



Åter till arbetet

– nya regler vid rehabilitering



© Landsorganisationen i Sverige 2007

Framtagen av: Christina Järnstedt, LO, i samarbete
med Bo Ericson och Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd

Foto: Mattias Ahlm

Grafisk form: LO

Grafisk produktion: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2007

ISBN 91-566-2397-6

LO 07.08 2 000

Innehåll

Vad är nytt från och med den 1 juli 2007?	7
Vad är oförändrat?	8
Försäkringskassans nya roll	10
Facket ska vara med!	12
Bevaka och driv på att arbetsgivaren ligger ”steget före”	14
Vänta inte på Försäkringskassan!	16
När ska rehabilitering påbörjas?	18
Arbetsgivarens ansvar i förhållande till Försäkringskassan	19
Vad ska det lokala facket göra...	21
... om arbetsgivaren säger upp medlemmen	21
... om arbetsgivaren vägrar att medverka i rehabiliteringsarbetet	23

UNDER VÅREN 2007 BESLÖT RIKSDAGEN att förändra vissa regler som rör arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. I denna broschyr sammanfattas de viktigaste förändringarna i regelverket och hur de påverkar det fackliga arbetet.

Enligt den nya lagstiftningen ska Försäkringskassan ta initiativet till rehabilitering. Från och med den 1 juli 2007 slipper arbetsgivaren göra en formell rehabiliteringsutredning och skicka in den till Försäkringskassan. Arbetsgivaren ska dock även i fortsättningen enligt lagen om allmän försäkring ansvara för att vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering.

Samtidigt har arbetsgivaren fortfarande kvar en egen omfattande utrednings- och åtgärdsplikt enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Vår rekommendation är att facket och skyddsombuden i fortsättningen ska agera som om förändringen i lagen om allmän försäkring inte påverkat arbetsgivarens rehabiliteringsansvar och det förstärkta anställningsskyddet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Använd den här broschyren tillsammans med boken "Åter till arbetet", som innehåller LOs och LO-förbundens riktlinjer för förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.

"Åter till arbetet" kan beställas från LO-distribution. Ring 026-24 90 26 eller skicka e-post till lo@strombergdistribution.se. Boken kostar 50 kronor plus frakt.

Du kan också ladda ned "Åter till arbetet" som pdf-fil från LOs hemsida, www.lo.se/arbetsmiljo (klicka sedan på länken "Arbetsmiljömaterial" till vänster).

Vad är nytt från och med den 1 juli 2007?

REGLERNA FÖR ARBETSGIVARENS REHABILITERINGSANSVAR finns på flera ställen: I arbetsmiljölagen, i lagen om allmän försäkring och i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1994:1 om arbetsanpassning och rehabilitering.

Nyheter från och med den 1 juli 2007 gäller i 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring.

- Arbetsgivaren behöver inte längre göra en rehabiliteringsutredning på särskild blankett och skicka in till Försäkringskassan.
- I stället är det Försäkringskassan som ska se till att rehabiliteringsinsatser påbörjas så snart som det av medicinska och andra skäl är möjligt.
- Exakt när Försäkringskassan ska ta initiativet står inte längre i lagen. Andra viktiga tidsgränser har också tagits bort, exempelvis när Försäkringskassan senast ska genomföra avstämningsmöte och upprätta en rehabiliteringsplan.
- Arbetsgivaren ska, på Försäkringskassans begäran, lämna de upplysningar som kassan behöver för sin utredning.
- Innan arbetsgivaren lämnar sådana upplysningar till Försäkringskassan, ska arbetsgivaren samråda med den berörda arbetstagarerna. Arbetsgivarens skyldighet att samråda med facket har tagits bort ur lagen om allmän försäkring – men finns ju kvar i annan lagstiftning, exempelvis i arbetsmiljölagen.

Vad är oförändrat?

DEN LAGÄNDRING som trädde i kraft den 1 juli 2007 lägger ett större ansvar på Försäkringskassan – men förändrar inte det faktum att arbetsgivaren fortfarande har huvudansvaret för åtgärder på arbetsplatsen.

