



Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved sykefravær – Lovtekst, rettspraksis, praktiske råd og de vanskeligste sykefraværssakene

12. august 2025

Nyhetsbrev fra Simonsen Vogt Wiig

Denne artikkelen ser på hvor langt arbeidsgivers plikter går i sykefraværsoppfølgingen ut fra lovtekst, formål og rettspraksis, med noen råd og med fokus på de vanskeligste sykefraværssakene.

1. Innledning

Gjennom mange år har arbeidsgivers plikter ved oppfølging av sykmeldte økt med det formål å få sykmeldte tilbake i arbeid og dermed redusere sykefraværet, til beste for arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunnet. Det er stor enighet om denne politikken, som har fått gjenklang i lovgivning og rettspraksis.

Endringen av regelverket ved sykefraværsoppfølging de senere år har hatt sin bakgrunn i avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Den første avtalen kom i 2001 og hadde som mål å få det totale sykefraværet i Norge under 5,6 %. Det har ikke lyktes, men avtalen har banet vei for et utprøvd sykeoppfølgingssystem med oppfølgingsplan innen 4 uker, første dialogmøte innen 7 uker, andre dialogmøte innen 26 uker og eventuelt et tredje dialogmøte innen 12 måneder. Siden 2001 er det inngått en rekke IA-avtaler, og den siste er fra 2025.

2. Utviklingen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Arbeidervernloven av 1936 hadde ingen spesielle regler om tilrettelegging ved sykdom bortsett fra fravær for kvinner i barsel.

Arbeidervernloven av 1956 hadde fra 1973 i § 44 a en bestemmelse om omplassering eller omskolering ved bl.a. sykdom, som må kunne benevnes som tilrettelegging.

Plikten til å tilrettelegge for arbeidstaker ved bl.a. sykdom kom mye sterkere frem i arbeidsmiljøloven av 1977 § 13 nr. 2, som sa at ved bl.a. sykdom:

«skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e. l.»

Ordlyden ble stående frem til arbeidsmiljøloven av 2005 da dagens bestemmelse i § 4-6 ble innført.

Bortsett fra mindre språklige endringer, har bestemmelsen vært tilnærmet uendret siden. Dette belyses i neste punkt, som tar for seg omfanget av arbeidsgivers plikter ut fra foreliggende lovtekst.

Dagens system bringer de fleste tilbake i sine stillinger innen rimelig tid. Denne artikkelen ser på de tilfeller der dette ikke skjer; de vanskelige sykefraværssakene.

3. Arbeidsmiljøloven § 4-6 – Tilretteleggingsbestemmelsen

Arbeidsmiljøloven § 4-6 (1. og 2.) har følgende ordlyd:

«(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.»

Som det fremgår av lovteksten, er tilretteleggingsplikten omfattende, noe som også er bekreftet av Høyesterett i Widerøe-saken (HR-2022-390-A, gjennomgått nedenfor). Arbeidsgiver skal iverksette tiltak, dvs. tilrettelegging for at arbeidstaker skal kunne utføre arbeidsoppgaver. Begrensningen «så langt mulig» er ikke stor, og innebærer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende innenfor rammene av virksomhetens ressurser og organisering. Plikten vil derfor normalt være mer omfattende i større virksomheter enn i små. Det gjøres en konkret vurdering i hver enkelt sak av hvor langt arbeidsgivers plikter går, og arbeidsgiver må kunne dokumentere oppfølgingen dersom saken kommer til domstolen.

Tilretteleggingen kan være av midlertidig eller varig natur, og kan innbefatte omlegging av arbeidstiden, tekniske hjelpemidler, endret kontorplass, kanskje hjemmekontor mm.

Plikten til å lage oppfølgingsplan for den sykmeldte kom inn i arbeidsmiljøloven av 1977 i 2003, med en tilsvarende medvirkningsplikt for arbeidstaker.

4. Forarbeider til arbeidsmiljøloven § 4-6

Forarbeidene, Ot. Prp. nr. 49 (2004-2005), kap. 25 har noen uttalelser som er av interesse i tolkningen av § 4-6:

«Tilretteleggingskravet er vidtrekkende, men ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.

Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid, jf. andre ledd. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en

passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.»

Både lovtekst og forarbeider legger opp til at arbeidsgiver skal strekke seg langt i tilretteleggingen.

Forarbeidene til statsansatteloven inneholder også enkelte momenter av interesse:

Prop. 94 L (2016–2017) side 211-212 fremkommer følgende:

«Har den ansatte vært fraværende fra arbeidet, og arbeidstaker ikke kan påvise at det er mulig å gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid, kan arbeidsgiver benytte oppsigelse. Vernet mot oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-8 gjelder også i staten, se omtale til § 21 nedenfor. I staten er det praksis for at man vanligvis ikke benytter oppsigelse overfor en ansatt før det er gått to år siden vedkommende ble helt eller delvis fraværende fra arbeidet som følge av sykdom. Dersom vedkommende har blitt 100 prosent arbeidsufør, og ikke vil være i stand til å gjenoppta arbeidet, vil vilkårene for oppsigelse være oppfylt, selv om det ikke har gått to år. Hvis det er svært gode sjanser for at vedkommende innen rimelig tid vil kunne gjenoppta arbeidet i stillingen, helt eller delvis, eller kan få tilrettelagt arbeid i virksomheten jf. aml § 4-6, vil det neppe være saklig grunn til å oppsigelse selv om dette tidspunktet ligger betydelig lengre frem i tid. Arbeidsgiver må, ved eventuell oppsigelse, dokumentere at det har vært forsøkt individuell tilrettelegging.»

Slik det fremkommer av det siterte, er det således to sentrale vilkår som må være oppfylt for at en oppsigelse på grunn av sykdom skal være gyldig. For det første må det være sannsynlig at arbeidstaker ikke kan gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid, og for det annet må arbeidsgiver ha oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Også i staten vil det i tillegg være en omplasseringsplikt, der dette er mulig, etter statsansatteloven § 20 (2).

5. Arbeidstakers medvirkningsplikt

Selv om arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for tilrettelegging, og tilretteleggingen begynner hos arbeidsgiver, er arbeidstakers medvirkning avgjørende for at tilretteleggingen skal kunne lykkes. Tilrettelegging vil ikke være mulig dersom ikke arbeidstaker er med på det og bidrar med sitt. Medvirkningsplikten innebærer derfor å være med på de tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver legger opp til, og komme med egne opplysninger og innspill i prosessen. Arbeidstaker har bl.a. plikt til å opplyse om restarbeidsevne.

Arbeidstakers medvirkningsplikt kom inn i arbeidsmiljøloven av 1977 i 2003 i § 16, slik:

«Arbeidstakere som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l. skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, jf. § 13 nr. 4.»

