

# OPPSIGELSESVERNET FOR ARBEIDSTAKERE SOM FÅR REDUSERT SIN ARBEIDSEVNE



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 620  
Leveringsfrist: 25.11.09

Til sammen 17985 ord

23.11.2009

# Innholdsfortegnelse

<b><u>DEL I – INTRODUKSJON</u></b>	<b><u>1</u></b>	
<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Tema og innledende bemerkninger	1
1.2	Den videre oppbygning av oppgaven	2
1.3	Avgrensning av tema	3
<b><u>2</u></b>	<b><u>AKTUALITET</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>RETTSKILDEBILDET</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>INTERNASJONAL RETT</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>REDUSERT ARBEIDSEVNE</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>DEL II – OPPSIGELSESVERNETS OPPBYGNING</u></b>	<b><u>12</u></b>	
<b><u>6</u></b>	<b><u>HISTORISK UTVIKLING</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>7</u></b>	<b><u>OPPSIGELSESVERNET I DAG</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>DEL III – OPPSIGELSESVERNETS UTSTREKNING</u></b>	<b><u>15</u></b>	
<b><u>8</u></b>	<b><u>LOVENS FORMÅL</u></b>	<b><u>15</u></b>
<b><u>9</u></b>	<b><u>DET SÆRSKILTE OPPSIGELSESVERNET VED SYKDOM OG ULYKKE</u></b>	<b><u>16</u></b>

<b>9.1</b>	<b>Utgangspunktet</b>	<b>16</b>
<b>9.2</b>	<b>Verneperioden</b>	<b>16</b>
<b>9.3</b>	<b>Vilkår for vernet</b>	<b>18</b>
9.3.1	Sykdom eller ulykke	18
9.3.2	Fravær	19
9.3.3	Varsel til arbeidsgiver	22
<b>9.4</b>	<b>Bevisbyrderegelen</b>	<b>24</b>
<b>10</b>	<b><u>DET GENERELLE VERNET MOT USAKLIG OPPSIGELSE</u></b>	<b>26</b>
<b>10.1</b>	<b>Utgangspunktet</b>	<b>26</b>
<b>10.2</b>	<b>Den reduserte arbeidsevnen</b>	<b>28</b>
10.2.1	Tilfeller der det er på det rene at arbeidsevnen er i ferd med å bedres	28
10.2.2	Tilfeller der det er på det rene at arbeidsevnen ikke vil bedres	29
10.2.3	Tilfeller der det er usikkerhet rundt hvorvidt eller når arbeidsevnen vil bedres	30
<b>10.3</b>	<b>Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt</b>	<b>35</b>
10.3.1	Utgangspunkt	35
10.3.2	Tilrettelegging eller omplassering	36
10.3.3	”Så langt det er mulig”	38
10.3.4	Forhold på virksomheten side	39
10.3.5	Forholdet til andre arbeidstakere	43
10.3.6	Forhold på arbeidstakers side	45
10.3.7	Betydningen av at tilretteleggingsplikten ikke er overholdt	49
<b>10.4</b>	<b>Saksbehandling</b>	<b>50</b>
10.4.1	Utgangspunkt	50
10.4.2	Bruken av tillitsvalgte i forbindelse med omplassering	51
10.4.3	Oppfølgingsplan og dialogmøte	51
10.4.4	Drøfting	53
10.4.5	Betydningen av at saksbehandlingsreglene ikke er overholdt	54
<b>10.5</b>	<b>Andre hensyn - rimelighet</b>	<b>55</b>

**REFERANSER****A****Lover****A****Forskrifter****A****Offentlige dokumenter****B****EU- direktiv****C****Internasjonale avtaler/ konvensjoner****C****Rettspraksis****D**

Høyesterettsdommer

**D**

Lagmannsrettsdommer

**D**

Tingrettsdommer

**D**

Rettspraksis fra EF-domstolen

**E****Avtaler****E****Litteratur****E****Internettsider****G**

## Del I – Introduksjon

### 1 Innledning

#### 1.1 Tema og innledende bemerkninger

Tema for oppgaven er arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får redusert sin arbeidsevne.

Til grunn for et ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ligger gjensidige forpliktelser. Arbeidsgiver sørger for arbeid og lønn, mens arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. Så lenge disse pliktene overholdes, er arbeidstaker i stor grad beskyttet mot å bli sagt opp på grunn av forhold på hans/hennes side.

