiljöavtal.
- Bevaka att arbetsgivaren använder sig av nödvändiga expertresurser, till exempel företagshälsovården.
  - Gå igenom *Checklista för återgång i arbete* (se sid 46) och *Att tänka på vid riskbedömning* (se sid 48).
  - Glöm inte att följa upp alla åtgärder.

### **Gentemot Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen**

- Delta på möten med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.
- Var kreativ och kom med förslag.
- Dokumentera vad som sägs och skriv ned vem som har åtagit sig att göra vad så att det sedan kan kontrolleras och följas upp.

#### ***Notera för framtiden***

Var noga med att föra minnesanteckningar och/eller protokoll över kontakter med arbetsgivaren och andra aktörer. Dessa är viktiga för uppföljning.

## Vad ska det lokala facket göra om...

### ... arbetsgivaren vägrar lämna ut uppgifter om sjukskrivna

Vad ska/kan det lokala facket göra om arbetsgivaren vägrar lämna ut uppgifter till skyddsombudet/facket om aktuella sjukskrivningsperioder och påstår att ett utlämnande strider mot personuppgiftslagen?

#### Förslag till lösning

Med stöd av 19 § eller 19a § medbestämmandelagen har facket möjlighet att få ut övergripande och generell information för att kunna utöva medinflytande i företagslednings- och arbetsledningsfrågor i arbetsgivarens verksamhet. Uppgifter om antalet sjukskrivna och vilka rehabiliteringsinsatser som pågår eller är planerade är sådan information som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla facket.

För att kunna ta tillvara medlemmarnas intressen i arbetsmiljöfrågor har *skyddsombudet* en vidsträckt rätt till information. Denna rätt framgår av 6 kapitlet 6 § arbetsmiljölagen och i viss mån av 6 kapitlet 4 § arbetsmiljölagen. Rätten till information är sanktionerad i 6 kapitlet 10–11 §§ arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren kan alltså bli skadeståndsskyldig om informationen inte lämnas till skyddsombudet.

#### *Förtroendeuppdrag*

Tänk på att skyddsombudets/fackets rätt till information om sjukfall måste hanteras med varsamhet. Därför måste det bestämmas vem som ska göra vad i detta sammanhang. I första hand bygger fackets medverkan i arbetsanpassnings-/rehabiliteringsarbetet på ett förtroende mellan medlemmarna och den fackliga organisationen.

Eftersom det enligt arbetsmiljölagen finns en skyldighet att lämna informationen till skyddsombudet, utgör inte personuppgiftslagen hinder mot att lämna ut den. 16 § första stycket punkt a i personupp-

giftslagen stadgar att känsliga personuppgifter får behandlas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvariga ska kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten. 16 § andra stycket personuppgiftslagen stadgar att uppgifter som behandlas med stöd av första stycket a får lämnas ut till tredje man bara om det inom arbetsrätten finns en skyldighet för den personuppgiftsansvariga att göra det eller den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

Om arbetsgivaren vägrar lämna ut uppgifterna kan facket tvisteförhandla i frågan och begära skadestånd med hänvisning till 6 kapitlet 10 och 11 §§ arbetsmiljölagen samt 3 och 10 §§ förtroendemannalagen under åberopande av att skyddsombudet hindras att fullgöra sina uppgifter.

### **... arbetsgivaren vägrar att medverka i arbetsanpassnings-/rehabiliteringsarbetet**

Har arbetsgivaren inte en fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, så bryter arbetsgivaren mot arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Skyddsombudet kan påtala detta till Arbetsmiljöverket.

Skyddsombudet kan begära att åtgärder vidtas enligt 6 kapitlet 6a § arbetsmiljölagen.

Ett arbetsrättsligt verktyg är förhandlingsreglerna. Facket kan begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla. Gör arbetsgivaren inte det är det förhandlingsvägran och arbetsgivaren är skyldig att betala skadestånd.

### **... arbetsgivaren ”rundar facket” (1)**

Arbetsgivaren underlåter att samverka med facket i samband med arbetsgivarens utlåtande till Försäkringskassan.

### **Förslag till lösning**

En arbetsgivare som utestänger facket och skyddsombudet från att medverka i arbetsanpassnings-/rehabiliteringsarbetet bryter mot förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen och kan bli skyldig att betala skadestånd. Arbetsgivarens agerande kan strida mot 6 kapitlet 6 § arbetsmiljölagen. Enligt 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen får skyddsombudet inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Även enligt 3 § förtroendemanna-

lagen gäller att en facklig förtroendeman, exempelvis ett skyddsombud, inte får hindras att fullgöra sitt uppdrag. En arbetsgivare som bryter mot dessa regler i arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen är skadeståndsskyldig.<sup>10</sup>

Ett arbetsrättsligt verktyg är förhandlingsreglerna. Facket kan begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla. Gör arbetsgivaren inte det är det förhandlingsvägran och arbetsgivaren är skyldig att betala skadestånd.

### **... arbetsgivaren ”rundar facket” (2)**

Arbetsgivaren har utan att förhandla lagt ut arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på entreprenad till en ”rehabiliteringskonsult” som ska sköta denna verksamhet framöver.

#### **Förslag till lösning**

Arbetsgivaren är skyldig att förhandla frågan enligt 11 § och 38 § medbestämmandelagen.

Arbetsgivaren ansvarar för att ”rehabiliteringskonsulten” gör det som arbetsgivaren är skyldig att göra. Genom att anlita ”rehabiliteringskonsulten” kan arbetsgivaren alltså inte frånhända sig sitt ansvar. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet ska ske på samma sätt som om arbetsgivaren själv hade bedrivit denna verksamhet.