Arbeidstakers medvirkningsplikt kommer nå frem i arbeidsmiljøloven § 2-3 f, § 2-3 g, som dreier seg om å medvirke med oppfølgingsplan og delta i dialogmøter. Videre følger medvirkningsplikt av folketrygdloven § 8-8.

I forarbeidene ved innskjerpingen av pliktene til medvirkning fra 2007, ble det i Ot. prp. 6 (2006-2007) uttalt i pkt. 3.3.3 at

«... arbeidstaker opplyser om sin arbeidsevne og medvirker aktivt i møtet [...] arbeidstaker skal delta på dialogmøte [...] Departementet vil understreke betydningen av at arbeidstaker slutter opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeidet og deltar aktivt i forhold til bruk av de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt, og det må således stilles krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen.»

Det er arbeidstaker som har tilgang til medisinske opplysninger og vurderinger om seg selv. Selv om hen ikke har plikt til å fremlegge diagnose, men restarbeidsevne, viser rettspraksis at arbeidstaker kan få bevisbyrden for at vedkommende kan komme tilbake i sin egen stilling innen rimelig tid, se for eksempel LA-2024-32632 (omtalt nedenfor).

6. Rettspraksis 2019-2025

Det er omfattende rettspraksis knyttet til arbeidsmiljøloven § 4-6 fordi bestemmelsen kommer opp i nesten alle saker som gjelder sykefravær. Det er derfor naturlig å trekke frem noen dommer fra Høyesterett og lagmannsrettene de senere år for å identifisere de viktigste momentene i en sykefraværsoppfølging. Høyesteretts avgjørelser er de viktigste, og behandles derfor først.

a) HR-2024-1188-A

Helsefagarbeideren på 55 år som ikke klarte jobben

– Gyldig oppsigelse

En helsefagarbeider på 55 år, som hadde arbeidet i Oslo kommune siden 2004 ble sagt opp fra sin stilling som helsefagarbeider i hjemmehjelpstjenesten i 2022 etter at han var blitt fratatt autorisasjonen som følge av manglende faglig innsikt. Han gjorde gjeldende at kommunen hadde plikt til å tilby ham en annen passende stilling, som ledd i en tilretteleggingsplikt. Høyesterett kom til at det forelå en slik plikt, men at slik plikt er begrenset og situasjonsbestemt. Høyesterett kom til at arbeidstakerens alder og ansiennitet tilsa at kommunen hadde plikt til å tilby annen passende stilling. Ved den samlede avveiningen måtte det imidlertid vektlegges at kommunen hadde gjort en rekke tiltak for å få arbeidsforholdet til å fungere, og at det var gjort rimelige undersøkelser av om det fantes annen passende ledig stilling i kommunen. Oppsigelsen var derfor saklig begrunnet, selv om det ikke var tilbudt alternativt arbeid. Høyesterett uttalte (avsnitt 48 og 49):

«En plikt til å tilby annet passende arbeid vil gå ut over arbeidsavtalens rammer ved at det vil være tale om en annen stilling. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å organisere sin egen virksomhet, og en omplasseringsplikt griper derfor inn i arbeidsgivers styringsrett.

Høyesterett har i HR-2022-390-A Widerøe vektlagt arbeidsgivers styringsrett i forståelsen av rekkevidden av plikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6 til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiver «så langt det er mulig» skal iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Førstvoterende viser i avsnitt 46 til at det må gjøres en avgrensning av hensyn til arbeidsgivers behov for å styre virksomheten, blant annet ved å bestemme organisasjons- og stillingsstruktur. Det samme må gjelde for rekkevidden av en plikt til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelser.»

Videre uttalte Høyesterett (avsnitt 62):

«Oppsigelsen av A er begrunnet med at han ikke lenger kan arbeide som helsefagarbeider etter at Helsetilsynet tilbakekalte autorisasjonen i vedtak 7. april 2022. Det er åpenbart at dette utgjør en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse.»

Og i avsnitt 68:

«Samtidig går det fram av min gjennomgang at arbeidsprestasjonen lå markert under hva som kunne forventes, og at de kartleggingene som ble foretatt, tydet på at han heller ikke var egnet til andre oppgaver innen helsetjenesten i kommunen.»

Høyesteretts konkluderte med følgende i avsnitt 77:

«I den samlede avveiningen må det legges vekt på at kommunen gjorde en rekke tiltak for å få arbeidsforholdet til å fungere og for å kartlegge arbeidsevnen. Det er også mitt syn at kommunen ut fra omstendighetene foretok rimelige undersøkelser av om det fantes annen passende stilling i kommunen som var ledig. Samlet sett kan jeg

ikke se at manglende tilbud om alternativt arbeid innebærer at oppsigelse vil være en uforholdsmessig streng reaksjon. Oppsigelsen er derfor saklig begrunnet.»

Kommentar:

Det var tale om en helsefagarbeider som ikke klarte å utføre sitt arbeid, og som etter Høyesteretts vurdering dermed misligholdt arbeidsavtalen. Det gikk ut over både kolleger og brukere, og dermed arbeidsforholdets formål. Både tingretten og lagmannsretten kom til motsatt resultat, så dommen er særlig prinsipiell, fordi den viser at det foreligger en grense for hva arbeidsplassen, kollegene og pasientene skal måtte akseptere i oppfølgingen.

b) HR-2024-423-A

Oljearbeideren på 61 år med hjerteinfarkt fikk ikke unntak fra nattarbeid

– Ikke oppsigelsessak

En oljeservicearbeider som arbeidet offshore, krevde fritak fra nattarbeid av helsemessige årsaker, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd. Høyesterett vurderte bestemmelsen i sammenheng med tilretteleggingsplikten etter § 4-6, men presiserte at det kun er § 4-6 som åpner for tilrettelegging i arbeidstakers vanlige arbeid. Fritak kunne nektes ved vesentlig ulempe for virksomheten, en terskel som ligger høyt. I denne saken fant imidlertid Høyesterett at det forelå vesentlig ulempe, og viste bl.a. til hensynet til andre ansatte, organisatoriske problemet og at arbeidstaker hadde fått tilbud om stilling på land uten nattarbeid, som han hadde avslått.

Høyesterett uttalte (avsnitt 67):

«Ulemper for de øvrige ansatte ved å måtte overta de vaktene som fritaket gjelder, og for bedriften i oppsett av arbeidsplaner som gjør det mulig fortsatt å utføre oppdragene, er også relevante ...»

