



RETTSPRAKSIS OM TILRETTELEGGING OG OPPSIGELSER VED LANGVARIG SYKDOM

UDF Trøndelag 27. mars 2025

Advokat Susanne Azevedo Stirø

Raugland Advokatene



RAUGLAND

ADVOKATENE

«Vi tilbyr advokattjenester av høy kvalitet, og legger stor vekt på personlig og hurtig oppfølging av våre kunder. det er vår målsetting å løse oppdraget på et så lavt konfliktnivå som mulig.»

-Vidar Raugland-

ARBEIDSRETT

AVTALERETT

FAMILIERETT

UTDANNINGSRETT

EIENDOMSRETT

**KURS OG
FOREDRAG**

MÅLSETTING

- Å gi dere innsikt i jussens verden der det oppstår sykdom i arbeidslivet
 - Saksbehandlingskrav underveis i sykmeldingsperioden
 - Krav til arbeidsmiljøet, herunder arbeidsgivers **tilretteleggingsplikter** etter arbeidsmiljøloven (aml.) og likestillings- og diskrimineringsloven (ldl.)
 - Skape økt bevissthet omkring tilretteleggingsplikten i ldl.
 - Regler og krav det er viktige å kjenne til hvis en arbeidsgiver vurderer **oppsigelse** av et medlem på grunn av sykdom
 - Hva kan vi utlede av rettspraksis?
 - Gi dere noen praktiske tips på veien
-

LOVPÅLAGT SYKEFRAVÆRSOPPFØLGING



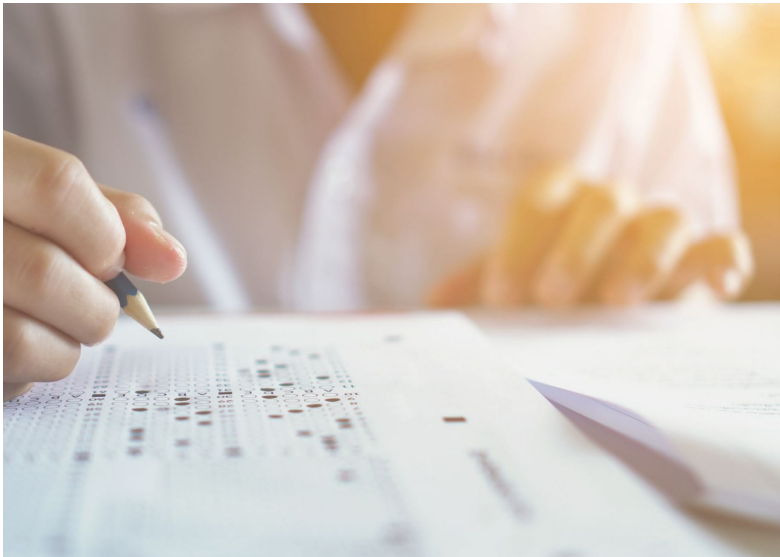
Tilretteleggingsplikt

Arbeidsgiver har tilretteleggingsplikt for arbeidstaker med redusert arbeidsevne, jf. aml. § 4-6

Medvirkningsplikt

Arbeidstaker har medvirkningsplikt, jf. ftrl. § 8-8

OPPSIGELSE VED SYKDOM



Verneperioden: Ikke adgang til å si opp en ansatt de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte, jf. aml. § 15-8.

Ikke fri oppsigelsesadgang etter 12 måneder. Den ansatte har ordinært oppsigelsesvern etter aml. § 15-7.

OPPSIGELSE VED SYKDOM – ETTER VERNEPERIODEN

- Er det saklig grunn til å gå til oppsigelse etter aml. § 15-7?
 1. Arbeidsgivers tilretteleggings- og omplasseringsplikt etter aml. § 4-6 OG ldl. § 22 må være oppfylt
 - Hvis ikke så vil ikke oppsigelsen kunne være saklig
 - Betydningen av arbeidstakers medvirkningsplikt
 - Betydningen av eventuelle bidrag fra NAV
 2. Arbeidstakers fremtidsutsikter
 - Hvordan lang tid vil det ta før arbeidstaker kan forventes tilbake i arbeid?
 - Må det fortsatt påregnes et omfattende fravær? Betydningen av historisk sykefravær
 3. Har arbeidsgiver hatt en saklig og forsvarlig saksbehandling?
 - Har man oppfylt kravene til dialogmøte og oppfølgingsplan, og for eksempel gjort nok for å avklare om arbeidstaker kan fungere eventuelle andre stillinger i virksomheten?
 4. Konkret helhetsvurdering: arbeidsgivers og arbeidstakers interesser må veies mot hverandre
 - Vikar kan ofte avhjelpe arbeidsgivers utfordringer ved fravær – praktisk for mange UDF-medlemmer
-