Arbeidstakers arbeidsevne kan imidlertid reduseres slik at vedkommende ikke lenger tilfredsstillende kan utføre arbeidet slik det ble forutsatt ved inngåelsen av arbeidsavtalen. Arbeidsevnen kan eksempelvis svekkes etter sykdom, en ulykke eller skade på fritiden eller langvarig slitasje på jobb. Også personlige forhold, eksempelvis psykiske problemer eller belastninger på grunn av en skilsmisse, kan gi redusert arbeidsevne. Dette kan føre til *fravær fra arbeidet* eller *mangelfulle arbeidsprestasjoner*. Objektivt sett er dette brudd på arbeidstakers forpliktelser som, etter alminnelige arbeidsrettslige prinsipper, vil kunne gi grunnlag for disiplinære forføyninger, typisk oppsigelse. Arbeidstakere som får redusert arbeidsevne vil således kunne ha behov for et særlig oppsigelsesvern.

Spørsmålet som skal utredes i denne oppgave er *hvordan og i hvilken utstrekning* arbeidsmiljøloven beskytter disse arbeidstakerne mot å bli oppsagt fra sitt arbeid. Det blir i denne sammenheng nødvendig å se på hvordan den som får redusert sin arbeidsevne vernes gjennom det generelle vernet mot usaklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven § 15-7 (1). Arbeidstakere som er borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller ulykke er dessuten gitt særlig beskyttelse gjennom en tidsbegrenset verneperiode § 15-8. Vernet i disse bestemmelsene må videre ses i nær sammenheng med arbeidsgivers plikter til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidsmiljøloven § 4-6.

## 1.2 Den videre oppbygning av oppgaven

Jeg vil i punkt 1.3 først foreta noen avgrensninger i forhold til hva som skal behandles i oppgaven. Punkt 2 inneholder noen bemerkninger om temaets aktualitet og intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. I punkt 3 vil det bli gitt noen kommentarer om rettskildesituasjonen på området. I punkt 4 gis et innblikk i hvordan internasjonal rett legger føringer for det norske arbeidsrettslige regelverket. Deretter vil jeg i punkt 5 gå nærmere inn på begrepet reduserte arbeidsevne. I del 2, punkt 6 og 7 gis en kort oversikt over *hvordan* lovens vern er bygget opp og litt om den historiske bakgrunnen for dette. I del 3 vil jeg, ved å gå nærmere inn på innholdet i reglene og de problemer som oppstår i praksis, undersøke *i hvilken utstrekning* loven vernar arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne mot å bli oppsagt fra sitt arbeid.

Regelen om det særskilte vernet ved sykdom og ulykke i § 15-8 er i realiteten en presisering av saklighetskriteriet i § 15-7 (1) for enkelte arbeidstakere.<sup>1</sup> Bestemmelsen står imidlertid på egne bein og vil i ”sykdomstilfellene” som oftest i praksis anvendes før regelen i § 15-7. Jeg finner det av den grunn hensiktsmessig å behandle det særlige oppsigelsesvernet før det generelle. Det særskilte vernet ved sykdom vil derfor behandles i punkt 9 og det generelle vernet mot usaklig oppsigelse i punkt 10. Under punkt 10 vil en

---

<sup>1</sup> Fougner (2006) s. 781.

vurdering av den reduserte arbeidsevnen og tilretteleggingsplikten i § 4-6 stå sentralt. I punkt 11 gis en avsluttende sammenfatning og noen refleksjoner rundt oppsigelsesvernet.

### 1.3 Avgrensing av tema

Oppgaven begrenser seg til det oppsigelsesvern som er oppstilt i arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62. Bestemmelser i *annen lovgivning*, som for bestemte tilfeller kan anses aktuelle i forbindelse med anvendelsen av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven, vil av plassmessige hensyn følgelig ikke behandles her.<sup>2</sup>

Av samme grunn vil det bare være oppsigelsesvernet for arbeidstakere som får arbeidsevnen redusert *underveis* i arbeidsforholdet som vil bli behandlet. Utenfor rammene for oppgaven faller vernet for arbeidstakere som av ulike grunner hadde redusert arbeidsevne da arbeidsforholdet startet, herunder arbeidstakere i såkalte vernede bedrifter. Forutsetningene for arbeidsforholdet vil i slike tilfeller kunne være noe annerledes enn når endringen i arbeidsevnen skjer etter arbeidsforholdets start.