Kommentar:

Som ved tilrettelegging ved sykefraværsoppfølging, er det relevant om tilretteleggingen går ut over andre ansatte, organisatoriske forhold og arbeidsgivers styring av virksomheten. I noen tilfeller veier disse forhold så mye at arbeidstakers tilretteleggingsønsker ikke kan imøtekommes. I denne saken var det et poeng at arbeidstaker hadde vært tilbudt annen stilling, om enn med lavere lønn.

c) HR-2022-390-A

Utbrent multimediekonsulent på 39 år i Widerøe med tilrettelegging over 10 år

– Gyldig oppsigelse

En arbeidstaker på 39 år med 21 års ansiennitet, som arbeidet med multimedier (videoer og e-læring), ble sagt opp i 2019 etter at det var klarlagt at hans arbeidsevne var varig redusert med 50 prosent pga. depresjon og utbrenthet. Det var forgojves gjennomført tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6 siden 2009, dvs. over ca. 10 år. Sykefraværet over en tiårsperiode varierte, men lå på ca. 50 % i gjennomsnitt, og han ønsket permanent halv stilling. Høyesterett kom til at plikten etter § 4-6 ikke innebar at arbeidsgiveren pliktet å la ham fortsette på permanent basis i halv stilling. Plikten til å iverksette tiltak av hensyn til arbeidstakeren «så langt det er mulig» omfatter ikke nødvendigvis en plikt til å opprette en ny, redusert stilling for arbeidstaker. Dersom det er tale om permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstruktur, må det foreligge vektige grunner for at § 4-6 skal utløse en slik plikt for arbeidsgiver.

Høyesterett uttalte (avsnitt 41-45) om tilretteleggingsplikten:

«Det primære er å få arbeidstakeren tilbake i det arbeidet vedkommende hadde før arbeidsevnen ble redusert, men arbeidsgiver kan også være forpliktet til andre og mer permanente tilretteleggingstiltak.

Videre fremheves «tilrettelegging av ... arbeidstiden» som et aktuelt tiltak [...] dette omfatter så vel endrede tidspunkter for arbeidet som redusert arbeidstid.

Formuleringen «så langt det er mulig» tilsier at arbeidsgivers plikt er vidtgående. Forarbeidene bekrefter dette [...]det] uttales på side 13 at dette skal «tolkes strengt» og kan omfatte tiltak som er «økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver» [...]

Samtidig er det klart at «så langt det er mulig» ikke kan tas helt på ordet [...] i Ot. prp. nr. 49 (2004–2005) uttales det på side 105 at arbeidsgivers plikt ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstakeren, «men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen».

Kommentar:

Høyesterett uttaler at det skal gjøres en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering, der tilretteleggingsplikten anses som vidtgående, og kan innebære at den vil være både økonomisk belastende, ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver. Selv om tilretteleggingsplikten går langt, går den ikke så langt som til å opprette ny stilling for arbeidstaker, heller ikke en permanent halv stilling. Det er arbeidsgiver som bestemmer organisasjons- og stillingsstrukturen.

d) LF-2024-154530

Montør av butikkinnredning på 56 år med høyt sykefravær men frisk etter oppsigelsen

– Tilrettelegging oppfylt, men oppsigelse ugyltig etter en interesseavveining

En montør av butikkinnredning på 56 år med 20 års ansiennitet ble sagt opp i 2023, etter et års sykefravær i 2021-22 og vedvarende høyt sykefravær i 2023, med et gjennomsnitt på 64 % over en periode på to til tre år. Han hadde problemer med skuldre, ryggen og begynnende KOLS. Omtrent en måned etter oppsigelsen ble imidlertid arbeidstaker 100 % friskmeldt. Tingretten opprettholdt oppsigelsen, mens lagmannsretten kom til motsatt resultat.

Lagmannsrettens flertall konkluderte under tvil med at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt var oppfylt, selv om han kunne vært prøvd ut en gang til ved opprinnelig avdeling. Flertallet mente videre at det på oppsigelsestidspunktet ikke forelå utsikter til at arbeidstaker ville kunne gjenoppta arbeidet innen rimelig tid. Imidlertid hadde ikke arbeidsgiver systematisk innhentet opplysninger fra de forskjellige avdelinger hvor arbeidstaker hadde vært prøvd ut. Lagmannsretten mente etter en konkret vurdering at det ikke var rimelig at arbeidsforholdet ble bragt til opphør etter en avveining av partenes interesser. Her ble bla. vist til at arbeidstaker hadde fylt sin stilling inntil ankeforhandlingene, dvs. et års tid, at han ville ha vansker med å få ny jobb og at tilretteleggingen ikke hadde vært optimal.

Lagmannsrettens flertall uttalte:

«Legeuttalelsen som ble inngitt fra fastlegen 21. november 2023 gir imidlertid ingen holdepunkter for noe tidsforløp med hensyn til bedring. Det er arbeidstaker i slike tilfeller som må besørge at arbeidsgiver får tilfredsstillende informasjon om helsetilstanden. I den situasjonen A og bedriften nå befant seg i, var det å forvente at A sørget for å få innhentet en grundigere legeuttalelse. Med de opplysninger som forelå på tidspunktet for oppsigelsen, var det forståelig at arbeidsgiver var av den oppfatning at A ikke ville kunne komme tilbake i full stilling innen rimelig tid. Som allerede nevnt er det påpekt flere svakheter ved arbeidet med tilretteleggingen. Likevel mener flertallet arbeidsgivers vurdering var fattet på et forsvarlig grunnlag.»

Kommentar:

Lagmannsretten la under tvil til grunn at tilretteleggingsplikten var oppfylt og at, «med As sykehistorikk, var det etter flertallets syn i utgangspunktet ikke sannsynlig at A innen rimelig tid ville komme tilbake i 100 % stilling.» Dermed skulle oppsigelsen i utgangspunktet vært ansett saklig, slik som i tingrettens konklusjon. Men lang ansiennitet og høy alder gir et særlig stillingsvern, som fikk gjennomslag her i interesseavveiningen. Arbeidstakers mulighet til å finne nytt arbeid ble ansett som vanskelig. Selv om lagmannsretten toner det ned, så hadde det nok også betydning at arbeidstaker etter oppsigelsen ble 100 % friskmeldt og hadde arbeidet full tid uten

sykefravær av betydning. Dermed kunne det se ut til at arbeidsgiver ikke hadde lagt riktig prognose til grunn for fremtidig fravær.

e) LH-2024-75291

Kommunal fagarbeider med utmattelse og mye fravær over fire år

– Ugyldig oppsigelse

En 57 år gammel fagarbeider hadde vært ansatt i kommunen siden 2008, og ble sagt opp i 2023 etter 15 års tjeneste, pga. sykefravær med bakgrunn i utmattelse. Sykefraværshistorikken besto av noe sykefravær fra 2018, deretter mye sykefravær fra 2019 til 2023, ca. fire år. Lagmannsretten kom, i motsetning til tingretten, til at oppsigelsen av en henne var ugyldig. Kommunen hadde etter lagmannsrettens oppfatning ikke oppfylt sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Lagmannsretten la til grunn at arbeidstaker hadde høy alder og lang ansiennitet og at kommunen var en stor arbeidsgiver med mange tilretteleggingsmuligheter, som ikke var oppfylt, og uttalte:

«Selv om det er ført bevis for lagmannsretten for at det ble utarbeidet oppfølgingsplaner, så er det ikke dokumentert for retten om, eller i hvilken grad innholdet i planene eller tilretteleggingstiltakene som fremgår her ble diskutert mellom kommunen som arbeidsgiver og A som arbeidstaker. Det er heller ikke dokumentert fra kommunen sin side om, og i hvilken grad kommunen som arbeidsgiver fulgte opp planene gjennom å revidere eller evaluere tilretteleggingstiltakene på bakgrunn av erfaringer og utviklingen av sykdomsforløpet til A. Det er etter lagmannsrettens syn svakheter knyttet til kommunens saksbehandling både ved at det ikke ble avholdt et dialogmøte i samsvar med lovens krav, og knyttet til utformingen av oppfølgingsplanene. [...] Slik lagmannsretten ser det og på bakgrunn av bevisene i saken, forholdt kommunen seg i hele perioden fra etter arbeidsutprøvingen ved [skole] og særlig etter at A gikk ut i permisjon i slutten av april 2022 for passiv, og ikke i samsvar med arbeidsgivers plikt til tilrettelegging og omplassering. Etter lagmannsretten syn er en periode på fem måneder uten dialog og oppfølging lang tid for en ansatt som har permisjon på grunn av sykdom, og som i A sitt tilfelle har bedt om å bli omplassert.»

Kommentar:

Lagmannsretten la til grunn at arbeidsgiver hadde vært for passiv i sykefraværsoppfølgingen. Arbeidstakers bakgrunn gjorde at hun kunne ha gått inn i stillinger innen skole og helse, hvor det fantes ledige stillinger, og hun selv hadde uttrykt ønske om omplassering. Arbeidstaker hadde også vist medvirkning gjennom å søke på stillinger ettersom de stillingene som kommunen hadde tilbudt henne ble ikke ansett egnede. Selv om tingretten godtok oppsigelsen, pekte også den på at arbeidsgiver var forsinket med første dialogmøte og at den arbeidsplasstilpassede oppfølging var lite dokumentert fra arbeidsgivers side. I tillegg noterte tingretten at partene hadde hatt dårlig dialog. Aktiv innkalling til alle møter innen lovens frister og dokumentasjon av all oppfølging og forslag som arbeidsgiver gjør, er viktig i disse sakene. Forslagene fra arbeidsgiver må også kunne anses som egnede tilretteleggingstiltak.

f) LG-2024-48191

Offshorearbeider på 55 år i Equinor med revmatisk sykdom sagt opp etter 2,5 år sykefravær

– Gyldig oppsigelse

Offshorearbeider i Equinor med 16 års ansiennitet ble sagt opp i 2023 etter ca. 2,5 års sykefravær. Han hadde mistet helsesertifikatet i 2022, som er nødvendig å ha som offshorearbeider. Oppsigelsen var imidlertid begrunnet i langvarig sykefravær. Spørsmålet var hvilken betydning det hadde at arbeidstakeren manglet helseerklæring og om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Lagmannsretten fant at oppsigelsen var rettmessig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 og at det ikke forelå grunnlag for erstatning.

Retten uttalte:

«Ved vurderingen har flertallet lagt stor vekt på at A manglet helseerklæring fra april 2022 og at det derfor ikke var mulig for Equinor å tilrettelegge arbeid for ham offshore. Videre har flertallet vektlagt at A har vært tilbudt tilrettelagt arbeid i land, uten at han ønsket det. Flertallet vurderer at tilretteleggingstiltakene som ble gjennomført var adekvate og at sykefraværet ikke skyldes manglende tilrettelegging. [...] Flertallet vektlegger også at manglende bidrag fra A gjorde det vanskelig å kartlegge arbeidsevnen hans. Det er på det rene at A ikke fylte ut logg over hvilke arbeidsoppgaver han klarte å utføre, og hvilke han ikke klarte. Flertallet vektlegger at hans gjentatte manglende tilbakemelding til arbeidsgiver medførte et dårlig informasjons-grunnlag for å skape progresjon i arbeidsutprøvingen. Særlig gjelder dette fordi han flere ganger avbrøt arbeidsoppholdet på tilretteleggingstiltak offshore på grunn av helsemessige problemer med å utføre fysisk arbeid kort tid etter tilretteleggingstiltaket var startet opp, og før det var planlagt avsluttet.»

Kommentar:

Lagmannsretten fant tilretteleggingen adekvat og kritiserte samtidig arbeidstakers manglende medvirkning. Det var heller ikke utsikter til at arbeidstaker ville kunne komme tilbake i arbeid i rimelig tid. Stillingen krevde dessuten helseattest, noe det var arbeidstakers plikt å sørge for. Når denne var mistet, forelå det saklig grunn til oppsigelse. Arbeidstaker hadde avslått tilbud om stilling i land, som ikke krevde helseattest, noe som antagelig har spilt en ganske viktig rolle i saken.

g) LA-2024-32632

Voldskadet miljøterapeut på jobb med etterfølgende PTSD sagt opp etter fem års tilrettelegging

– Gyldig oppsigelse

En miljøterapeut var ansatt i Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) siden 2011. I 2012 ble hun voldskadet av en av ungdommene hun var satt til å passe på og ble deretter mye sykmeldt i perioden 2012-2018. Hun hadde fått problemer med ryggen etter voldsepisoden og utviklet etter hvert posttraumatisk stress-lidelse (PTSD). Hun ble innvilget 100 % uførepensjon i 2020, og ble deretter sagt opp i 2023 pga. langvarig og omfattende sykefravær. Det var ikke sannsynliggjort at hun kunne gjeninntrre i opprinnelig stilling innen rimelig tid. Tingrett og lagmannsrett aksepterte oppsigelsen. Lagmannsretten uttalte:

«Slik det fremkommer av det siterte fra forarbeidene ovenfor er det i staten praksis for at en ikke benytter seg av oppsigelse ovenfor en ansatt før det er gått to år siden vedkommende ble helt eller delvis fraværende fra arbeid på grunn av sykdom [...] Etter to år vil utgangspunktet være at vilkårene for oppsigelse er oppfylt, med mindre den ansatte kan dokumentere gjeninntreden innen relativt kort tid. Tilsvarende er lagt til grunn ved oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-8 etter utløpet av verneperioden på ett år. I lovforarbeidene til arbeidsmiljøloven var det særskilt drøftet spørsmål om lengden av verneperioden ved sykdom, og departementet påpekte at det ikke ble ansett rimelig at arbeidsgiver skulle bære konsekvensene ved fravær utover ett år, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 232.