Ett sätt att säkerställa fackets medverkan är att träffa kollektivavtal om hur arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering ska organiseras framöver.

### **... Försäkringskassan drar in sjukpenningen**

Medlemmen är sjukskriven och har uppnått 180-dagarstidpunkten. Försäkringskassan drar in sjukpenningen med hänvisning till att medlemmen har arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt. Arbetsgivaren har inte sagt upp medlemmen. Det har inte gjorts någon utredning som visar om det, med eller utan åtgärder, finns förutsättningar för återgång i arbete.

---

<sup>10</sup> 6 kapitlet 11 § arbetsmiljölagen och 10 § förtroendemannalagen.

## **Förslag till lösning**

### ***Gå till Arbetsförmedlingen och/eller arbetsgivaren***

Om sjukpenningen dras in ska medlemmen alltid, för att undvika så kallad nollklassning, gå till Arbetsförmedlingen och/eller tillbaka till sitt ordinarie arbete hos arbetsgivaren. Detta måste ske omgående. Det finns inte utrymme för något glapp.

Om medlemmen går tillbaka till arbetsgivaren ska hon/han meddela att hon/han står till förfogande för arbete och att hon/han har rätt till lön. Det är viktigt att skyddsombudet eller annan facklig företrädare är med som stöd. Om det är klart att medlemmen inte kan återuppta sina gamla arbetsuppgifter så ska krav på andra arbetsuppgifter ställas, se checklista på sid 46.

### ***Kräv lön***

En arbetsgivare kan inte utan vidare neka en arbetstagare lön när hon/han ställer sig till arbetsgivarens förfogande för arbete. Av rättsfallet AD 2003 nr 44 framgår att det av kollektivavtalet och det enskilda anställningsavtalet följer att arbetsgivaren är skyldig att betala lön när rehabiliteringsansvaret inte fullgörs eller oklarheter föreligger om möjligheten till rehabilitering. Detta kan utnyttjas i större utsträckning. Se även AD 2006 nr 90.<sup>11</sup>

För att kunna driva ärendet i domstol måste det finnas ett konkret förslag till lösning som arbetsgivaren vägrat att pröva. Förslaget måste också vara rimligt och genomförbart.

Om arbetsgivaren inte betalar lön så uppstår en tvist om lön. Då gäller reglerna i 35 § medbestämmandelagen. Detta förutsätter att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

### ***Brott mot lagen om anställningsskydd***

En arbetsgivare som inte har ansträngt sig för att hitta en lösning för att få tillbaka medlemmen i arbete och dessutom inte betalar lön kan sägas ha försökt förmå medlemmen att säga upp sig själv. Den situationen kan också uppstå att medlemmen faktiskt säger upp sig själv när arbetsgivaren agerar på detta sätt. I båda situationerna kan det förelig-

---

11 De två rättsfallen i detta stycke samt andra rättsfall av betydelse finns sammanfattade på sid 39.

ga brott mot lagen om anställningsskydd och brott mot kollektivavtal i lönedelen. Det är mycket viktigt att facket har en klar uppfattning om vilken konkret lösning som borde ha prövats.

Om bedömningen görs att arbetsgivarens underlåtenhet är ett brott mot lagen om anställningsskydd så kan facket tvisteförhandla och yrka skadestånd. Har anställningen upphört så kan facket dessutom yrka ogiltighet.

### ***Ersättning från arbetslöshetsförsäkringen***

Vid oklarhet om arbetstagarens framtida arbetsförmåga hos arbetsgivaren, kan rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, trots bestående anställning, föreligga, till exempel under förutsättning att arbetstagaren beviljas tjänstledighet för att söka annat arbete.<sup>12</sup>

### ***Begär omprövning och överklaga***

Medlemmen bör begära omprövning av Försäkringskassans beslut om att dra in sjukpenningen och sedan även överklaga det till länsrätten. Det är en stor andel överklaganden där domstolarna ändrar beslutet och medlemmen får tillbaka sin sjukpenning. Det är också viktigt att driva många domstolsprocesser när det gäller ny lagstiftning. Flera bestämmelser kan tolkas på olika sätt och det är därför viktigt att få fram tydliga avgöranden.

## **... Försäkringskassan drar in sjukpenningen och arbetsgivaren säger upp**

Medlemmen är sjukskriven och har uppnått 180-dagarstidpunkten. Medlemmens sjukpenning dras in. När medlemmen återgår i arbete säger arbetsgivaren upp henne/honom på den grunden att hon/han inte under överskådlig framtid kan utföra något arbete.

### **Förslag till lösning**

#### ***Gå till Arbetsförmedlingen och/eller arbetsgivaren***

Om sjukpenning dras in ska medlemmen alltid, för att undvika så kallad nollklassning, gå till Arbetsförmedlingen och/eller tillbaka till sitt

---

<sup>12</sup> Proposition 2007/08:136, sid 73 och 19a § förordningen (1997:835).

ordinarie arbete. Detta måste ske omgående. Det finns inte utrymme för något glapp.

### ***Ogiltigförklara uppsägningen***

Om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter vad gäller arbetsanpassning och rehabilitering föreligger inte saklig grund för uppsägning. Är det för tidigt att vidta dessa åtgärder eftersom medlemmen inte är medicinskt färdigbehandlad, föreligger inte heller saklig grund för uppsägning.

Om facket gör bedömningen att medlemmen kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren under en överskådlig framtid med eller utan rehabilitering och/eller anpassningsåtgärder ska uppsägningen ogiltigförklaras. För att kunna driva ärendet i domstol måste det finnas ett konkret förslag till lösning som arbetsgivaren vägrat att pröva. Förslaget måste också vara rimligt och genomförbart.

