

Arbetsrättsexperten hjälpte cancersjuk skogsmästare

En skogsmästare som varit anställd i över 20 år fick i höstas beskedet att han hade cancer. Prognosen var relativt god, förklarade läkaren, men det stod klart att en lång och svår behandling väntade och en längre period av sjukskrivning var oundviklig. När arbetstagaren berättade om cancerdiagnosen för sin arbetsgivare möttes han av allt annat än stöd, och kort därefter kom beskedet – han skulle bli uppsagd.

Möttes av kyla

När arbetstagaren lämnade beskedet till arbetsgivaren fick han ett kyligt bemötande. Det blev snart klart för honom att arbetsgivaren var mer intresserad av hur lång frånvaro det skulle vara fråga om och när han beräknades vara tillbaka i tjänst på heltid igen, än någonting annat. Arbetsgivarens reaktion både sårade och bekymrade arbetstagaren, en reaktion som dessvärre visade sig vara befogad. Endast en vecka efter att arbetstagaren berättat för arbetsgivaren om sitt cancerbesked kom nästa chock, att han skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist efter 20 års anställning.

Ingen verklig arbetsbrist

Innan cancerbeskedet kom var det aldrig tal om någon omorganisation. Plötsligt var det just denna arbetstagare som skulle bli av med sin tjänst, och arbetsgivarens förklaringar till arbetsbristen var vaga och motsägelsefulla. Arbetstagaren tog kontakt med Arbetsrättsexperten, som företrädde arbetstagaren och inledde förhandlingar med arbetsgivaren. – Enligt min uppfattning var det väldigt tydligt att någon egentlig arbetsbrist överhuvudtaget inte förelåg. I själva verket handlade det endast om att vår klient hade blivit sjuk och skulle komma att vara frånvarande från arbetet en längre tid med anledning av sin cancerbehandling, säger en av de jurister vid Arbetsrättsexperten som företrädde arbetstagaren.

Märklig förhandling

När Arbetsrättsexpertens [jurister från arbetsrättsexperten](#) träffade arbetsgivaren för att förhandla verkade arbetsgivaren både osäker och orolig. – Min uppfattning var att man helt enkelt inte hade en röd tråd i resonemanget. Plötsligt började arbetsgivaren dra upp påstådd misshandling som låg flera år tillbaka i tiden, som inte alls hade med arbetsbristen att göra. Jag fick uppfattningen om att man försökte helgardera sig på något sätt, men resultatet framstod bara som oseriöst, säger arbetstagarens jurist hos Arbetsrättsexperten.



Inte saklig grund

Eftersom arbetsbristen inte framstod som trovärdig, utan som ett direkt resultat av att arbetsgivaren ville göra sig av med arbetstagaren på grund av att han fått cancer, menade arbetstagarens jurister att en uppsägning inte skulle vara sakligt grundad. – Det är som utgångspunkt inte tillåtet att säga upp en arbetstagare för att den har blivit sjuk och kommer att vara frånvarande på grund av sjukdom, och det har ingenting med arbetsbrist att göra. För att säga upp en arbetstagare på grund av sjukdom krävs i princip att det är klarlagt att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren, och då ska arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Det handlar i så fall om personliga skäl och inte arbetsbrist. I det här fallet fanns definitivt ingen saklig grund för att skilja arbetstagaren från tjänsten, förklarar arbetstagarens jurist.

Fick upprättelse

För arbetstagaren var det viktigaste målet med förhandlingen att han fick behålla sin tjänst för att kunna skydda sin sjuklönegrundande inkomst (SIG). Förhandlingarna slutade med en överenskommelse som innebar att arbetstagaren fick jobba kvar, samt att arbetstagaren därutöver fick 200 000 i skadestånd. Det blev ett mycket gynnsamt utfall för arbetstagaren, som upplevde att han fick upprättelse samtidigt som han är mycket tacksam för han fick behålla sin SGI och fick hjälp av [arbetsrättsexperten med ett avtal](#) som reglerade frågan.

Arbetsrättsexperten

Johannes Merbom
VD

Arbetsrättsexperten är sveriges största arbetsrättsbyrå.