Det er, [...] arbeidstakeren som må påvise at det er mulig å gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid, [...]. A har ikke sannsynliggjort at hun innen relativt kort tid kunne gjeninntrre i den 80% stillingen som hun hadde [...]

A har, [...] mottatt en rekke oppfordringer fra arbeidsgiver om å fremlegge dokumentasjon fra lege/behandler om fremtidsutsiktene i forhold til gjeninntreden i full stilling, [...] Noen slik dokumentasjon er ikke på noe tidspunkt fremlagt før Klagerådets vedtak til tross for de mange oppfordringene om dette.

Ved vurderingen av rekkevidden av tilretteleggingsplikten er det en rekke ulike momenter som kan være relevante. Virksomhetens art, størrelse og økonomi vil i denne konkrete saken som utgangspunkt tilsi en meget vidtgående tilretteleggingsplikt. Samtidig må dette sammenholdes med de konkrete forholdene ved den enkelte

enhet. I foreliggende sak er det tale om et krevende turnusarbeid, som kan medføre fysiske og psykiske belastninger for miljøterapeutene som arbeider ved enhetene. Den omstendighet at det er tale om turnusarbeid vil kunne ha betydning for vurderingen, [...] Slik lagmannsretten ser det illustrerer denne saken hvilke utfordringer det omfattende sykefraværet har hatt for arbeidsgivers planlegging av vaktplaner. Ustabiliteten og uforutsigbarheten med hensyn til As tilstedeværelse medførte at arbeidsgiver plasserte hennes vakter som tillegg til annen bemanning.

[...] Fra 2018 til mai 2023 har det vært en kontinuerlig tilrettelegging av As arbeidssituasjon i de periodene hun ikke var 100% sykemeldt. Arbeidsgiver har, slik dokumentasjonen med hensyn til vaktplaner underbygger, kontinuerlig forsøkt å ta hensyn til As ønsker og behov vedrørende sammensetning av vakter. Etter lagmannsrettens syn har arbeidsgiver i denne saken foretatt en tilrettelegging ut over det de er rettslig forpliktet til etter arbeidsmiljøloven § 4-6 [...]

Lagmannsretten har etter bevisførselen et inntrykk av at A for arbeidsgiver har fremstått krevende, dels i forhold til manglende avklaringer av fremtidsutsiktene for gjeninntreden, og dels i forbindelse med ønsker/behov for tilrettelegging. Lagmannsretten finner det ikke nødvendig å gå nærmere inn på dette, men påpeker, slik også nevnt ovenfor, at det for lagmannsretten er underlig at A ikke imøtekom arbeidsgiver gjentatte ønsker og oppfordringer om dokumentasjon fra lege/behandler knyttet til gjeninntreden i stilling.»

Kommentar:

Arbeidstaker var skadet på arbeid, men hadde omfattende sykefravær fra 2012 og til hun ble sagt opp i 2023, etter 10 år, hvor arbeidsgiver hadde satt inn omfattende tilrettelegging over fem år, uten at arbeidstaker kunne fremlegge dokumentasjon på at hun kunne komme tilbake i arbeid. Tilretteleggingen hadde skjedd i form av blant annet redusert arbeidstid, tilpasning av plassering av vakter og tilpasning av arbeidsoppgaver, og hatt en svært lang varighet. Sykefraværet hadde medført stor uforutsigbarhet for arbeidsgiver og man hadde ikke funnet annen passende stilling for henne, heller ikke alternativ stilling hun var kompetent for. Arbeidstaker hadde ikke oppfylt sin medvirkningsplikt og ikke lagt frem for arbeidsgiver de dokumenter som arbeidsgiver trengte. Det synes også å ha vært en ganske viktig del av saken.

h) LE-2022-181409

Lagerarbeider på 48 år med 58 % sykefravær over seks år pga. psykiske plager

– Gyldig oppsigelse

En 48 år gammel lagerarbeider, ansatt fra 2011 ble sagt opp i 2022 etter omfattende sykefravær. Over en periode på seks år hadde han et gjennomsnittlig sykefravær på 58 prosent knyttet til plager med skulder, nakke og rygg. Ved oppsigelsen hadde han et sammenhengende sykefravær i 17 måneder på grunn av psykiske problemer fra 2020. Lagmannsrettens mente at arbeidsgiver hadde oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6. På oppsigelsestidspunktet var det ikke påregnelig at arbeidstaker kunne ventes tilbake i full stilling som lagermedarbeider innen rimelig tid. Oppsigelsen var derfor gyldig.

Retten uttalte:

«Flertallet legger etter denne tidsnære dokumentasjonen til grunn at arbeidsgivers begrunnelse for oppsigelsen på oppsigelsestidspunktet var As langvarige sykefravær over mange år, at han hadde hatt sammenhengende sykefravær i 17 måneder og fremdeles var sykemeldt, at det ikke var fremlagt dokumentasjon som viste utsikt til bedring, og uttalelsen fra hans behandlende psykiater om at det var for tidlig å si noe om As helsetilstand på sikt [...]

«Etter flertallets syn har [virksomhet1] foretatt nødvendige undersøkelser for å avklare As arbeidsevne på oppsigelsestidspunktet. [virksomhet1] har også, så langt det er mulig, iverksatt nødvendige tiltak, og vurdert andre reelle muligheter for tilrettelegging.»

Kommentar:

Det var tale om omfattende sykefravær, og det var ikke utsikter til at arbeidstaker kunne komme tilbake innen rimelig tid. Arbeidsgiver hadde foretatt en korrekt tilrettelegging over flere år, og kunne dokumentere dette for lagmannsretten.

i) LF-2022-164642**Apotektekniker på 48 år med varige migrene- og tannproblemer gjennom 15 års oppfølging**

– Gyldig oppsigelse

En apotektekniker i et apotek med 5,5 årsverk hadde vært ansatt siden 2006 og ble sagt opp i 2021. Hun hadde slitt med migrene og tannproblemer mm, og hadde hatt stort fravær helt fra starten av arbeidsforholdet, og bare arbeidet i realiteten 30-40 % gjennom 15 år. Som tingretten, kom lagmannsretten til at oppsigelsen var gyldig. Arbeidsgiver hadde også foretatt de nødvendige tilretteleggingstiltak.

Retten uttalte:

«Selv om A på dette tidspunkt følte at situasjonen var i bedring, viser hennes sykdomshistorikk stor grad av ustabilitet og manglende forutberegnelighet. Det er en lang historikk for at As arbeidsevne har svingt i takt med hennes sykdomsbilde, og det har vært perioder hun har vært bedre, avløst av perioder med full sykemelding. Det var på oppsigelsestidspunktet ingen grunn for arbeidsgiver til å tro at en slik ustabilitet var historie, særlig ikke når arbeidsavklaringstiltaket hadde vært mislykket, også det med svært stort sykefravær. Med denne grunnleggende usikkerheten i bunn, sammenholdt med de problemer og motforestillinger arbeidsgiver hadde med å la A gå ned i stillingsprosent, finner lagmannsretten at det ikke var brudd på tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6 å ikke tilby A en redusert stilling på 50%.»