### ***Kräv lön så länge tvisten pågår***

Anställningen upphör inte förrän tvisten har slutligt avgjorts. Medlemmen ska ställa sig till arbetsgivarens förfogande och begära lön. Det är viktigt att skyddsombudet eller annan facklig företrädare är med som stöd. Om arbetsgivaren inte betalar lön föreligger eventuellt ett brott mot 34 § lagen om anställningsskydd och kollektivavtalet. Skadestånd ska då betalas.

### ***Begär omprövning och överklaga***

Medlemmen bör begära omprövning av Försäkringskassans beslut om att dra in sjukpenningen och sedan även överklaga det till länsrätten. Det är en stor andel överklaganden där domstolarna ändrar beslutet och medlemmen får tillbaka sin sjukpenning. Det är också viktigt att driva många domstolsprocesser när det gäller ny lagstiftning. Flera bestämmelser kan tolkas på olika sätt och det är därför viktigt att få fram tydliga avgöranden.

## **... Medlemmen kan återgå till arbetet på deltid och Försäkringskassan drar in sjukpenningen**

180-dagarstidpunkten har uppnåtts och medlemmen kan återgå till sina vanliga arbetsuppgifter, men bara *på deltid*. Försäkringskassan drar in

sjukpenningen med hänvisning till att medlemmen har hel arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt.

### **Förslag till lösning**

Medlemmen går till arbetet och meddelar att hon/han står till förfogande för arbete på heltid och att hon/han har rätt till heltidslön. En arbetsgivare kan inte utan vidare neka en arbetstagare lön när hon/han ställer sig till arbetsgivarens förfogande för arbete (se ovan).

Om det är klart att medlemmen inte kan återuppta sina gamla arbetsuppgifter på heltid så ska krav ställas på andra arbetsuppgifter. Det gäller att hitta en lösning så att medlemmen kan arbeta på heltid hos arbetsgivaren. Det kan ha hänt saker på arbetsplatsen, till exempel genom omorganisation, som gör att heltidsarbete numera är möjligt för medlemmen.

# Ersättningsreglerna

## De nya ersättningsreglerna i lagen om allmän försäkring

Förändringarna under sjukskrivningstiden gäller sjukpenning från Försäkringskassan från och med sjukdag 15. Karensdagsreglerna är oförändrade, liksom reglerna för arbetsgivarens sjuklön under de första 14 sjukdagarna.

### Tidsbegränsning av sjukpenningen i de flesta fall

#### *Huvudregel*

Sjukpenning på ersättningsnivån 80 procent<sup>13</sup> betalas i högst 364 dagar under en ramtid på 450 dagar. När dessa dagar är förbrukade, kan man ansöka om förlängd sjukpenning på ersättningsnivån 75 procent<sup>14</sup>. Om förlängd sjukpenning beviljas, är den tidsbegränsad till 550 dagar.

Som huvudregel kan man få sjukpenning plus förlängd sjukpenning i sammanlagt högst 914 dagar. Sedan är man utförsäkrad ur sjukförsäkringen såvida man inte uppfyller kriterierna för sjukersättning.

Tidsgränsen gäller dock inte om den försäkrade har nedsatt arbetsförmåga på grund av en arbetsskada. Vid arbetsskada kan förlängd sjukpenning betalas utan bortre tidsgräns.

#### *Undantag*

Om det finns synnerliga skäl kan sjukpenning på 80 procent betalas ut utan tidsbegränsning. Personer som lider av vissa typer av tumörsjukdomar, en neurologisk sjukdom som ALS eller väntar på transplantation av ett vitalt organ kan ansöka om att få fortsatt sjukpenning på 80 procent. Fortsatt sjukpenning bör också kunna beviljas för andra sjukdomar än de som uttryckligen nämns i propositionen. Det ska handla om mycket allvarlig sjukdom.

Ersättning vid arbetsskada kan betalas i mer än 914 dagar enligt resonemanget ovan.

---

13 SGI ska först multipliceras med "korrigeringsfaktorn" 0,97 – vilket i praktiken sänker ersättningsnivån till 77,6 procent.

14 Ersättningsnivån är i praktiken 72,75 procent, eftersom SGI först ska multipliceras med "korrigeringsfaktorn" 0,97.

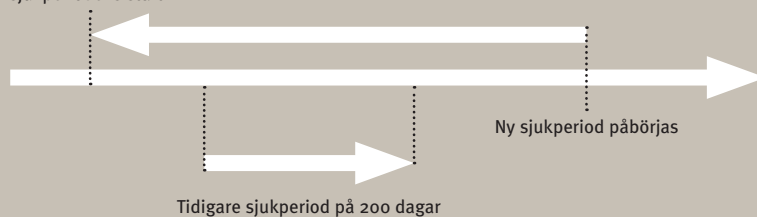
### Beräkning av sjukpenningens storlek

För att fastställa antalet ersättningsberättigade dagar med vanlig sjukpenning används en ramtid. Att man har rätt till sjukpenning under 364 dagar inom en ramtid på 450 dagar, betyder att det inte bara är den aktuella sjukperioden som räknas. Även "gamla" perioder 450 dagar bakåt i tiden ska tas med, räknat från den aktuella sjukperiodens start. 450 dagar är cirka 15 månader. Ramtiden utgörs alltså av de 450 dagar som närmast har föregått den aktuella sjukskrivningens början.

#### Exempel

Medlemmen var tidigare sjuk i 200 dagar. När hon/han insjuknar igen, ska dessa 200 dagar räknas av från den nya sjukskrivningsperioden med sjukpenning på normal nivå.

Ramtidens start = 450 dagar  
räknat tillbaka från den nya  
sjukperiodens start



$364 \text{ dagar} - 200 \text{ dagar} = 164 \text{ dagar}$

Medlemmen har alltså rätt till 164 dagar med sjukpenning på 80-procentsnivån.