Här finns lagreglerna om arbetsgivarens ansvar

- Arbetsmiljölagens bestämmelser finns i 3 kapitlet 2 a § och 3 §. Där reglerna om arbetsgivarens utredningsskyldighet hittills låg i lagen om allmän försäkring, AFL, finns numera en hänvisning till arbetsmiljölagen.
- Dessutom finns Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, som preciserar vad arbetsgivaren ska göra för att fullgöra sina skyldigheter.
- Förebyggande arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01 och rehabilitering är två sidor av samma sak – att förhindra att anställda skadas av och på arbetet. Att dra lärdom av enskilda rehabiliteringsärenden är alltså en del av det förebyggande arbetet.

Enligt föreskriften Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, ska arbetsgivaren bland annat:

- se till att det finns en väl fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsorganisation på arbetsplatsen,
- fortlöpande bland de anställda undersöka behovet av åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering,
- så tidigt som möjligt påbörja arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering för de anställda som behöver det,
- vidta åtgärder för att anpassa arbetsituationen för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

Försäkringskassans nya roll

ENLIGT DET NYA REGELVERKET ska Försäkringskassan ta initiativet, om kassan anser att den sjukskrivna medlemmens rehabiliteringsbehov behöver utredas.

Tänk på att även arbetsgivaren eller medlemmen – själv eller genom facket/skyddsombudet – har rätt att kontakta Försäkringskassan och begära att rehabiliteringsbehovet utreds.

Det gäller även om medlemmen är i arbete men befinner sig i riskzonen för att bli sjukskriven. Kanske kan så kallad förebyggande sjukpenning vara en bra åtgärd.

- Försäkringskassan ska i samråd med medlemmen se till att hennes behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.
- Om behov föreligger ska Försäkringskassan kalla medlemmen till ett avstämningsmöte. Syftet är att klarlägga om den anställdas arbetsförmåga är nedsatt och om åtgärder behövs vidtas för att hon ska kunna återgå i arbete.
- Försäkringskassan ska, om medlemmen medger det, samverka med hennes arbetsgivare och fackliga organisation, med hälso- och sjukvården, med socialtjänsten och arbetsmarknadsmyndigheterna samt med andra myndigheter som kan vara berörda.

- Om medlemmen behöver en rehabiliteringsåtgärd, som hon kan få rehabiliteringsersättning för, ska Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Planen ska såvitt möjligt upprättas i samråd med medlemmen.
- Rehabiliteringsplanen ska
 - ange de rehabiliteringsåtgärder som ska komma ifråga
 - ange vem som har ansvaret för dem
 - ange en tidsplan för rehabiliteringen
 - ange de uppgifter i övrigt som behövs för att genomföra rehabiliteringen.
 - innehålla uppgift om den beräknade kostnaden för ersättning under rehabiliteringstiden.
- Försäkringskassan ska fortlöpande se till att rehabiliteringsplanen följs och att det vid behov görs nödvändiga ändringar i den.

Facket ska vara med!

REHABILITERING ÄR EN PROCESS med flera skeden. Medlemmen kallas ofta till flera olika möten med arbetsgivaren, Försäkringskassan och andra aktörer. Exempelvis ska arbetsgivaren enligt de nya reglerna samråda med medlemmen om vilka uppgifter som ska lämnas till Försäkringskassan.

Facket ska vara med som medlemmens stöd redan från början i ett rehabiliteringsärende – och genom hela den fortsatta processen. Ofta är det skyddsombudet, men ytterst är det medlemmen själv som väljer vem som är "facket".

Det är bara medlemmen själv som kan hindra fackets medverkan – inte arbetsgivaren eller någon annan. Det är lagbrott om arbetsgivaren motsätter sig facklig medverkan eller till och med uppmanar medlemmen att utestänga facket.

Om arbetsgivaren försöker utestänga ett skyddsombud är det brott mot 6 kapitlet 10 § i arbetsmiljölagen.

Om arbetsgivaren försöker utestänga en annan lokal facklig företrädare är det brott mot 3 § i förtroendemannalagen.

Facklig arbetsuppgift: Gör klart för arbetsgivaren att facket alltid ska kallas att delta och att det är facket som kontrollerar om medlemmen vill ha facklig medverkan eller inte. Det är viktigt att vi ser till att både arbetsgivaren och Försäkringskassan samt eventuella andra aktörer ser och använder facket som en resurs.