Kommentar:

Det hadde vært høyt sykefravær gjennom 15 år og arbeidsgiver hadde gjort omfattende og relevante tilretteleggingstiltak. Arbeidsgiver hadde ikke plikt til å opprette permanent halv stilling, jf. HR-2022-390-A (Widerøe), dette ville gi rekrutteringsproblemer, og det var ikke utsikter til bedring i fraværet. Oppsigelsen rammet arbeidstaker hardt, som hadde dårlig økonomi og måtte bo hos sin mor, men lagmannsretten opprettholdt den pga. sterkere interesser på arbeidsgivers side.

j) LA-2021-77023**Sjåfør på 56 år ved sykehuset i Vestfold**

– Gyldig oppsigelse

En 56 år gammel ufaglært lagerarbeider og etter hvert sjåfør ved sykehuset i Vestfold, ansatt fra 2009, ble sagt opp i 2020. Han var tidligere blitt 100 % uføretrygdet fra 2002, men ønsket å arbeide. Det var på det rene at arbeidstaker ikke kunne fortsette i sin stilling som sjåfør idet han ikke lenger fylte de helsemessige vilkår for å inneha førerkort fra 2019 pga. nedsatt syn etter diabetes type 1 gjennom mange år. Hans arbeidsytelse lå markant under hva som med rimelighet kunne forventes, og utenfor akseptabelt normalvariasjonsområde. Arbeidsgiver hadde ivaretatt sin tilretteleggingsplikt. I motsetning til tingretten, kom lagmannsretten til at oppsigelsen var gyldig.

Retten uttalte:

«Lagmannsretten viser videre til at A, med unntak av utprøvingen av stilling som serviceportør, ved alle anledninger har stilt seg kategorisk avvisende til arbeid med noen andre funksjoner enn lagerarbeid. Dette har i vesentlig grad vanskeliggjort arbeidsgivers tilrettelegging for annet passende arbeid. Lagmannsrettens vurdering er at SiV så langt mulig har gjort hva som kan kreves for å tilby A alternative arbeidsoppgaver innenfor rammene av hans kompetanse og helsemessige begrensninger.

Selv om A gjennom sin arbeidsinnsats klarer å yte et bidrag til den samlede produksjonen av tjenester i sykehusets logistikkseksjon, finner lagmannsretten at hans bidrag er så marginalt at et fortsatt ansettelsesforhold i praksis vil innebære opprettelse av en egen 50 % stilling i tillegg til seksjonens behov for arbeidskraft. Selv om SiV er en stor arbeidsgiver, strekker ikke tilretteleggingsplikten seg så langt som til å opprette egne stillinger.»

Kommentar:

Lagmannsretten viste til HR-2022-390-A (Widerøe) om at arbeidsgiver ikke har plikt til å opprette en permanent 50 % stilling, slik arbeidstaker hadde krevd. Det hadde vært en tett dialog mellom partene om tilrettelegging og arbeidstaker var bistått av tillitsvalgt. Saksbehandlingen var således god, og arbeidsgiver hadde også god dokumentasjon for den tilrettelegging som var foretatt. Utprøvingen hadde medført mer arbeidspress på andre ansatte. Likestillings- og diskrimineringsloven medførte ikke støtte tilretteleggingsplikt her, som også vurdert i Widerøe-saken. Oppsigelsen rammet hardt, men her veide motsatt hensynet til andre ansatte og leveransene fra logistikkseksjonen til resten av sykehuset. Denne måtte være presis og trygg.

k) LA-2021-58180

Steinbruddarbeider med ADHD

– Gyldig oppsigelse

En steinbruddarbeider i Larvik var ansatt fra 1998, og ble sagt opp i 2020, etter 22 års ansiennitet. Etter samlivsbrudd i 2012-13 begynte han med rusmidler og alkohol. Han gjennomførte AKAN-opplegg og mottok advarsel for brudd på denne, og senere flere advarsler for pliktbrudd. Det hadde vært mye sykefravær fra 2019, bl.a. pga. skulder, mage og psykisk ubalanse/ADHD, men oppsigelsen var ikke begrunnet i dette eller i diagnose, men i gjentatte pliktbrudd og risiko på arbeidsplassen. Lagmannsretten, som tingretten, opprettholdt oppsigelsen og la bl.a. vekt på negativ adferd over flere år og risiko for andre ansatte. Retten fant også at bedriften hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt.

Retten uttalte:

«Det er således flertallets oppfatning at selskapet har, så langt mulig, iverksatt nødvendige tiltak for at A skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 (1). Det er gjort flere konkrete tiltak for å finne egnede arbeidsoppgaver tilpasset As behov, og dette er forsøkt over tid. [...]

I vår sak er det ingen tvil om at atferden til A har medført økt risiko også for kollegaer ved deres utførelse av arbeid. Det vises til uvøren kjøring i bruddområdet, parkering i strid med regelverket og soving under arbeid.»

Kommentar:

Bedriften fikk kritikk for lite skriftlighet i saken, men det forelå protokoll fra drøftelsesmøtet, og parts- og vitneforklaringene ble ansett som tilstrekkelige. Virksomheten hadde prøvd tilrettelegging over lengre tid, med andre og endrede oppgaver, og det var knyttet risiko til arbeidstakers adferd, ikke minst for fremtiden. Arbeidstaker fremsto med manglende evne til å kunne veiledes og rettleides samt å vurdere konsekvenser av de valgene og handlingene han gjorde. Dermed ble oppsigelsen opprettholdt.

l) LG-2021-45622

Ingeniør i oljeservicebedrift med mye sykefravær etter Lumbago, samlivsbrudd- og fibromyalgi

– Gyldig oppsigelse

En ingeniør hadde spesialisering innen luftfartstekning, design og produksjon, og ble ansatt i en oljeservicebedrift i 2016. Han fikk en del sykefravær i 2018-19 begrunnet i ryggplager, samlivsbrudd, barnefordelings sak, og at han var blitt politianmeldt. Han

mottok oppsigelse i 2020, med begrunnelse i sykefraværets varighet og manglende forventning om hel eller delvis friskmelding innen rimelig tid, etter dialogmøte 2. Både tingrett og lagmannsrett opprettholdt oppsigelsen og fant at tilretteleggingsplikten var oppfylt.