- Alla dagar med lagstadgad sjuklön som följs av dagar med sjukpenning, förlängd sjukpenning, rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning eller ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet. Observera att alla dagar räknas som heldagar, även om ersättningen har betalats på deltid.
- Dagar som inte påverkar sjukpenningens storlek är karensdagen samt dagar med enbart lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren.

När man har förbrukat samtliga 364 dagar finns det möjlighet att ansöka om förlängd sjukpenning.

Observera att reglerna för sammanläggning av sjukperioder för att beräkna sjukpenningens storlek är annorlunda än den sammanläggning som görs för att bedöma arbetsförmågan (och som vi har beskrivit på sid 15).

### **Om man inte längre har rätt till sjukpenning**

Den som har fått sjukpenning i maximalt antal dagar kan få sjukpenning igen när hon/han har haft ett tillräckligt långt uppehåll utan sjukpenning, rehabiliteringsersättning eller någon annan ersättning som räknas som sjukpenning.

Uppehållet måste vara så långt att det finns högst 363 sjukpenning-dagar kvar inom ramtiden. Det innebär att uppehållet måste vara minst 87 dagar (450 minus 363 = 87). Om den försäkrade har haft ett uppehåll utan sjukpenning i 87 dagar i följd före den nya sjukperioden kan hon/han alltså få upp till 364 nya dagar med sjukpenning utbetalda.

### **Förändringar i reglerna för sjukersättning ("förtidspension")**

Reglerna för sjukersättning har skärpts så att sjukersättning bara ska beviljas om den försäkrade saknar arbetsförmåga för alla typer av arbeten på arbetsmarknaden och om denna nedsatta arbetsförmåga är bestående.

Ersättningsformen tidsbegränsad sjukersättning ska upphöra. Nya tidsbegränsade sjukersättningar beviljas i princip inte efter den 1 juli 2008. Den som redan har en tidsbegränsad sjukersättning kan i och för sig få den förlängd, under maximalt 18 månader, men längst till och med år 2012.

Aktivitetsersättningen (för personer som fyllt 19 men inte 30 år) berörs inte i dagsläget. Den som haft aktivitetsersättning och fyller 30 år ska kunna beviljas tidsbegränsad sjukersättning, dock längst till och med december 2012.

### **Förbättring i Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS**

LO och Svenskt Näringsliv har gjort en förbättring i AGS-avtalet. Bakgrunden är att den nya sammanläggningen av sjukperioder i lagen om allmän försäkring inte finns i kollektivavtalet.

Förbättringen i Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS innebär att ersättningsgraden i AGS dag ersättning höjs från 12,5 procent till 13,3 procent av sjukpenningen om den sjukskrivna flyttas ned i den lägre ersättningsnivån på 75 procent före ersättningsdag 360 enligt AGS-villkoren.<sup>15</sup>

### *Räkneexempel*

För en medlem som omfattas av AGS och som har rätt till dag ersättning längst till och med sjukdag 360 blir det så här:

Sjukpenninggrundande inkomst: 20 000 kr.

Multiplieras med den "korrigeringsfaktor" på 0,97 som gäller i lagen om allmän försäkring sedan den 1 januari 2008:

$20\ 000\ \text{kr} \times 0,97 = 19\ 400\ \text{kr}$ .

### *Om Försäkringskassan betalar sjukpenning på 80-procentsnivån*

Sjukpenning på 80-procentsnivån för vår medlem är  $19\ 400\ \text{kr} \times 0,80 = 15\ 520\ \text{kr}$ .

Sjukpenningen kompletteras med dag ersättning från AGS på 12,5 procent av sjukpenningen. Alltså  $15\ 520\ \text{kr} \times 0,125 = 1\ 940\ \text{kr}$ .

### *Om Försäkringskassan betalar sjukpenning på 75-procentsnivån*

Sjukpenning på 75-procentsnivån för vår medlem är  $19\ 400\ \text{kr} \times 0,75 = 14\ 550\ \text{kr}$ .

Sjukpenningen kompletteras med dag ersättning från AGS på 13,3 procent av sjukpenningen. Alltså  $14\ 550\ \text{kr} \times 0,133 = 1\ 935\ \text{kr}$ .

Tack vare kompletteringen från AGS skiljer det i detta exempel bara 5 kronor i månaden i AGS-ersättning mellan den som får sjukpenning på 80-procentsnivån och den som får sjukpenning på 75-procentsnivån.

<sup>15</sup> Motsvarande förändring har gjorts på de kommun- och landstingsanställdas avtal om AGS-KL. Dag ersättning enligt AGS-KL betalas under sjukdag 91–360. Ersättningsgraden i AGS-KL när Försäkringskassan betalar sjukpenning på 80-procentsnivån är 12,887 procent av betald sjukpenning. När Försäkringskassan betalar förlängd sjukpenning med 75 procent lämnas dag ersättning med motsvarande 13,746 procent av betald sjukpenning.

## Ersättningar vid rehabilitering

### Rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan

Den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering – men inte medicinsk rehabilitering – kan ha rätt till rehabiliteringsersättning. Man kan få ersättning för till exempel arbetsträning eller utbildning.<sup>16</sup>

Rehabiliteringsersättning består av två delar:

- rehabiliteringspenning istället för sjukpenning och är lika stor som sjukpenningen
- särskilt bidrag för till exempel resor, läromedel, kursavgifter om man inte har fått kostnaderna ersatta på annat sätt, till exempel genom arbetsgivaren eller en annan försäkring.

### Bidrag för arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel som kan vara personliga eller särskilda anordningar på arbetsplatsen. Den anställda och arbetsgivaren kan samtidigt lämna in flera ansökningar om olika hjälpmedel.

