

*Förhandlingssektionen
Arbetsrättsgruppen*

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning

1. INLEDNING

Arbetsgivaren har enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och arbetsmiljölagen (AML) ett ansvar för att en arbetstagare som drabbats av skada eller sjukdom får del av de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att arbetstagaren skall kunna fortsätta arbeta. Ytterligare bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen finns i Arbetarskyddsstyrelsens (numera Arbetsmiljöverket) föreskrifter 2001:1 och 1994:1 samt lagen om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder.

En lyckad rehabilitering innebär att arbetstagaren kan återgå till sitt arbete. Detta följer av att syftet med arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är att arbetstagaren skall återgå i ordinarie arbete enligt anställningsavtalet. Det föreligger ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att tillskapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren.

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning skall inte förväxlas med försäkringskassans allmänna åliggande att rehabilitera sjuka/sjukskrivna medborgare.

2. RUTINER

För att svara upp mot sitt ansvar vad gäller rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process, med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig arbetsledare/chef, arbetstagaren, fack, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtrogna med. På så vis vet alla berörda vad som gäller, vad som kan förväntas och krävas av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Nedan följer ett exempel på "rehabiliteringsprocess", steg för steg, där syftet är att identifiera och vidta de åtgärder arbetstagaren behöver för att återgå i ordinarie arbete. Processen är Svenska Kommunförbundets sätt att åskådliggöra rehabiliteringsutredningen ur ett formellt perspektiv. De enskilda kommunerna bör anpassa processen till sina lokala förutsättningar i en fastlagd rehabiliteringspolicy. Denna skall naturligtvis göras till föremål för sedvanliga samverkansförhandlingar innan den beslutas.

2.1 Föreligger rehabiliteringsskyldighet?

Om en eller flera av punkterna nedan är uppfyllda inträder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet enligt AFL.

- Sjukskrivning i 28 sammanhängande kalenderdagar eller längre
- Upprepad korttidsfrånvaro
(Mer än sex gånger per år förutsatt att rehabilitering inte är uppenbart onödig.)
- Den anställde begär det själv

2.2 Samtal om rehabiliteringsbehov

När någon av orsakerna under rubrik 2.1 föreligger kallar rehabiliteringsansvarig chef arbetstagaren till ett samtal för att undersöka om behov av speciella insatser föreligger. Arbetstagaren skall upplysas om att rehabiliteringsutredningen i och med detta samtal påbörjas. Hela processen och dess mål skall presenteras för arbetstagaren så att denne får vetskap om arbetsgivarens policy i rehabiliteringsfrågor och vad denne kan förvänta sig. Vid detta samtal kan man passa på att fylla i Försäkringskassans blankett rubricerad "Rehabiliteringsutredning". Kopia förvaras på personalenheten.

Försäkringskassans blankett skall skickas in till kassan senast åtta veckor efter första sjukanmälningssdag.

2.2.1 Rehabiliteringsbehov föreligger inte

Om arbetsgivaren och arbetstagaren vid samtalet under rubrik 2.2 kommer fram till att det inte föreligger något behov av speciella insatser kan arbetstagaren återgå i arbete varmed arbetsgivarens rehabiliteringsutredning avslutas. Observera att avslutet skall vara formellt och förvaras i personakten.

2.2.2 Rehabiliteringsbehov föreligger

Om arbetsgivaren och arbetstagaren vid samtalet under rubrik 2.2 kommer fram till att ett behov av rehabiliteringsinsatser föreligger skall berörd facklig organisation informeras. Vidare skall även arbetsgivarens företagshälsovård kontaktas och informeras om arbetstagarens problem. Den anställde kallas sedan till företagshälsovården, som gör en bedömning. Eventuellt behandlande läkare bör kontaktas av arbetstagaren så att företagshälsovården kan få tillgång till journalanteckningar.

2.3 Rehabiliteringsmöte

När företagshälsovården gjort sin bedömning kallar den ansvariga arbetsledaren/chefen till ett rehabiliteringsmöte där arbetstagaren, chef, personalkonsulent, företagshälsovård, facklig organisation och Försäkringskassan är närvarande. Arbetstagaren kan avsäga sig sitt fackliga stöd om hon/han så

önskar. Detta skall i så fall noteras. Utifrån den medicinska diagnosen och de närvarandes kompetensområde bestämmer man vilka rehabiliteringsåtgärder som skall vidtas för återgång tillbaka till arbete.