Lagmannsretten uttalte generelt:

«Denne plikten er meget omfattende [...] Midlertidige eller permanente tiltak som gjør at arbeidstaker helt eller delvis kan fungere i stillingen skal i utgangspunktet gjennomføres. Dette kan bl.a. omfatte anskaffelse av utstyr, ombygging, endring av rutiner og endring av arbeidstid og arbeidsoppgaver. Tilretteleggingen skal fortrinnsvis skje i stillingen arbeidstakeren hadde, men dersom det ikke er mulig, skal omplassering til annet arbeid vurderes. Plikten til å tilrettelegge går likevel ikke så langt som til å opprette en ny stilling, bekoste utdanning eller omskolering, eller innskrenke andre arbeidstakers rettigheter, se bl.a. HR-2018-880-A avsnitt 47 og Rt-1995-227. Ledige stillinger skal derimot tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende er skikket for dem.»

Og til den konkrete vurderingen, ble uttalt:

«[...] i september fikk de en overraskende beskjed om at han ville forbli 100 % sykemeldt i lang tid og at det først om et halvt år ville være mulig å si noe om hans prognoser. A hadde som salgsleder en betrodd og sentral stilling i virksomheten. Stillingen ble opprettet i forbindelse med omorganiseringen ett år tidligere, og skulle ha en nøkkelfunksjon i en satsing på økt salg og omsetning. As sykefravær gjorde dette vanskelig. Andre ansatte måtte overta oppgavene som lå til hans stilling og fikk dermed økt arbeidsbelastning. Det må videre legges til grunn at stillingen var lite egnet for vikariat. På oppsigelsestidspunktet var prognosene usikre, og det var ingen utsikt til at A kunne fungere som salgsleder innen rimelig tid. Det er også sett hen til at [virksomhet1] hadde strukket seg langt i tilretteleggingen i stillingen som salgsleder, uten at det ga nevneverdige resultater. Andre og mindre krevende stillinger var også tatt opp med A, men han viste ingen interesse for det.»

Kommentar:

Virksomheten fikk kritikk for at den ikke hadde oppfølgingsplan innen lovens frist, men det hadde ikke hatt betydning for tilretteleggingen. Etter sykefraværet var imidlertid arbeidstaker plassert inn, og aksepterte en sentral stilling som salgsleder, hvor sykefravær ble en belastning for virksomheten. Bedriften dokumenterte for retten at det hadde vært tett dialog med arbeidstaker under tilretteleggingen og at bedriften hadde hevet senk pult, annet ergonomisk utstyr, seng, tilpasset arbeidstid. Arbeidstaker ble igjen sykemeldt og meldte selv at prognose for tilbakekomst var vanskelig å gi og at han ikke hadde restarbeidsevne. Det er ofte sentrale momenter ved sykefravær over tid og oppsigelsens saklighet, så også her. Her tilbød bedriften også å se på andre stillinger, men arbeidstaker var ikke interessert i det, og lagmannsretten viste også til at han var relativt ung med god utdanning og erfaring, og dermed en grei posisjon i arbeidsmarkedet.

m) LB-2019-74520

Montørleder på 49 år med 4 års ansiennitet sagt opp pga. sykefravær

– Ugyldig oppsigelse

Arbeidstaker var født i 1968 og var ansatt som montørlærling i 1985. Han var på oppsigelsestidspunktet nærmere 50 år og hadde vært ansatt i 33 år. Oppsigelsen kom etter mye sykefravær, men var begrunnet i mangelfulle datakunnskap og kvalifikasjoner i stillingen som montørleder, og at han hadde avbrutt IT-opplæring da han kom tilbake etter sykmelding. Lagmannsretten satte i motsetning til tingretten oppsigelsen til side og viste til at arbeidstaker ikke tidligere hadde fått tilbud om IT-opplæring eller fått vite at manglende oppdatering kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet, at arbeidsgiver bygget på et feil grunnlag og at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt tilretteleggingsplikten. Arbeidsgiver hadde ikke oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Videre hadde arbeidsgiver bygget på feil prognose. Det hadde vært mulig for arbeidstaker å komme tilbake i arbeid. Lagmannsretten uttalte:

«Det sentrale for lagmannsretten er at A ikke hadde fått tilbud om IT-opplæring tidligere og at det heller ikke tidligere var kommunisert at manglende oppdatering kunne få konsekvenser for arbeidsforholdet [...]

Om betydning av forhold på arbeidstakersiden uttalte departementet blant annet i samme proposisjon punkt 3.2.2.4:

At arbeidstakers ansiennitet vil være av betydning for hvor langt arbeidsgivers plikt går, må anses som en naturlig følge av det lojalitets- og avhengighetsforhold som ligger til grunn for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette tilsier at arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste. Arbeidstakers alder vil være av betydning særlig i forhold til arbeidstakers muligheter for å få nytt arbeid. [...]

Basert på bevisene i saken legger lagmannsretten til grunn at de helsemessige forholdene som hadde medført sykmeldinger og til dels langvarig fravær tidligere og frem til den siste fraværperioden var behandlet med gode resultater, og at de ikke hadde betydning for hans fremtidige arbeidsevne.»

Kommentar:

Alder og ansiennitet tilsa et særlig sterkt stillingsvern og skjerpet omsorgsplikt for arbeidsgiver, som her ikke ble oppfylt. Arbeidstaker hadde sagt seg villig til å påta seg andre arbeidsoppgaver, og fastlegen hadde vurdert prognosen for full tilbakekomst som god. Selv om han ikke fungerte godt som montørleder, var han villig til å arbeide som montør, og dette var feilaktig avvist av bedriften, som bygget på mangelfull medisinsk vurdering av arbeidstakers fremtidige arbeidsevne. Han skulle vært tilbudt stilling som montør.

n) LF-2018-185451

Hjelpepleier med skulder- og nakkeproblemer

– Ugyldig oppsigelse

En hjelpepleier med ansettelse fra 1991 ble sagt opp pga. sykefravær i 2017. Hun ble sykemeldt over en lengre periode fra 2007, tok deretter videreutdanning, og kom tilbake som hjelpepleier i 2013. Kort tid etter ble hun på nytt sykemeldt i en lengre periode. En funksjonsvurdering fra bedriftshelsetjeneste i 2017 konkluderte med at hun ikke hadde arbeidsevne innen pleie og omsorg, skole, barnehage og voksenopplæring. Lagmannsretten la til grunn at kommunen hadde andre stillinger som hjelpepleieren burde vært tilbudt, da hun hadde relevant bakgrunn for disse. Derfor satte lagmannsretten oppsigelsen til side, i motsetning til tingretten. En oppsigelse ville ramme arbeidstaker hardt med tap av tjenestepensjon, og det var sannsynlig at hun da ville falle ut av arbeidslivet. I tillegg hadde arbeidstaker vært aktiv og kvalifisert seg til andre stillinger.