RELEVANTE MOMENTER I INTERESSEAVVEININGEN VED OPPSIGELSE PGA. SYKEFRAVÆR

Hvilke ulemper påfører fraværet virksomheten?

Vil en vikar avhjelpe problemet?

Hvor hardt vil en oppsigelse ramme arbeidstaker?

Belastning på andre arbeidstakere

Arbeidstakers medvirkning

Arbeidets art

Hvilken grad av yrkeshemming arbeidstakeren har

Vil fraværet skape ulemper på de øvrige ansatte i form av ekstra arbeidsbelastning, uforutsigbar arbeidstid med mer?

Vil aktuelle tiltak hindre og redusere risikoen for tilsvarende yrkeshemminger hos andre arbeidstakere?

Vil tiltakene nødvendiggjør omorganisering av virksomheten?

NY DOM FRA LAGMANNNSRETTE (LH-2024-75291)

- 57 år gammel arbeidstaker ansatt siden 2007, oppsagt i juni 2023
- Helsemessige utfordringer siden 2018, med noe varierende fraværspersent - arbeidstaker etter hvert innvilget arbeidsavklaringspenger
- Avklart i januar/februar 2022 at det ikke lenger var aktuelt å tilrettelegge for arbeidstaker i hennes opprinnelige stilling, var ikke lenger forenelig med helsen hennes
- Det springende punktet i saken var om arbeidsgiver hadde gjort nok for å avklare muligheten for omplassering
- Arbeidstaker hadde oppfylt medvirkningsplikten sin selv om hun hadde takket nei til alternative stillinger tilbudt av arbeidsgiver, fordi stillingene ikke var egnede



LH-2024-75291 FORTS.

- "Oppsigelsen er i denne saken begrunnet i arbeidstakerens sykdom og nedsatte arbeidsevne. Saklighetskravet i arbeidsmiljølovens §15-7 må derfor sees i sammenheng med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. **Det sentrale spørsmålet er hvorvidt arbeidsgiveren har gjort tilstrekkelig for å tilrettelegge ved å «iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få passende arbeid», jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.**"
 - "Det fremgår av forarbeidene at oppsigelse bare kan ansees for å være saklig dersom «det ikke kan tilrettelegges slik at arbeidstaker kan fortsette i sin vanlige stiling, og omplassering innen virksomheten heller ikke er mulig."
 - "Plikten til å vurdere omplassering strekker seg langt, men gjelder ikke absolutt. (...) **En forutsetning for at arbeidsgiver har en plikt til å omplassere er altså at det fins passende ledig arbeid som arbeidstakeren er kvalifisert til.**"
 - Svakheter ved kommunens saksbehandling i form av manglende dialogmøte og mangelfulle oppfølgingsplaner gjorde ikke i seg selv oppsigelsen usaklig og ugyldig, men **"Det er imidlertid sammenheng mellom arbeidsgivers saksbehandling og arbeidsgivers plikt til å vurdere og gjennomføre tilretteleggingstiltak.** Uryddigheter i saksbehandlingen ved manglende dialog og dokumentasjon av oppfølgingen av A som arbeidstaker, kan derfor få betydning i en samlet vurdering av om kommunen har oppfylt forpliktelsene etter arbeidsmiljøloven § 4-6."
-

LH-2024-75291 FORTS.