Videre vil det kun være oppsigelse med bakgrunn i *arbeidstakers forhold* som vil være gjenstand for vurdering. Det vil føre for langt i denne oppgaven å gå nærmere inn på oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. Jeg vil imidlertid bemerke at reduksjoner i arbeidstakers arbeidsevne også vil kunne skape aktuelle problemstillinger i forbindelse med oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger. Særlig gjelder dette med hensyn til hvilke arbeidstakere som skal sies opp først, og i forhold til omplasseringsplikten etter arbeidsmiljøloven § 15-7 andre ledd.

Med oppsigelsesvern mener jeg i denne oppgaven det særskilte vernet på grunn av sykdom og ulykke i § 15-8 og lovens generelle vern mot usaklig oppsigelse i § 15-7 (1). Bestemmelsene i §§ 15-7 (1) og 15-8 ses i sammenheng med den særlige tilretteleggingsplikt arbeidsgiver er tillagt i § 4-6. Noen viktige saksbehandlingsregler vil

---

<sup>2</sup> Jf. kommentar om diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 under pkt. 5.

kort behandles der det anses relevant for fremstillingen av disse reglene, henholdsvis reglene i § 4-6 om bruk av tillitsvalgte ved omplassering, arbeidsgivers plikt til utforming av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøter, samt drøftingsplikten i § 15-1. Tilsvarende gjelder aktuelle bestemmelser i folketrygdloven. Utenfor rammene for oppgaven faller regler om formkrav og frister ved oppsigelse, samt tvisteregler.

En nærmere avgrensning av begrepet ”reduisert arbeidsevne” følger av punkt 5.

## **2 Aktualitet**

Helt siden den såkalte ”arbeidslinja” ble introdusert i Norge på 90-tallet i forbindelse med Attføringsmeldinga<sup>3</sup> og nærmere utdypet i Velferdsmeldinga<sup>4</sup>, har viktige spørsmål i forbindelse med blant annet frafall fra yrkeslivet blitt satt på dagsordenen. Den bærende tanken i arbeidslinja er at det er av stor verdi for både samfunnet og enkeltindividet at flest mulig av borgerne er i arbeid. Det må derfor tilrettelegges slik at det er lettere å være i arbeid, også for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Man har de siste årene sett en stadig vekst i sykefraværet og et økende tilsig av arbeidstakere som går over på varige trygdeordninger. Tankene fra arbeidslinja er derfor fulgt opp i flere offentlige dokumenter de senere årene, blant annet NOU 2000:27, NOU 2004:5 og senest St. melding nr. 9 (2006-2007). Her settes fokus på strategier og tiltak for å styrke inkluderingen i arbeidslivet av personer i yrkesaktiv alder som har problemer med å få innpass i eller er i ferd med å falle ut av arbeidslivet.<sup>5</sup>

Den seneste tiden har det stadig økende sykefraværet igjen kommet i fokus. Regjeringen oppjusterte 13. november 2009 statens utgifter til sykelønn med 3,2 milliarder kroner.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> St. meld. nr. 39 (1991-92).

<sup>4</sup> St.meld. nr. 35 (1994-95).

<sup>5</sup> St. meld. nr. 9 (2006-007) s. 15-16.

<sup>6</sup> Pressemelding AID 13.11.09, Regjeringen.no.



Langvarig sykefravær bidrar til varig utstøting av arbeidslivet, og fra flere hold kreves det nå at nye tiltak iverksettes, og at arbeidsgiver må ta mer ansvar for sykefraværet.

Et viktig tiltak for å hindre blant annet frafall fra yrkeslivet, er intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA- avtalen), en trepartsavtale inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet første gang høsten 2001. Den någjeldende avtalen er inngått for perioden 2006-2009, men er besluttet forlenget frem til 1. mars 2010.<sup>7</sup> Målet med avtalen er blant annet at sykefraværet skal reduseres, og at flere med redusert arbeidsevne skal få beholde sitt arbeid. Det vil i denne oppgaven føre for langt å gå inn på det nærmere innholdet i avtalen. Det skal imidlertid bemerkes at bedrifter som slutter seg til IA- avtalen har et særlig ansvar for å hindre utstøting fra arbeidslivet. Det stilles krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker når arbeidstakers arbeidsevne reduseres, særlig med hensyn til tilrettelegging og medvirkning. Samtidig gis bedriftene en del rettigheter og bistand fra det offentlige, blant annet tilretteleggingstilskudd, som skal stimulere arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet slik at ansatte kan være i arbeid på tross av helseproblemer.