I "Åter till arbetet" finns riktlinjer för hur skyddsombudet och andra i det lokala facket ska agera för att hjälpa medlemmen att tillvarata sina intressen. Det gäller både när medlemmen ska samråda med arbetsgivaren och vid avstämningsmöten med Försäkringskassan eller andra aktörer.

Bevaka och driv på att arbetsgivaren ligger ”steget före”

I BOKEN ”ÅTER TILL ARBETET” betonas hur viktigt det är att facket ligger ”steget före” arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet. Ändringarna den 1 juli 2007 i regelverket för rehabilitering aktualiserar en ny facklig uppgift: Att bevaka och driva på att arbetsgivaren ligger ”steget före” Försäkringskassan!.

Arbetsgivaren har kvar sin skyldighet att både arbeta skade- och ohälsöförebyggande och att vara aktiv i rehabiliteringsarbetet. Arbetsanpassning i förebyggande syfte och rehabilitering hänger ihop – inklusive anpassning av arbetet som ett led i rehabiliteringen.

För att klara både det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsfallen ska det hos varje arbetsgivare finnas någon form av organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (arbetsmiljölagen 3 kapitlet och AFS 1994:1)

”När det ändå har hänt”, ska facket och arbetsgivaren ha gjort upp på förhand om hur man går till väga rent praktiskt och arbetsmässigt och vem hos arbetsgivaren som har ansvaret. Den fackliga organisationen, genom skyddsombud, ska delta aktivt i alla skeden av rehabiliteringsprocessen.

Företagshälsovården har en viktig roll som en gemensam expertresurs för både arbetsgivare, arbetstagare och det lokala facket. Företagshälsovården kan bidra med konstruktiva förslag på lösningar som underlättar medlemmens återgång i arbete. Det är arbetsgivaren som upphandlar företagshälsovård men det är viktigt att det sker i samverkan med det lokala facket.

Facklig arbetsuppgift: Bevaka och driv på att arbetsgivaren har fastlagda rutiner för anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsplatsen – och en väl fungerande företagshälsovård.

Hjälpmedel för de lokala parterna

Arbetsanpassning och rehabilitering ska bedrivas i enlighet med de riktlinjer som står i LOs och LO-förbundens gemensamma policyskrift ”Åter till arbetet”.

Som ett arbetsverktyg för både arbetsgivare och facket/skyddsombud går det bra att även i fortsättningen använda den blankett som tidigare användes och som heter ”Rehabiliteringsutredning – plan för återgång i arbetet” och som kan beställas hos Försäkringskassan.

Vänta inte på Försäkringskassan!

ENLIGT ARBETSMILJÖLAGEN OCH FÖRESKRIFTEN AFS 1994:1 är arbetsgivaren skyldig att både utreda behovet av anpassningsåtgärder och att vidta sådana åtgärder. Detta ansvar tar bland annat sikte på arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

I praktiken ligger sedan tidigare tyngdpunkten i rehabiliteringsverksamheten på åtgärder enligt arbetsmiljölagen. De flesta av de arbetslivsinriktade åtgärder som arbetsgivaren ska vidta enligt lagen om allmän försäkring är sådana som arbetsgivaren är skyldig att vidta även enligt arbetsmiljölagen.

Några exempel:

- Arbetsgivaren är skyldig att genomföra arbetsprovning, arbetsträning på den egna arbetsplatsen, omplacering och informationsinsatser.
- Arbetsgivarens ansvar omfattar även förändring av arbetsorganisation, arbetsuppgifter, arbetsfördelning, arbetsmetoder, arbetstider samt förändring av psykologiska eller sociala förhållanden.
- Successiv återgång efter sjukskrivning, arbetsrotation och lagarbete är exempel på relativt vanligt förekommande åtgärder.
- Arbetsgivaren ska skaffa särskilda arbetsredskap och teknisk utrustning.
- Även personella stödinsatser är sådant som arbetsgivaren kan vara skyldig att tillhandahålla enligt AFS 1994:1.