*Medlemmen* ska själv ansöka om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. När medlemmen beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det medlemmen som äger hjälpmedlet.

*Arbetsgivaren* i sin tur ansöker om bidrag till sådana hjälpmedel eller anordningar som innebär ingrepp i arbetsgivarens egendom, till exempel att en lokal eller maskin måste byggas om. Det finns möjlighet att få bidrag till reparation av ett arbetshjälpmedel som inte är en fast anordning. Ansökan om bidrag till reparation ska ske på samma sätt som ansökan om bidrag till arbetshjälpmedlet.

### *Yttrande från facklig organisation*

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska berörda arbetstagarorganisationer ha fått tillfälle att yttra sig. Detta framgår av 8 § förordningen (1991:1046) om ersättning från sjukförsäkringen enligt lagen om allmän försäkring i form av bidrag till arbetshjälpmedel.

---

<sup>16</sup> Reglerna finns i 22 kapitlet 7–16 §§ i lagen om allmän försäkring och i förordningen (1991:1321) om rehabiliteringsersättning.

## Ersättningar vid rehabilitering enligt kollektivavtal

### *Vid arbetskada*

Den som behöver rehabilitering till följd av en arbetskada, kan få vissa ersättningar även från den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen/-avtalet – alltså från Trygghetsförsäkring vid arbetskada TFA eller TFA-KL eller från det statliga personskadeavtalet PSA. Ersättningarna kan gälla både arbetshjälpmedel (se strax ovan) och andra ersättningar vid rehabilitering.

### *Bidrag till rehabilitering från AFA Försäkring*

Svenskt Näringsliv och LO har genom den gemensamma AGS-fonden avsatt medel till individuella rehabiliteringsinsatser. Anställda som omfattas av kollektivavtal där Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS eller AGS-KL ingår, kan få bidrag för arbetslivsinriktad rehabilitering. Även den som är arbetslös och omfattas av efterskyddet i Avtalsgruppsjukförsäkringen kan få rehabiliteringsbidrag. AFA Försäkring betalar delar av rehabiliteringskostnaden via AGS-fonden. Resten av kostnaden förutsätts bli täckt av arbetsgivaren, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen.

I huvudsak är det LOs privatanställda medlemmar och medlemmar anställda i kommuner och landsting som omfattas.

För att AFA Försäkring ska delfinansiera rehabilitering krävs att den försäkrade omfattas av AGS-försäkringen. Vidare krävs att rehabiliteringsbehovet är styrkt av läkare vid företagshälsovård eller av Försäkringskassan. Det måste också finnas en plan för återgång i arbete, upprättad av arbetsgivaren eller Försäkringskassan, som omfattar den aktuella rehabiliteringsåtgärden.

Ansökan om bidrag från AGS-fonden kan göras direkt av arbetsgivaren eller av Försäkringskassan. Tänk på att alla arbetsgivare eller handläggare på Försäkringskassan inte känner till den satsning på rehabiliteringsbidrag som parterna gjort. Därför gäller det att vi som fackliga företrädare är medvetna och uppmärksamma på att bidragsmöjligheten finns.

## Några viktiga domar från Arbetsdomstolen

### **AD 1993 nr 42**

*Sambandet mellan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och saklig grund för uppsägning.*

TVå elektriker blev uppsagda på grund av sjukdom. Arbetsgivaren var ett litet elinstallationsföretag med fem anställda. Rättsfallet är det första där Arbetsdomstolen slår fast att det finns ett samband mellan arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och anställningsskyddet. En arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall har med andra ord ett förstärkt anställningsskydd. I domen sägs att rehabiliteringsreformen innebär att arbetsgivarens skyldigheter har ökat ifråga om att utveckla arbetsorganisationen, skapa meningsfullt och utvecklande arbete och anpassa arbetet till de enskilda anställdas förutsättningar. Reformen innebär dessutom att uppsägning inte kan aktualiseras under tid då det pågår rehabiliteringsåtgärder för att stärka den enskilda arbetstagaren och öka hennes/hans förutsättningar att arbeta.

### **AD 1997 nr 145**

*Domen visar att så länge rehabiliteringsåtgärder pågår och möjligheterna till rehabilitering inte är uttömda, föreligger inte saklig grund för uppsägning.*

Ett vårdbiträde sades upp grund alkoholsjukdom. Vad som utlöste uppsägningen var att vårdbiträdet – som genomgick behandling för sitt alkoholmissbruk – hade fått ett återfall och uteblivit från ett behandlingstillfälle. Uppsägningen skedde alltså under en tid då behandling pågick. I målet var klarlagt att vårdbiträdet visat tydlig vilja att komma ifrån sitt missbruk.

Arbetsdomstolen ansåg att det var fel av arbetsgivaren att säga upp vårdbiträdet under pågående behandling och i ett läge då möjligheterna till rehabilitering långt ifrån var uttömda.

## AD 1998 nr 20

*Vårdare på häkte, alkoholsjukdom. Uppsägningen underkänd.*

En vårdare på ett häkte blev uppsagd på grund av alkoholmissbruk och omfattande frånvaro som hade samband med alkoholsjukdomen. Rehabiliteringsåtgärder hade vidtagits två, tre år före uppsägningen, då arbetstagaren också vägrat vård på behandlingshem. Arbetsdomstolen ansåg att dessa åtgärder samt arbetstagarens vägran låg för långt tillbaka i tiden för att beaktas och att ytterligare rehabiliteringsinsatser skulle ha skett i stället för att säga upp arbetstagaren.

Arbetsdomstolen gör i domen några allmänna uttalanden om betydelsen av att arbetsgivaren fullgör sitt rehabiliteringsansvar. Om arbetsgivaren inte iakttar sitt ansvar så finns det normalt inte saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som är sjuk.

## AD 1998 nr 57

*Tjänsteman, dåliga arbetsprestationer på grund av sjukdom. Uppsägningen underkänd. Slutsatsen är att om det föreligger oklarhet huruvida arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar, så går det ut över arbetsgivaren.*

En tjänsteman hade sagts upp på grund av dåliga arbetsprestationer. Från facket gjordes gällande att arbetstagaren hade ett medicinskt handikapp och att uppsägningen i själva verket skett på grund av sjukdom. Frågorna i målet var: Hade arbetstagarens sätt att sköta arbetsuppgifterna samband med sjukdom och hade arbetsgivaren fullgjort sitt ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning? Vid tiden för uppsägningen var det oklart om det förelåg ett samband mellan arbetstagarens medicinska besvär och arbetsprestationen. Enligt ett läkarintyg kunde ett sådant samband inte uteslutas. Enligt Arbetsdomstolen hade arbetsgivaren i detta oklara läge att välja mellan två saker. Antingen att föranstalta om ytterligare medicinsk utredning för att få klarhet eller att vidta rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren valde emellertid att säga upp arbetstagaren.

Arbetsdomstolen ansåg att detta var anmärkningsvärt. Vad som från arbetsgivarens sida skulle ha skett var istället att vidta åtgärder i syfte att åstadkomma en förbättring av arbetstagarens arbetsprestationer genom anpassningsåtgärder eller omorganisation av arbetstagarens arbetsuppgifter. Uppsägningen underkändes.

## **AD 1999 nr 10**

*Fackets egen utredning fällde avgörandet; viss omorganisation kunde krävas av arbetsgivaren.*

Arbetstagaren vid ett slakteriföretag hade på grund av en knäskada nedsatt arbetsförmåga och kunde därför enligt arbetsgivarens mening inte längre utföra arbete av någon betydelse för företaget. Arbetstagaren blev uppsagd. Frågan var nu om arbetsgivaren hade fullgjort sin skyldighet att medverka till arbetstagarens rehabilitering. Arbetsdomstolen tillmätte fackets utredning och förslag på lösning stor betydelse. Den gick ut på en viss omorganisation där passande arbetsuppgifter samlades från olika håll för att på så sätt bereda arbetstagaren arbete.

Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren borde ha ansträngt sig för att åstadkomma en lösning av detta slag. Uppsägningen var inte sakligt grundad.

## **AD 2001 nr 92**

*Även små arbetsgivare har en långtgående rehabiliteringsskyldighet, krav på omfördelning av arbetsuppgifter.*

I rättsfallet uttalar Arbetsdomstolen att krav på viss omorganisation även kan ställas på en liten arbetsgivare när det gäller vad som ingår i arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Antalet anställda var fem. Fallet gällde en fastighetsskötare. Hos arbetsgivaren fanns många olika arbetsuppgifter. En av dessa arbetsuppgifter, trappstädning, kunde arbetstagaren inte utföra på grund av dammallergi. Omfattningen av trappstädningen utgjorde 10 procent av arbetstagarens totala arbetstid. Det lokala facket hade i de tidigare förhandlingarna som föregick uppsägningen föreslagit att man bland de fem anställda skulle göra en omfördelning av arbetsuppgifterna så att arbetstagaren med dammallergi slapp att utföra trappstädning mot att de andra gjorde denna arbetsuppgift och att han fick utföra någon av kamraternas arbetsuppgifter. Detta förslag avvisades av arbetsgivaren. Fastighetsskötaren blev så småningom uppsagd.

Arbetsdomstolen slog emellertid fast att en sådan omfördelning av arbetsuppgifterna var rimlig och skälig och att arbetsgivaren i varje fall borde ha prövat och utvärderat en sådan möjlighet. Det räcker inte med att i teorin ha prövat ett förslag, en arbetsgivare måste ha prövat förslaget i verkligheten och därefter göra en utvärdering. Eftersom ar-

betsgivaren inte hade gjort det och alltså inte uttömt alla möjligheter för att undvika uppsägning ansåg Arbetsdomstolen att det inte förelåg saklig grund för uppsägning.

### **AD 2002 nr 32**

*56-årig brandman med hjärtsjukdom fick inte sägas upp – hade rätt till arbetsanpassning.*

En brandman med 30 års anställningstid drabbades av högt blodtryck och en nedsättning av hjärtats syreupptagningsförmåga. Hjärtsjukdomen gick inte att rehabilitera. Detta ledde till att han inte längre kunde klara de konditionstester som var obligatoriska för behörighet att rök- och kemdyka (delvis nedsatt arbetsförmåga). Brandmannen sadades därför upp med motiveringen att alla i ett utryckningslag inom räddningstjänsten av arbetsorganisatoriska och ekonomiska skäl måste kunna rök- och kemdyka för att räddningstjänsten ska kunna upprätthålla sina målsättningar med verksamheten. Av Arbetsdomstolens motivering framgår att stränga krav ställs på en arbetsgivare att vid sjukdom pröva allt för att försöka undvika en uppsägning. Bland annat ska en viss omorganisation av verksamheten eller en omfördelning av arbetsuppgifter övervägas innan en uppsägning får ske. I detta fall stod det klart att brandmannen fram till sin brandmannapension vid 58 år ålder kunde utföra arbete av stor betydelse för verksamheten inom det brandförebyggande arbetet samt i inre tjänst med materialvård med mera. En särskild fråga i målet var om det hade någon betydelse för bedömningen att räddningstjänsten vid tidpunkten för uppsägningen inte kände till att brandmannens nedsatta arbetsförmåga berodde på en hjärtsjukdom.

