

Motion till riksdagen 2019/20:556

av Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S)

Uppsägning vid sjukdom

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om uppsägning vid sjukdom och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Svensk arbetsmarknadslagstiftning medger rätt för arbetsgivare att säga upp personal vid arbetsbrist. Den ger också arbetsgivaren möjlighet att säga upp medarbetare av personliga skäl. De personliga skäl som avses är oftast arbetsvägran eller extremt olämpligt uppträdande på arbetsplatsen. Personer som sägs upp på grund av arbetsbrist har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, omställningsstöd från arbetsgivaren (om denne t.ex. är anknuten till Trygghetsrådet TRR eller liknande) och annan hjälp från samhället att klara sin omställningssituation. Den som blir uppsagd av personliga skäl har i allmänhet inte full tillgång till allt detta, vilket ju är begripligt med tanke på att personen själv kan anses ha bidragit till uppsägningen.

Personer som drabbas av sjukdom som gör att de har nedsatt arbetsförmåga har rätt till sjukersättning från Försäkringskassan. Vid långvarig sjukdom har arbetsgivaren ett ansvar att erbjuda andra arbetsuppgifter om det är så att man inte kan utföra den funktion man hade före sjukdomen. I dag är psykisk ohälsa, t.ex. utmattningsdepression, den vanligaste typen av sjukdom i dessa sammanhang. Om arbetsgivaren inte har arbetsuppgifter som den sjuke kan utföra alls så blir det aktuellt med uppsägning. Ansvaret övergår då till den enskilde, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Ofta beror det på huruvida personen kan anses ha tillräcklig arbetsförmåga för att söka jobb eller inte om det blir Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingens ansvar. Det är dock inte ovanligt att personer som själva anser sig vara sjuka ska stå till arbetsmarknadens förfogande och därmed räknas som arbetslösa.

Det är i den här situationen som dagens förhållningssätt till uppsägningsskälen blir problematisk. Många arbetsgivare väljer helt enkelt att säga upp den sjuke på grund av arbetsbrist för att denne ska få de rättigheter som följer på det. I verkligheten råder dock

inte arbetsbrist utan arbetsgivaren börjar så snabbt de kan söka en ny person som kan utföra de fortsatt helt verkliga arbetsuppgifter som det uppenbart inte alls råder brist på. Det rimliga vore ju att sjukdomen betraktades som ett personligt skäl för uppsägning (det finns arbetsuppgifter men personen är på grund av sjukdomen oförmögen att utföra dem och sägs därför upp). Det skulle dock innebära att den redan utsatte medarbetaren som inte gjort något fel utan helt enkelt blivit sjuk ytterligare förlorade ersättning.

Ska man vara brutalt ärlig så tvingas alltså många arbetsgivare att begå en sorts försäkringsbedrägeri (ange oriktiga skäl till uppsägningen) för att deras tidigare anställda ska få den ersättning de borde vara berättigade till. Det är inte rimligt.

En rimligare ordning vore att uppsägning av personliga skäl gav samma rätt till ersättning som uppsägning på grund av arbetsbrist i de fall det personliga skälet är en sjukdom. Här krävs en översyn.

Sara Heikkinen Breitholtz (S)

Hans Hoff (S)