Facklig arbetsuppgift: Bevaka och driv på att det står i arbetsplatsens handlingsplan för arbetsanpassning och rehabilitering att arbetsgivaren ska initiera rehabiliteringsarbetet – om Försäkringskassan inte redan har gjort det.

Kontakter med Försäkringskassan

Om rehabiliteringsarbete i ett enskilt fall sätts igång på arbetsplatsen genom parternas försorg, bör Försäkringskassan underlättas om att så är fallet.

Om rehabiliteringsarbetet i ett enskilt fall stöter på problem från arbetsgivarens sida, bör Försäkringskassan kopplas in.

När ska rehabilitering påbörjas?

BETRÄFFANDE NÄR ARBETSGIVAREN ska ta sitt ansvar för att utreda och vidta åtgärder, kan som tumregel användas de tidpunkter som tidigare fanns i 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring:

Medlemmen har på grund av sjukdom varit frånvarande helt eller delvis från arbetet mer än fyra veckor i följd

Medlemmen har varit sjukfrånvarande ofta i kortare perioder (vid sex eller fler tillfällen under en tolv månadersperiod)

Medlemmen – själv eller genom det lokala facket, exempelvis skyddsombudet – begär att en rehabiliteringsutredning ska göras.

Facklig arbetsuppgift: Bevaka och driv på att arbetsgivaren lägger in dessa tidpunkter som en rutin så att de enskilda fallen uppmärksammas. Informera medlemmarna om möjligheten att begära att arbetsgivaren utreder arbetsanpassnings-/rehabiliteringsbehov redan innan det har gått så långt som till sjukfrånvaro.

Arbetsgivarens ansvar i förhållande till Försäkringskassan

DEN NYA SITUATIONEN från och med den 1 juli 2007 är att Försäkringskassan enligt lagen om allmän försäkring har givits en mer framträdande och aktivare roll än tidigare i rehabiliteringssituationen. Samtidigt har arbetsgivaren en liknande roll enligt arbetsmiljölagen.

Det finns inga närmare regler om hur systemet enligt lagen om allmän försäkring praktiskt ska samordnas med systemet enligt arbetsmiljölagen och AFS 1994:1. Så här kan det dock kunna fungera:

Det naturliga är att arbetsgivaren eller facket/skyddsombudet/medlemmen tar initiativet till att arbete kommer igång med att klarlägga behovet av rehabiliteringsåtgärder inom ramen för det organiserade arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Detta arbete får anses motsvara det samråd som arbetsgivaren enligt de nya reglerna ska ha med arbetstagen innan arbetsgivaren ska lämna upplysningar till Försäkringskassan.

Försäkringskassan bör underrättas om att ett utredningsarbete har igångsatts och även kontaktas och kopplas in om problem uppstår. Men inget hindrar de lokala parterna från att bjuda in Försäkringskassan på tidigt stadium för att aktivt delta som en extra resurs.

Detta förutsätter, som nämnts, att initiativet inte redan kommit från Försäkringskassan. Skulle så vara fallet, bör man förfara på samma sätt som om initiativet kommit från arbetsgivaren, facket eller medlemmen. Detta innebär att det samråd som ska föregå kontakter mellan Försäkringskassan och

arbetsgivaren sker i form av rehabiliteringsarbete inom ramen för den organiserade anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten.

Vad ska det lokala facket göra...

I BOKEN "ÅTER TILL ARBETET" finns exempel på olika situationer där den fackliga organisationen med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtalet kan driva ett fall mot arbetsgivaren när en uppsägning skett. I boken finns också anvisningar om hur vi driver ett ärende arbetsrättsligt när någon uppsägning inte har ägt rum.

... om arbetsgivaren säger upp medlemmen

Enligt lagen om allmän försäkring är arbetsgivaren skyldig att medverka efter anmodan av Försäkringskassan. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta de rehabiliteringsåtgärder som behövs för återgång i arbete.

Enligt arbetsmiljölagen och AFS 1994:1 har arbetsgivaren både en utrednings- och åtgärdsplikt ifråga om arbetsanpassning. Alla dessa skyldigheter har betydelse för anställningsskyddet enligt LAS och påverkar således bedömningen i ett enskilt fall om saklig grund för uppsägning föreligger.