Arbetsdomstolen slog fast att bedömningen blir densamma som om arbetsgivaren från början hade haft hela orsaken till den nedsatta arbetsförmågan klar för sig. Uppsägningen underkändes.

### **AD 2003 nr 44**

*En bussförare som av medicinska skäl inte fick köra buss och inte fick något annat arbete hade ändå rätt till lön. Domen är mycket viktig eftersom den visar att arbetsgivaren inte kan förhålla sig passiv vid mycket långa sjukskrivningar. Domen behandlar också rätten till lön (ett förstärkt löneskydd) och slår fast vilka krav man kan ställa på arbetsgivaren.*

Fallet gällde en bussförare som efter 1,5 års sjukskrivning återkom till arbetsplatsen för arbete på halvtid. Arbetstagaren var av medicinska skäl förhindrad att köra buss. Han anmälde sig emellertid för arbete på halvtid för att utföra andra arbetsuppgifter. Arbetsgivaren förklarade att det inte fanns några andra arbetsuppgifter än busskörning. Mellan arbetsgivaren, Försäkringskassan och facket ägde två rehabiliteringsmöten rum. Arbetsgivarens inställning var att det inte fanns några andra arbetsuppgifter än busskörning. Facket pekade på flera möjligheter som kunde innebära en lösning men som arbetsgivaren förkastade. Den berörde arbetstagaren blev efter sex veckor på nytt sjukskriven på heltid. Facket framställde krav på lön till medlemmen för dessa sex veckor. Arbetsgivaren avvisade kravet med att medlemmen inte utfört arbete och inte stått till arbetsgivarens förfogande för arbete eftersom han inte kunde köra buss. Tvisten handlade om lön under dessa sex veckor och frågan om arbetstagaren stått till förfogande för rehabilitering och arbete. Arbetsdomstolen slog för första gången fast att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar även har betydelse i ett fall som detta när det handlar om anställds krav på lön inom ramen för en pågående anställning och att det får anses följa av kollektivavtalet och det enskilda anställningsavtalet att den anställdes rätt till lön med andra ord är relaterad till arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet. Om arbetsgivaren inte fullgör sitt rehabiliteringsansvar eller om det föreligger oklarheter i frågan om arbetstagarens möjligheter till rehabilitering, ska arbetsgivaren betala lön till den drabbade arbetstagaren. I denna del fick facket och medlemmen rätt.

Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren inte hade fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Medlemmen fick lön för de sex veckor han stod till förfogande för halvtidsarbete. Dessutom fick både facket och medlemmen allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott eftersom lön inte hade utbetalats.

Ifråga om arbetsgivarens skyldigheter att vidta rehabiliteringsåtgärder uttalade Arbetsdomstolen att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inte bara handlar om att undersöka förekomsten av lediga befattningar för omplacering utan också innefattar en skyldighet att undersöka möjligheterna att genom viss omorganisation, i första hand genom omfördelning av arbetsuppgifter, finna sysselsättning åt den drabbade

arbetstagaren. I fallet hade arbetsgivaren försökt ursäktas sin bristande rehabiliteringsberedskap när den anställde efter 1,5 års sjukskrivning anmälde sig för arbete på halvtid med att man inte kände till att arbetstagaren inte kunde köra buss. Innebörden av domen i denna del är att en arbetsgivare – även om den medicinska behandlingen inte är avslutad – är skyldig att föranstalta om rehabiliteringsutredning och att under den tid sjukskrivningen pågår ha ständig kontakt med den drabbade arbetstagaren och hålla sig underrättad om hur den medicinska behandlingen utvecklar sig för att inom sinom tid kunna ha beredskap och förslag på rehabiliteringslösningar vid arbetstagarens återgång i arbete.

### **AD 2006 nr 90**

*Arbetsdomstolen underkände uppsägningen och slog fast att arbetstagaren, en svetsare med förslitningsskador i axlarna, hade rätt till lön och andra förmåner eftersom han hade stått till förfogande för arbete.*

Arbetstagaren hade efter sjukskrivning inställt sig hos arbetsgivaren och anmält att han åter stod till arbetsgivarens förfogande för arbete och rehabilitering. Arbetsgivaren nekade honom tillträde till arbetsplatsen och betalade inte heller lön till honom. Arbetsdomstolen ansåg att det förelåg osäkerhet i frågan om vilka arbetsuppgifter eller arbetsmoment som arbetstagaren klarade av att utföra eller inte utföra och därmed om det var möjligt att efter arbetsträning, anpassning av arbetsuppgifter och med tekniska hjälpmedel öka arbetsförmågan. Det var inte tillräckligt klarlagt att arbetstagaren inte skulle kunna komma tillbaka till arbete hos bolaget. Det förelåg inte några beaktansvärda hinder mot att på det sätt som förbundet föreslagit närmare utreda vilken arbetsförmåga som arbetstagaren har som svetsare samt om det finns hjälpmedel som han kan ha hjälp av för att kunna arbeta kvar hos bolaget. Det hade varit skäligt att kräva en sådan utredning av bolaget. Arbetsdomstolens slutsats blev därför att bolaget inte hade fullgjort sin skyldighet att utreda möjligheterna till fortsatt anställning. Arbetsdomstolen ansåg inte att det var visat att arbetstagaren på grund av bristande arbetsförmåga varit ur stånd att utföra arbetsuppgifter av betydelse för bolaget och ansåg att arbetstagaren hade stått till förfogande för arbete på ett sådant sätt att han var berättigad till lön och andra förmåner. Arbetsdomstolen ansåg att uppsägningen var ogiltig.