### **3 Rettskildebildet**

Til tross for temaets aktualitet med økt fokus på inkluderende arbeidsliv og tiltak for å redusere trygdeutgiftene og frafall fra arbeidslivet, er rettskildesituasjonen på deler av rettsområdet forholdsvis mager.

Den del av vernet som oppstilles i § 15-8 er bygget opp som et tidsbegrenset, absolutt forbud mot oppsigelse på grunn av sykdom og vil som regel ikke skape store grensedragnings- eller tolkingsproblemer. Det er derfor av forståelige grunner ingen rikholdig rettspraksis knyttet til denne bestemmelsen. Regelen er imidlertid utførlig behandlet i juridisk teori, noe som gir et godt grunnlag for diskusjon og drøftelse. Mer

---

<sup>7</sup> Pressemelding AID 13.11.09, Regjeringen.no.

overraskende er det at høyesterettspraksis og juridisk litteratur er relativt sparsom i forhold til det langt mer skjønnsmessige vernet i § 15-7 (1), for så vidt gjelder oppsigelse ved sykdom og lignende. Generelt finnes det en rikholdig høyesterettspraksis og mye juridisk litteratur om det generelle forbudet mot usaklig oppsigelse. Så vidt meg bekjent har Høyesterett imidlertid kun en gang tatt stilling til vernets utstrekning i forbindelse med en arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne.<sup>8</sup>

Det kan være flere årsaker til dette. En mulighet er at innholdet i vernet fremstår som så klart at det i praksis sjelden oppstår tvil eller uenighet om anvendelsen av reglene. En langt mer sannsynlig årsak, særlig til fraværet av høyesterettspraksis, kan være at arbeidstakere som rammes av en reduksjon i arbeidsevnen kan komme i en vanskelig livssituasjon hvor ressurser og ork til å kjempe mot arbeidsgiver er begrenset. At det for oppsigelse på grunn av sykdom og ulykke er oppstilt en særskilt verneperiode i § 15-8, kan dessuten føre til at arbeidstaker ikke er bevisst på at vedkommende faktisk har et vern også etter uløpet av denne verneperioden. Slik § 15-8 er formulert, kan det være lett å trekke den (feil)slutning at det ikke eksisterer noe vern når verneperioden er utløpt slik at mange da uten videre vil akseptere en oppsigelse. På denne måten kan paradoksalt nok det særlige oppsigelsesvernet i § 15-8 i praksis bidra til å ”svekke” arbeidstakers vern etter § 15-7. Et annet poeng er at regelverket i forbindelse med oppsigelsessaker for arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne, tar utgangspunkt i konkrete og individuelle vurderinger. Høyesterett har tradisjon for sjelden å slippe til ankebehandling saker som ikke har betydning utover det konkrete saksforhold.

Det skal likevel bemerkes at det finnes en rikholdig underrettspraksis om vernet for disse arbeidstakerne, noe som understreker temaets aktualitet. Denne kan fungere som nyttig illustrasjon av hvilke problemstillinger som vil være aktuelle i praksis, og hvilke vurderingstemaer som er relevante. Oppgaven beveger seg dessuten inn på et rettsområde der offentlige instanser som Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten har sentrale

---

<sup>8</sup> Rt. 1995 s. 227.

roller og interesser i å forsøke å trekke opp noen grenser for vernet gjennom informasjonsskriv og veiledere.

Selv om oppsigelsesvernet reguleres av regler i arbeidsmiljøloven, vil det ved anvendelsen av reglene videre være nyttig og naturlig å se hen til sammenhengen med regler i folketrygdloven som tar sikte på å gi økonomisk trygghet for arbeidstakere i slike situasjoner.<sup>9</sup> I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 4-6 uttales det at arbeidsmiljøloven og folketrygdloven i prinsippet regulerer to atskilte forhold, men at det i praksis er en nær sammenheng mellom regelsettene. Det er derfor av vesentlig betydning at de fortolkes og praktiseres i lys av hverandre.<sup>10</sup>

#### **4 Internasjonal rett**

Alminnelig folkerett og inngåelse av traktater, konvensjoner og andre internasjonale avtaler legger føringer på det norske arbeidsrettslige regelverket.

Gjennom EØS-avtalen er Norge forpliktet til å implementere EUs felles arbeidslivsregler. Reguleringene angår hovedsakelig individuelle arbeidstakers rettigheter og krav til helse, miljø og sikkerhet. I følge Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 39-40 gjelder det over 60 rene arbeidsmiljødirektiv på arbeidsmiljølovens område. I tillegg er det rundt 20 direktiv som omhandler andre forhold ved ansettelser, eksempelvis diskriminering, masseoppsigelser, utsendte arbeidstakere og informasjon. Ingen av disse direktivene regulerer stillingsvern generelt eller mer spesielt i tilknytning til reduksjoner i arbeidstakers arbeidsevne.

Rådsdirektiv 2000/78/EF om likebehandling i arbeidslivet slår imidlertid i artikkel 5 fast at arbeidsgiver må foreta rimelig tilrettelegging for å sikre overholdelse av prinsippet om likebehandling i forhold til personer med funksjonshemming. Av artikkel 3 c følger at direktivet gjelder både ansettelses- og arbeidsvilkår, herunder *oppsigelse* og lønn. Artikkel

---

<sup>9</sup> Jf. ftrl. § 1-1.

<sup>10</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 105.

5 om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt kan derfor være aktuell i forbindelse med oppsigelse på grunn av *funksjonshemming*, men da i et likebehandlingsperspektiv. Det skal for øvrig kort bemerkes at det i sak C-13/05 i EF-domstolen ble fastslått at direktivet ikke vil gi arbeidstaker beskyttelse mot oppsigelse på grunn av *sykdom*.

Direktivet er bakgrunnen for den tidligere § 13-5 i arbeidsmiljøloven om arbeidsgivers tilretteleggingsplikter overfor funksjonshemmede.<sup>11</sup> Denne bestemmelsen er videreført i den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.<sup>12</sup>

Også gjennom Europarådets ”Den europeiske sosialpakt” er Norge bundet av flere bestemmelser på arbeidsrettsområdet, blant annet regler om rett til rettferdige arbeidsvilkår og rettferdig lønn.<sup>13</sup> Ingen av disse gjelder imidlertid stillingsvern for arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne.

Videre har den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) utarbeidet en rekke konvensjoner av betydning for norsk arbeidsliv. Norge er forpliktet av mer 100 ILO-konvensjoner, blant annet om rett til ferie, arbeidstilsyn, arbeidstid, likelønn og diskriminering, men heller ingen av disse angår oppsigelsesvern for arbeidstakere som får redusert arbeidsevne.<sup>14</sup> Organisasjonen har imidlertid en konvensjon som regulerer forholdet; ILO-konvensjon nr.158, Termination of Employment Convention (1982) artikkel 4 slår fast at et arbeidsforhold bare kan sies opp hvis det foreligger gyldige grunner som har sammenheng med arbeidstakernes evner eller atferd, eller som bygger på de kravene som driften av virksomheten stiller. I artikkel 6 første ledd legges det til grunn at midlertidig fravær på grunn av sykdom eller ulykke ikke er gyldig oppsigelsesgrunn. Av andre ledd følger det at det er opp til hvert enkelt land å definere hva som skal regnes som midlertidig fravær, hvilke krav som skal stilles til dokumentasjon for sykefraværet og mulige unntak fra eller begrensninger i utgangspunktet i første ledd.

---

<sup>11</sup> Jakhelln (2005) s. 595.

<sup>12</sup> Jf. kommentar om bestemmelsen i pkt. 5.

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 39-40.

<sup>14</sup> I.c.

## 5 Redusert arbeidsevne

Begrepet redusert arbeidsevne benyttes i arbeidsmiljøloven § 4-6 i forbindelse med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt<sup>15</sup>, og jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i tilsvarende forståelse av begrepet. Bestemmelsen slår fast at ”[h]vis en arbeidstaker får redusert sin arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne få beholde eller få et passende arbeid”.

Hva som nærmere ligger i begrepet redusert arbeidsevne er ikke legaldefinert i loven. En språklig fortolkning av begrepet tilsier at det sentrale er at *evnen til å utføre arbeid er svekket eller redusert*.

I forarbeidene understrekes at det ikke er nødvendig at funksjonsevnen generelt er nedsatt.<sup>16</sup> Bestemmelsen retter seg således ikke *primært* mot funksjonshemmede i et ikke-diskrimineringsperspektiv, og i forarbeidene understrekes det at begrepet redusert arbeidsevne ikke er en benevnelse eller karakterisering av funksjonshemmede.<sup>17</sup> En arbeidstaker med funksjonshemming kan i praksis ha full arbeidsevne, og en reduksjon i arbeidstakers arbeidsevne trenger heller ikke skyldes funksjonshemming.<sup>18</sup> Reduksjonen i arbeidsevnen kan eksempelvis bestå i en forbigående sykdom. Av forarbeidene fremgår det videre at

”[o]rdlyden er ment å omfatte alle arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne i forhold til sitt nåværende arbeid som følge av sykdom, skade, slitasje e.l., uavhengig av om det er tale om kortvarig eller langvarig reduksjon”.<sup>19</sup>

Det må derfor kunne legges til grunn at begrepet som utgangspunkt gjelder både midlertidig og varig reduksjon i arbeidsevnen, herunder reduksjoner i arbeidsevnen som

---

<sup>15</sup> Se nærmere om denne i pkt. 10.3.

<sup>16</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.

<sup>17</sup> I.c.

<sup>18</sup> Jakhelln (2005) s. 599.

<sup>19</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

følge av funksjonshemming. Jeg finner det derfor ikke hensiktsmessig med en nærmere grensdragning mellom begrepene.

Jeg vil imidlertid bemerke at for arbeidstakere med funksjonshemming er det *i tillegg* gitt en egen bestemmelse om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12.<sup>20</sup> Arbeidsgiver har etter denne bestemmelsen en plikt til å iverksette ”rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver” for at arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne skal kunne få eller beholde arbeid. Formålet med reglene i diskrimineringsloven § 12 og tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er forskjellig. Mens § 12 skal forhindre diskriminering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, er § 4-6 i første rekke ment å motvirke sykefravær og uførhet. Bestemmelsene kan i visse tilfeller overlape hverandre. I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven uttales:

”Diskriminerings- og tilgjengelighetslovens regler vil i følge utvalget til en viss grad overlappes av arbeidsmiljølovens regler om usaklig oppsigelse. I forarbeidene til annen diskrimineringslovgivning er det lagt til grunn at en oppsigelse ikke kan være saklig dersom den er i strid med diskrimineringslovgivningen. Utvalget legger en tilsvarende forståelse til grunn. En som mener seg usaklig oppsagt, vil derfor kunne fremme en prinsippal påstand om usaklig oppsigelse i strid med arbeidsmiljøloven og en subsidiær påstand om at oppsigelsen er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, eller omvendt.”<sup>21</sup>

Departementet sluttet seg til disse betraktningene, jf. s. 231. Oppsigelse av funksjonshemmede vil følgelig kunne være i strid både med arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse og bestemmelsen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. Bestemmelsene gir imidlertid et vern ut fra to ulike perspektiver. Det nærmere innholdet i og utstrekningen av bestemmelsen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 skal ikke behandles nærmere i denne oppgaven.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Jf. pkt. 4

<sup>21</sup> Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 231.

<sup>22</sup> Jf. pkt. 1.3 om avgrensning mot bestemmelser i annen lovgivning.

Videre er det i rettspraksis i forbindelse med anvendelsen av den tidligere arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4 § 13 nr. 2 (nå § 4-6), lagt til grunn at det avgjørende er at arbeidsevnen blir redusert i det arbeidet arbeidstaker har på det aktuelle tidspunkt, og ikke at den blir generelt nedsatt.<sup>23</sup>

Loven brukte tidligere begrepet ”yrkeshemmet”, men dette ble endret til ”arbeidstakere med redusert arbeidsevne” ved lov 30. april 2003 nr. 27 for å markere at paragrafen var ment å ha et vidt nedslagsfelt.<sup>24</sup> Det er ikke noe vilkår at årsaken til den reduserte arbeidsevnen er knyttet til arbeidet.<sup>25</sup> Også skader og lignende som har sin årsak utenfor arbeidsstedet, vil medføre en tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver dersom arbeidstakers arbeidsevne reduseres.<sup>26</sup> At nedslagsfeltet er vidt, illustreres også av at årsakene til reduksjon i arbeidsevnen kan være flere; henholdsvis ”ulykke, sykdom, slitasje e.l.”.