- "Lagmannsretten tar i sin konkrete vurdering av om [sted1] kommune har gjort tilstrekkelig for å oppfylle sin tilretteleggingsplikt utgangspunkt i at **kommunen er en stor arbeidsgiver med betydelige ressurser i form av økonomi og tilgjengelige stillinger og ressurser. Det medfører at kommunen har en særlig vidtrekkende plikt til å tilrettelegge for A som er en arbeidstaker på 57 år (da 53 år) med lang ansiennitet og et langvarig arbeidsforhold i kommunen.**"
 - "Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge må ses i sammenheng med andre tiltak med bistand fra det offentlige, og spesielt NAV sin rolle som bidragsyter i avklaring og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere."
 - "Dette (den omfattende og vidtrekkende omplasseringsplikten) innebærer som redegjort for ovenfor at tiltak for omplassering må gjennomføres selv om de er økonomisk belastende og til praktisk ulempe for arbeidsgiver. I denne saken er det også forhold som nevnt ovenfor som tilsier at plikten for kommunen er svært streng."
 - "Det var som nevnt avklart at A ikke kunne gå tilbake til sin opprinnelige stilling. Til tross for dette er det ikke dokumentert at det fra kommunens side – i perioden etter at tiltaket ved [skole] var avsluttet – ble satt i gang noen aktive tiltak for å omplassere A eller for å prøve henne ut i andre stillinger hvor hun kunne fungere helsemessig"
-

LH-2024-75291 FORTS.

- "Slik lagmannsretten ser det ville det vært nærliggende om kommunen etter at tiltaket ved [skole] var gjennomført i lys av sine plikter etter arbeidsmiljøloven § 4-6, etablerte en dialog med A eller BUFAR som var ansvarlig for utprøvingstiltaket. Dette for å vurdere erfaringene fra tiltaket, og kartlegge og vurdere veien videre for A for eksempel gjennom utprøving av annet arbeid i regi av kommunen. Det er imidlertid ingen dokumentasjon av denne type oppfølging eller vurdering fra kommunens side fra dette tidspunktet."
 - "Lagmannsretten har merket seg at A selv uttrykte at hun hadde behov for ro og hvile, og at dette kan forklare kommunes avventende holdning etter at hun gikk ut i permisjon fra stillingen sin. Lagmannsretten mener likevel at det er svært uheldig at kommunen ikke hadde dialog med A i denne perioden på ca. fem måneder. Tettere dialog i denne fasen kunne slik lagmannsretten ser det bidratt til en bedre forståelse mellom partene om behovet for videre utprøving og avklaring av A sin arbeidsevne, og om mulighetene for intern omplassering."
 - "På bakgrunn av det som er dokumentert for retten var **situasjonen da A gikk ut i permisjon fra stillingen sin i april 2022 slik at arbeidsevnen hennes ikke var ferdig avklart, og hun var heller ikke prøvd ut av arbeidsgiver i noen stillinger internt i kommunen. Det foreligger heller ingen dokumentasjon på om og hvordan kommunen har vurdert omplassering av A.** Kommunen har derfor etter lagmannsrettens syn ikke foretatt en tilstrekkelig bred og konkret vurdering av om det var andre stillinger som passet med hennes kvalifikasjoner og som hun kunne fylle".
-

LH-2024-75291 FORTS.

- "A var en arbeidstaker med utdanning innenfor helsefag, og lang erfaring. Lagmannsretten vurderer det videre slik at hun kunne gå inn i og fungere innenfor flere stillinger knyttet til skole og helse som kommunen som en stor arbeidsgiver rådde over. Det er videre ført bevis for at denne type stillinger var tilgjengelige i perioden hvor omplassering av A skulle vurderes og avklares. **Det er også gjort rede for i retten at A mottok arbeidsavklaringspenger fra NAV, og at det fantes midler kommunen kunne søke på for å dekke utgifter knyttet til at noen på arbeidsstedet måtte følge henne opp, og sette henne inn i arbeidsoppgaver. Det ville derfor ikke medføre store kostnader eller belastninger for kommunen å la A som en del av utprøving internt få gå «på topp» i en avgrenset periode.**"
 - "Oppsummert og etter en samlet vurdering basert på bevisene i saken finner lagmannsretten at kommunen ikke har gjort tilstrekkelig for å oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 4-6. **Det er basert på bevisførselen lagmannsretten sitt syn at kommunen fra februar 2022 var for passive, og for sent iverksatte tiltak for omplassering av A.**"
 - "Det er videre klart for lagmannsretten at interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7 må gå i favør av A. At det foreligger brudd på plikten arbeidsgiver har til å tilrettelegge for en syk arbeidstaker må veie tungt i denne avveiningen. Videre viser lagmannsretten til at A var 56 år på oppsigelsestidspunktet og i en alder hvor det kan være utfordrende å finne nytt arbeid, også med tanke på den helsemessige situasjonen hun befant seg. **Lagmannsretten kan ikke se at det er interesser på arbeidsgivers side som veier tilsvarende tungt. Lagmannsretten forstår kommunens behov for avklaring av situasjonen og vanskelighetene med å fylle stillinger med kvalifisert personale. Like fullt var A fra april 2022 innvilget AAP, slik at det ikke innebar utgifter for kommunen til hennes lønn så lenge hun var i permisjon fra stillingen. Kommunen hadde også adgang til å hente inn vikarer for å fylle hennes stilling. Det er også opplyst for retten at stillingen til A var frigjort før oppsigelsen**".
-