## **AD 2007 nr 70**

*Twisten gällde om ett företag i elinstallationsbranschen hade åsidosatt sin skyldighet enligt arbetsmiljölagen att låta ett skyddsombud delta vid planeringen av ändrade lokaler.*

Frågan var om bolaget hade hindrat skyddsombudet från att fullgöra sitt uppdrag som skyddsombud genom att underlåta att informera honom om förändringen rörande mat- och pausrummet och underlåta att ge honom möjlighet att delta i planeringen av denna lokaländring. Arbetsdomstolen ansåg att bolaget hade åsidosatt sin skyldighet enligt 6 kapitlet 4 och 6 §§ arbetsmiljölagen att låta ett skyddsombud delta vid planeringen av ändrade lokaler och fann att bolaget därmed hade hindrat skyddsombudet att fullgöra sina uppgifter. Genom sitt förfarande hade bolaget brutit mot 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen och 3 § förtroendemannalagen och därigenom ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till skyddsombudet och förbundet.

## Checklista för återgång i arbete

DENNA CHECKLISTA är framtagen för respektive LO-förbund av Carolina Öhrn, LO-TCO Rättsskydd AB i oktober 2008.

Checklistan ska användas när en medlem behöver stöd för att återgå i arbete hos arbetsgivaren – till sina tidigare arbetsuppgifter eller till nya arbetsuppgifter. Det är viktigt att checklistans alla steg går igenom. Dokumentera svaren och var så konkret som möjligt. Om utrymmet inte räcker till, använd bilagor. Detta underlag är viktigt även för den som ska företräda medlemmen vid en eventuell tvist.

Ge medlemmen en kopia!

/ Plats för förbundets logotyp /	Förslag på åtgärd/-er från fack/medlem eller arbetsgivare som syftar till att medlemmen ska komma tillbaka i arbete hos <i>arbetsgivaren</i> (arbetsgivarens <i>hela verksamhet</i> avses)	Har riskbedömning genomförts? Om nej, ange varför.	Har åtgärden eller åtgärderna prövats i praktiken? Om nej, ange varför.	Om ja, hur gick det?
<b>TIDIGARE ARBETSUPPGIFTER</b> eventuellt genom				
arbetsorganisatorisk förändring				
<b>med/efter</b>				
rehabilitering (till exempel medicinsk)				
anpassning av arbetsuppgifter				
hjälpmedel				
arbetsträning/arbetsprövning hos arbetsgivaren				
arbetsträning/arbetsprövning utanför arbetsgivarens verksamhet				
utbildning				
övrigt				
kombination av åtgärder enligt ovan				
<b>NYA ARBETSUPPGIFTER</b> på				
samma avtalsområde eventuellt efter omplacering				
nytt avtalsområde efter omplacering				
<b>eventuellt genom</b>				
arbetsorganisatorisk förändring				
att arbetsuppgifter "plockas ihop" (inte i obegränsad omfattning)				
<b>med/efter</b>				
rehabilitering (till exempel medicinsk)				
anpassning av arbetsuppgifter				
hjälpmedel				
arbetsträning/arbetsprövning hos arbetsgivaren				
arbetsträning/arbetsprövning utanför arbetsgivarens verksamhet				
utbildning				
övrigt				
kombination av åtgärder enligt ovan				

.....  
/ Ort och datum /

.....  
/ Medlemmens namnteckning /

.....  
/ Skyddsombudets namnteckning /

.....  
/ Annan facklig representant /

## Att tänka på vid riskbedömning

INOM RAMEN FÖR det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna enligt 8 § i föreskriften AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta gäller även vid arbetsanpassning/omplacering av medlem som har skada/sjukdom, för återgång i arbete.

I detta arbete ska skyddsombudet och medlemmen vara med, enligt 4 § i föreskriften AFS 2001:01 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Tänk på:

- att allt ska dokumenteras och handlingsplan upprättas gällande de åtgärder som ska genomföras,
- att det av handlingsplanen ska framgå vem som ska göra vad, när det ska göras, när åtgärderna ska vara påbörjade och när de ska vara genomförda,
- att alla åtgärder ska följas upp,
- att även regelbundet följa upp medlemmens arbetsituation i stort,
- hur förslagna åtgärder kan påverka andra medlemmars arbetsituation på arbetsplatsen,
- att företagshälsovården ska anlitas för undersökning och riskbedömning när tillräcklig kompetens för detta saknas på arbetsplatsen,
- vad behandlade läkare har rekommenderat för förändring av medlemmens arbetsituation till exempel vad gäller tekniska arbetshjälpmedel, arbetsorganisatoriska förändringar, utbildning och så vidare.



Ett hälsosamt arbetsliv

## **Åter till arbetet 2.0**

Den 1 juli 2008 trädde en rad ändringar i lagen om allmän försäkring i kraft. Reglerna är av två slag: rena ersättningsregler och bestämmelser för när och hur Försäkringskassan ska pröva arbetsförmågan hos sjukskrivna. Den 1 oktober 2008 började även en ny ledighetslag att gälla, om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Reglerna för Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan kräver ett aktivt och offensivt lokalt fackligt arbete. Arbetsrätten och regelverket för arbetsgivarens ansvar för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering gäller oförändrade.

Det är en facklig uppgift att se till att det förstärkta anställningsskyddet för sjuka medlemmar inte urholkas och att arbetsgivaren lever upp till sina skyldigheter enligt lag och avtal.

Denna skrift handlar om det fackliga arbete som måste bedrivas för att förebygga och förhindra att medlemmar som har en anställning slås ut av de nya reglerna. Skriften ska ses som en uppdatering av LOs och förbundens bok "Åter till arbetet" från 2004.

**[www.lo.se](http://www.lo.se)**

ISBN 978-91-566-2489-6