2. 3. 1 Handlingsplan

Vilka åtgärder som skall vidtas dokumenteras i en handlingsplan – tydligt angivna och tidsbestämda. I planen anges även uppföljningsmöten. Arbetsgivaren och arbetstagaren undertecknar handlingsplanen som därigenom överenskommes.

2. 4 Genomförande av handlingsplanen

Insatserna startar och under genomförandet hålls uppföljningsmöten. Eventuella korrigeringar kan då göras om så behövs. Efter tre till sex månader, allt enligt handlingsplanen, bör rehabiliteringsplanen vara genomförd.

2. 4. 1 Arbetstagaren medverkar inte i sin rehabilitering

Om arbetstagaren, utan godtagbara skäl, inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen vara avslutad. Exempel på att arbetstagaren inte medverkar kan vara att hon/han inte kommer till möte/n, vägrar gå till företagshälsovården eller avbryter arbets träning. Märk väl att arbetsgivaren kan ställa krav på arbetstagarens medverkan från och med samtalet under rubrik 2. 2 eftersom rehabiliteringsutredningen påbörjas redan vid detta tillfälle.

2. 5 Rehabiliteringsutredningen avslutas

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning skall avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att arbetsgivaren kallar samtliga parter till ett nytt möte. Vid detta möte går arbetsgivaren igenom vilka åtgärder som vidtagits under utredningen samt redogör för hur dessa utfallit, vilket utmynnar i ett ställningstagande huruvida arbetstagaren har "arbetsförmåga av betydelse" eller inte. Därefter förklarar arbetsledaren/chefen rehabiliteringsutredningen vara avslutad. Detta dokumenteras i form av minnesanteckningar, alternativt protokoll, tillsammans med en detaljerad beskrivning av alla åtgärder som vidtagits.

2. 5. 1 Återgång i arbete

Har arbetstagaren arbetsförmåga av betydelse skall arbetstagaren återgå till sitt arbete. Placering till annat arbetsställe kan komma att ske. Anställningsavtalet är emellertid oförändrat.

2. 5. 2 Återgång inte möjlig

Saknar arbetstagaren arbetsförmåga av betydelse och återgång i arbete därmed inte är möjlig, kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl.

2. 6 Uppsägning och omplacering

Innan arbetsgivaren säger upp arbetstagare av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet i (hela) kommunen enligt 7 § andra stycket LAS. Sådant omplaceringsförsök/utredning och resultat av densamma skall dokumenteras. Om ingen omplaceringsutredning gjorts föreligger heller ingen saklig grund för uppsägning.

3. ARBETSDOMSTOLENS PRAXIS

Nedan följer några korta referat från Arbetsdomstolens (AD) praxis som kan vara till vägledning för rehabiliteringsarbetet.

AD 1993 nr 42

I den så kallade Elektrikerdomen – "vita fingrar" uttalade AD att uppsägningsfrågan skall bedömas med hänsyn till bestämmelserna i AFL och AML om arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av arbetstagare. Arbetsgivaren är enligt dessa bestämmelser skyldig att i samråd med arbetstagaren svara för de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering av arbetstagaren.

AD 1993 nr 96

Ansvar för rehabiliteringen åvilar inte bara arbetsgivaren utan även arbetstagaren på så sätt att arbetstagaren förutsätts medverka till sin egen rehabilitering. En arbetstagares vägran att delta i sin rehabilitering kan leda till att arbetsgivaren får anses fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och att saklig grund för uppsägning föreligger. AD ansåg att så var fallet när en anställd i ett centralkök på ett sjukhus vägrade medverka i sin rehabilitering/arbetsprövning.

AD 1997 nr 115

I den så kallade Perstorpsdomen ansåg AD att kommunen fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet när man efter fullgjord arbetsträning och rehabiliteringsutredning kunde konstatera att vårdbiträdet inte kunde återgå till det omvårdnadsarbete hon var anställd för. Kommunen hade saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

AD 1997 nr 73

AD ansåg att ett landsting saknade saklig grund för uppsägning av en färdig-rehabiliterad sjuksköterska, som inte kunde återgå till sitt arbete, då arbetsgivaren inte på ett fullgott sätt fullgjort sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS.