

Vilket ansvar har chef och arbetstagare?



Ansvar att förebygga

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

3 kap 2 § Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

- Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.
- Arbete ska planläggas och anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö.
- Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Ansvar för rehabilitering

- Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning (2020:5)

2 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs. Bestämmelser om arbetsgivares ansvar vid arbetstagares rehabilitering finns i 30 kap. socialförsäkringsbalken.

- Socialförsäkringsbalken (2010:110)

30 kap 6 a § Den försäkrades arbetsgivare ska efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas och även i övrigt medverka till det. **Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.**

Arbetsgivarens roll

Arbetsgivarens har ett **utredningsansvar**, vilket innebär att arbetsgivaren skall **klarlägga** eventuella störningar i produktionen/verksamheten genom att:

- **påtala** misskötsamhet
- **utreda** vad misskötsamhet / störningar beror på
- samt **erbjuda** rehabilitering om så behövs.

Medarbetarens roll

Medarbetaren har en skyldighet att utifrån sitt hälsotillstånd aktivt delta i den egna rehabiliteringen.

Det innebär att lämna tillräcklig information om sitt hälsotillstånd så att en lämplig planering kan upprättas och att aktivt medverka i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren efter utredning erbjuder.

Förstärkt anställningsskydd vid sjukdom

- Förstärkt anställningsskydd = “förbud mot uppsägning”
- Ej sakliga skäl för uppsägning förrän arbetsgivaren sin fullgjort rehabiliteringsskyldighet enligt 30 kap Socialförsäkringsbalken
- Gäller vid alkohol- eller drogrelaterad sjukdom (enligt medicinsk bedömning)
- Kräver att arbetstagaren åberopar sjukdom och kan styrka koppling till misskötsamhet
- En sjuk AT som agerat avskedsgrundande → inget förstärkt skydd
 - AD 2002 nr 33 – lastbilschaufför – grovt rattfylleri
 - AD 2007 nr 33 – elinstallatör – drog/alkohol-påverkad – säkerhetsrisk
 - AD 2020 nr 30 – industriarbetare - kört arbetsfordon trots förlorat körkort

När upphör det förstärkta anställningsskyddet?

- Om arbetstagaren vägrar delta i adekvat rehabilitering
- Om arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter men förbättring uteblir
- Arbetsgivaren måste kunna visa att alla rimliga rehabiliteringsåtgärder vidtagits
 - AD 2014 nr 3: ”En arbetstagare är i sin fulla rätt att tacka nej till erbjuden behandling. Ett sådant avböjande kan inte i sig anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet. Däremot kan ställningstagandet leda till att arbetstagaren vid **fortsatta problem** med anledning av sin alkoholkonsumtion – alkoholsjukdom – inte anses ha medverkat till sin egen rehabilitering och att arbetsgivaren då anses ha gjort vad som ankommer på arbetsgivaren i fråga om att erbjuda rehabilitering och att det då kan föreligga saklig grund för uppsägning.”

Hur många återfall måste accepteras?

- AD 1997 nr 145 – ett enstaka återfall kan inte ses som ett tecken på ovilja att medverka till rehab, särskilt om arbetstagaren annars visat vilja att delta i behandling
- AD 2013 nr 65 – flera (3) återfall (frånvaro) efter behandlingshem - rehab-möjligheter ej uttömda trots återfall – ”Arbetsgivaren borde i högre grad tagit hänsyn till att det erfarenhetsmässigt tar tid för den som lider av alkoholsjukdom att bli fri från sitt beroende och att man får räkna med bakslag i rehabiliteringen.”
- Helhetsbedömning krävs: Arbetsgivaren kan behöva acceptera flera återfall, särskilt om arbetstagaren visar vilja att delta i rehab och det finns ytterligare möjlighet till förbättring. Hänsyn tas till hur resursstark arbetsgivaren är.

Vinster med behandling

- God prognos
- En tryggare arbetsplats
- En bättre psykosocial arbetsmiljö
- Friskare personal
- Visar vägen för andra
- Hjälper anhöriga
- Ekonomisk vinning

Vinster med behandling

ALKOHOLENS KOSTNAD

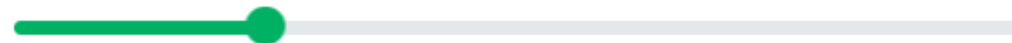
Anställda

500

Min: 0 - Max: 1000000

Antal anställda

Produktivitet **25** nedsättning 25 %



Produktivitetsnedsättning vid beroendesjukdom

NEDSATT PRODUKTIVITET ▼

Namn

Totalt

Anställda 500

Produktivitetsnedsättning 25 %

Antal med beroende 25 personer

ÅRSKOSTNAD 3.750.000 kr

Fråga oss



020-22 12 00

E-post: info@aleforsstiftelsen.se