Sjukdom är inte saklig grund för uppsägning, oavsett om sjukskrivningen är kort eller lång. Det är en princip som funnits i lagen om anställningsskydd (LAS) sedan den tillkom 1974. Undantaget från principen är när den anställda helt saknar arbetsförmåga.

Annars får arbetsgivaren inte säga upp. I 7 § i lagen om anställningsskydd står att "En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig."

Det innebär i praktiken att arbetsgivaren ska ha vidtagit alla

åtgärder för att undvika uppsägning. Arbetsgivaren är skyldig att utreda alternativa lösningar som är förmånligare för den anställda än uppsägning. Det finns en skyldighet att omplacera där så är möjligt.

Principen om att uppsägning endast får ske på saklig grund innebär även att arbetsgivaren är skyldig att fullgöra sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen och det åtgärdsansvar som följer av 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring.

Om arbetsgivaren inte har uppfyllt dessa skyldigheter, föreligger inte heller saklig grund för uppsägning.

Ett rättsfall (AD 1993 nr 42) från Arbetsdomstolen

Så här skrev Arbetsdomstolen: ”Bestämmelserna i anställningsskyddslagen om saklig grund för uppsägning och om arbetsgivarens omplaceringskyldighet måste givetvis ses i belysning av de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare och arbetstagare har antingen dessa grundas på särskilda föreskrifter i anställningsskyddslagen eller annan lag eller på avtal som parterna är bundna av. Och häri ligger att även de ändringar som gjorts bland annat i arbetsmiljölagen kan få betydelse vid prövningen i det enskilda fallet av vad som är saklig grund för uppsägning”.

Mot denna bakgrund är det vår uppfattning att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga alltså har ett förstärkt anställningsskydd.

... om arbetsgivaren vägrar att medverka i rehabiliteringsarbetet

En arbetsgivares vägran att medverka kan ta sig många uttryck. Vad vi från fackets sida kan göra mot detta, beror på hur arbetsgivaren tredskas och är ovillig.

Har arbetsgivaren inte en fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet, så bryter arbetsgivaren mot föreskriften om detta, alltså AFS 1994:1. Skyddsombudet kan påtala detta till Arbetsmiljöverket.

Ett arbetsrättsligt verktyg för att komma till tals med arbetsgivaren är fackets begäran om förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Arbetsgivaren är skyldig att komma till förhandlingen, annars kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd.

En arbetsgivare som utestänger facket eller skyddsombudet från att medverka i rehabiliteringsarbetet bryter mot 3 § förtroendemannalagen respektive 6 kapitlet 10 § arbetsmiljölagen och kan bli skyldig att betala skadestånd.

En tänkbar situation är att arbetsgivaren i och för sig samråder med vår medlem och lämnar upplysningar till Försäkringskassan men gör detta negativt och ovilligt med återopande av att det inte finns något arbete som medlemmen kan utföra.

En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare utan att ha iakttagit sina skyldigheter enligt 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring och 3 kapitlet 3 § i arbetsmiljölagen samt föreskriften AFS 1994:1 anses normalt sakna saklig grund för uppsägningen, om denna beror på förhållanden som är hänförliga till arbetstagarens sjukdom och nedsatta arbetsförmåga.

Ska vi ha någon möjlighet att driva det enskilda fallet arbetsrättsligt, måste det finnas ett konkret förslag till lösning som facket/skyddsombudet har framfört men som arbetsgivaren vägrat pröva. Vårt förslag till lösning måste också vara rimligt och genomförbart.



Goda råd till arbetsgivaren

- Ta kontakt med den sjukskrivna tidigt och ordna ett möte för att undersöka möjligheterna till återgång i arbete.
- Fokusera på arbetsförmågan, även om den är nedsatt, och på möjligheterna – inte på problem och hinder.
- Var kreativ och lyssna på vad den anställda själv vill och föreslår.
- Upprätta en plan för återgång i arbete tillsammans med den sjukskrivna anställda och facket. Använd gärna företagshälsovården som resurs.
- Följ upp varje steg i rehabiliteringsarbetet och återför kunskaper och erfarenheter till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Agera tidigt för att förhindra att även andra anställda drabbas av ohälsa.