HVA KAN VI LÆRE AV DOMMEN?

- Mangelfull oppfølging når det gjelder dialogmøter og oppfølgingsplan vil få betydning for om tilretteleggingsplikten er oppfylt
 - Virksomhetens størrelse og økonomi, og arbeidstakers ansiennitet, skjerper tilretteleggingsplikten
 - Hvis det blir avklart at arbeidstaker ikke kan fortsette i stillingen sin, så må man gjøre en konkret kartlegging og vurdering av mulighetene for omplassering, og ikke minst dokumentere vurderingene
 - Hvis arbeidstakers helse tilsier at omplassering kan være aktuelt, så må arbeidstaker prøves ut i annet arbeid
 - Man bør følge opp arbeidstaker selv om vedkommende har permisjon
 - Man bør kontakte NAV og avklare om man kan søke økonomisk støtte til utprøving, at arbeidstaker "går på topp" eller andre tilretteleggingstiltak
 - Arbeidsavklaringspenger og muligheten for vikar kan påvirke utfallet av interesseavveiningen
-

KORT OM LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN

- Ldl. § 22 gir arbeidstakere med funksjonsnedsettelse rett til egnet individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver
- Gjelder også for arbeidstakere som har full arbeidsevne – ikke et krav at funksjonsnedsettelsen faktisk medfører redusert arbeidsevne
- Manglende eller mangelfull vurdering av tilrettelegging etter ldl. § 22 kan i seg selv være brudd på tilretteleggingsplikten og dermed diskriminering
- Arbeidstaker har medvirkningsplikt, men arbeidsgiver kan ikke overlate til arbeidstakeren å ta initiativ til tilrettelegging; arbeidsgiver har aktivitetsplikt
- Tilretteleggingsplikten krever samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men arbeidsgiver har det endelige ordet vedrørende valget blant ulike effektive tiltak som faktisk dekker arbeidstakers tilretteleggingsbehov
- Retten til tilrettelegging gjelder tilrettelegging som ikke er uforholdsmessig byrdefull – snever unntaksadgang (sikkerhetsventil) som det sjeldent vil være kurant for arbeidsgiver å påberope seg
- I vurderingen av om noe anses som en «uforholdsmessig byrde», skal det særlig vektlegges tilretteleggingens effekt for å fjerne barrierer for personer med funksjonsnedsettelse, kostnadene ved tilretteleggingen, og virksomhetens ressurser



PRAKTISKE TIPS

- Sørg for at alle ansatte kjenner til rutinene for sykefraværsoppfølging på arbeidsstedet og egen medvirkningsplikt
 - Driv sykefraværsoppfølging fra dag én
 - Snakk **med** den ansatte fremfor **om** den ansatte – vær bevisst kommunikasjonsformen
 - Innhent informasjon fra fagkyndige - det å innhente slike råd og følge dem vil som oftest være tilstrekkelig til at man har oppfylt tilretteleggingsplikten
 - Involver arbeidstakers behandlere tidlig i sykefraværsoppfølgingen
 - Gjør en konkret kartlegging og vurdering av mulighetene for omplassering, der det er aktuelt
 - Undersøk med NAV hva de kan bidra med av hjelpemidler og økonomiske tilskudd
 - Ha tydelig agenda for alle møter, og dokumenter alle vurderinger som gjøres, på alle trinn i saken
 - Husk ldl. § 22 der bestemmelsen kan være aktuell
-

TUSEN TAKK FOR MEG!



Susanne Azevedo Stirø
stiro@raugland.no
Tlf. 92 66 33 15