Kommentar:

Tilretteleggingsplikten er omfattende, og selv om arbeidstaker ikke lenger kan fylle sin stilling, skal arbeidsgiver vurdere vedkommende for andre stillinger. I denne kommunen var det flere stillinger som arbeidstaker kunne fylle, og da forelå det ikke grunn for oppsigelse. Hun hadde også selv vist initiativ og videre kvalifisert seg. Dette var trolig et tungtveiende moment i saken.

o) LA-2018-20761

Renholder med artrose

– Ugyldig oppsigelse

Arbeidstaker hadde vært ansatt som renholder siden 2000, og hun ble sagt opp pga. sykefravær i 2017, da hun ikke kunne fylle stillingen som renholder. Hun hadde sykefravær fra 2001 med bakgrunn i artroser, både i hender, knær og føtter. Lagmannsretten kom i motsetning til tingretten til at oppsigelsen var ugyldig fordi kommunen skulle tilbudt stilling i SFO. Lagmannsretten uttalte:

«Etter lagmannsrettens syn må det legges til grunn at situasjonen på oppsigelsestidspunktet var den at A selv ikke mente arbeid i SFO var utelukket i lys av hennes helseplager. Hun hadde via sin fagforening også gjort til kjenne at hun ønsket at arbeidsgiver vurderte mulighetene for slikt arbeid. Oppsigelse ble like fullt meddelt uten at kommunen tilsynelatende foretok seg ytterligere med tanke på egnethet for SFO-arbeid eller utprøving av slikt arbeid.»

Kommentar:

Det var tale om en stor kommune med mange stillinger. I denne situasjonen skulle kommunen derfor har strukket seg lenger i å finne annet passende arbeid til arbeidstaker, selv om hun ikke kunne fylle sin opprinnelige stilling som renholder.

p. LB-2018-24869-2

Lagerarbeider i Asko med langvarig sykefravær på 54 % pga. rygg- albue- og psykiske plager

–Gyldig oppsigelse

En lagerarbeider født i 1979 (49 år) ble sagt opp fra sin stilling i 2018 etter omfattende sykefravær på gjennomsnittlig 54,6 % over en periode på fire år. Som tingretten kom lagmannsretten til at arbeidsgiver hadde oppfylt sin strenge tilretteleggingsplikt, og på oppsigelsestidspunktet var det ikke påregnelig at den oppsagte kunne ventes tilbake i full stilling som lagermedarbeider innen rimelig tid. Lagmannsretten uttalte:

«Lagmannsretten mener at Asko Øst AS ved tiltakene beskrevet ovenfor har oppfylt sin strenge tilretteleggingsplikt. Som følge av angst/konsentrasjonsvansker og etter hvert økende rygg- og albueplager, fikk A i lange perioder tilrettelagt arbeidstid, arbeid uten produktivitetsoppfølging, fritak fra tunge løft samt arbeidsoppgaver som det ikke er behov for i virksomheten. Ut fra oversiktene som er fremlagt fra Asko Øst AS, ga ikke tiltakene noen klar reduksjon i sykefraværet. På tidspunktet for drøftingsmøtet 9. januar 2017 hadde A vært helt eller delvis sykmeldt siden 24. oktober 2015. Han hadde hatt omfattende sykefravær også i to år før dette. Arbeidsgiver pålegges ikke å opprette nye stillinger eller fortrenge andre arbeidstakere fra deres stillinger eller deres normale arbeidsoppgaver, og lagmannsretten kan ikke se at det i dette tilfellet kunne kreves at arbeidsgiver beordret en annen ansatt, for eksempel i miljøstasjonen, til å bytte stilling med A, jf. Rt-1995-227. Lagmannsretten legger dessuten til grunn at det er tungt fysisk arbeid i alle avdelinger i virksomheten. Noen tilrettelegging eller omplassering som kunne ivareta hensynet til As helse i tilstrekkelig grad, var etter lagmannsrettens syn ikke mulig for bedriften [...]

I denne situasjonen var det etter lagmannsrettens syn et klart grunnlag for arbeidsgiveren til å bygge på at fortsatt og omfattende sykefravær var påregnelig.»

Kommentar:

Her hadde bedriften aktivt tilrettelagt over lang tid, og sykefraværet var omfattende og over lang tid. Dessuten var det ikke prognose for tilbakekomst innen rimelig tid, så både tingrett og lagmannsrett var klare i sin konklusjon om at oppsigelsen var gyldig.

7. Oppsummering

Ut fra lovtekst, forarbeider og rettspraksis er det klart at spørsmålet om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt beror på en konkret helhetsvurdering. Dersom tilretteleggingsplikten ikke er oppfylt, vil en oppsigelse begrunnet i sykefravær som hovedregel ikke være saklig. Det er derfor viktig at arbeidsgivers tilrettelegging og oppfølging dokumenteres i detalj i de vanskelige sykefraværssakene.

Rettspraksis viser at det i saker om oppsigelse ved sykefravær ofte foreligger liten forutberegnelighet for arbeidsgiver: Det kan være vanskelig å vite hva domstolen vil komme til i den konkrete vurderingen av den enkelte sak. Likevel peker enkelte momenter seg ut som sentrale: Høy alder og lang ansiennitet skjerper arbeidsgivers plikter, i alle fall til en grundigere saksbehandling. Prognosen for tilbakekomst er viktig.

Peker den mot tilbakekomst innen rimelig tid, for eksempel i legeerklæring, skal det mye til før en oppsigelse pga. sykefravær anses saklig. Videre har virksomhetens størrelse betydning: Jo mer omfattende ressurser arbeidsgiver har, desto mer omfattende blir tilretteleggingsplikten. Det tilsvarende gjelder for omplasseringsplikten: større arbeidsgivere har flere muligheter for omplassering og dette må sjekkes ut før oppsigelse. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at tilretteleggingsplikten er oppfylt, og at alle relevante tiltak er forsøkt, herunder tilbud om andre stillinger, dersom slike finnes.

Det praktiske råd i de vanskelige sykefraværssakene er derfor at arbeidsgiver bør opptre aktivt, dokumentere alle skritt, føre logg, og innhente legeattester og medisinske uttalelser og ikke minst involvere NAV og bedriftshelsetjenesten så tidlig som mulig.

Der situasjonen ikke løser seg, bør arbeidsgiver dokumentere hvilke negative virkninger sykefraværet har for produksjon, kunder, ansatte, virksomhetens økonomi, samt kostnadene ved sykefraværet og arbeidsgivers tidsbruk. Slik bevisinnhenting er både lite hyggelig og lite inkluderende. Den bør derfor bare forbeholdes de saker der alle rimelige tiltak er utprøvd og hvor man ser at arbeidstaker bør overføres til NAVs ordninger, men at man ikke får til avtale med arbeidstaker om dette.

Artikkelen er skrevet av:



Nicolay Skarning
Partner

+47 906 64 191
nsk@svw.no