Den vanligste og viktigste årsaken vil være *sykdom*. Begrepet sykdom er ikke definert i arbeidsmiljøloven og er heller ikke problematisert i forarbeidene. Når grensene for sykdomsbegrepet skal trekkes opp i forbindelse med anvendelsen av folketrygdlovens regler, viser forarbeidene til at begrepet må vurderes ut fra hvordan den medisinske vitenskap til enhver tid utformer sykdomsbegrepet.<sup>27</sup> Tilsvarende utgangspunkt legges til grunn av Kjønstad.<sup>28</sup> Samtidig avgrenses det i folketrygdloven § 8-4 i forbindelse med retten til sykepenger, mot arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer. Sett hen til sammenhengen mellom de to regelsettene, må et slikt utgangspunkt og en slik avgrensning også kunne legges til grunn i forhold til arbeidsmiljølovens regler. Det er verdt å merke seg at sykdomsbegrepet følelig er dynamisk, da vitenskapens tenkemåte, språkbruk og faglige utvikling vil endres over tid. Det skal videre bemerkes at begrepet omfatter både fysiske og psykiske lidelser.

---

<sup>23</sup> Rt. 1995 s. 227.

<sup>24</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

<sup>25</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.

<sup>26</sup> Se likevel pkt. 10.3.6.1 om årsakens betydning for tilretteleggingspliktens utstrekning.

<sup>27</sup> Ot.prp. nr. 39 (1992-1993) s. 2.

<sup>28</sup> Kjønstad (2008) s. 257.

Skadene etter en *ulykke* eller følgene av langvarig *slitasje* vil i mange tilfeller kunne falle inn under sykdomsbegrepet slik det anvendes i forhold til arbeidsmiljølovens regler. Disse årsakene vil følgelig ofte ikke ha selvstendig betydning i forhold til anvendelsen av lovens regler.

Begrepet redusert arbeidsevne vil også omfatte nedsettelse av arbeidsevnen som skyldes andre årsaker enn sykdom, ulykke og slitasje. Det er imidlertid nærliggende å innfortolke et krav om at slike årsaker henger sammen med eller ligner på de nevnte årsakene, jf. lovens ordlyd ”e.l.”. Ordinære *variasjoner* i arbeidsevnen som skyldes vanlige livsfase- eller aldersforskjeller vil derfor ikke være omfattet.<sup>29</sup> Tilpasninger i forhold til slike variasjoner i arbeidsevnen reguleres av § 4-2 og vil ikke behandles nærmere i denne oppgaven. Oppsamlingsbetegnelsen ”e.l.” kan imidlertid dekke tilfeller der årsaken til reduksjonen i arbeidsevnen er av sammensatt art, eksempelvis psykiske, fysiske og sosiale forhold.<sup>30</sup> Også konflikter på jobb eller samlivsbrudd privat vil følgelig kunne føre til at arbeidstakers arbeidsevne reduseres slik at det gjør seg gjeldende et særskilt behov for tilrettelegging. At også sosiale forhold omfattes, viser at begrepet redusert arbeidsevne er videre enn det arbeidsuførhetsbegrep som legges til grunn i forhold til folketrygdlovens regler.<sup>31</sup>

## **Del II – Oppsigelsesvernets oppbygning**

### **6 Historisk utvikling**

At arbeidstakere generelt, herunder de som får redusert sin arbeidsevne, i lov vernes mot å bli vilkårlig oppsagt fra sitt arbeid, er ingen nyvinning i norsk rett. Arbeidervernloven 1936

---

<sup>29</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

<sup>30</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.

<sup>31</sup> Jf. ftrl. § 8-4 første ledd.



§ 33 slo fast at arbeidstakere som ble sagt opp uten at oppsigelsen hadde saklig grunn i ”bedriftsinnehaverens, arbeiderens eller bedriftens forhold”, men skyldtes helt utenforliggende grunner, kunne kreve erstatning av arbeidsgiver. Forutsetningen var at arbeidstaker etter fylte 21 år hadde minst tre års sammenhengende ansettelse i samme bedrift. Med arbeidervernloven 1956 ble aldersgrensen senket fra 21 til 20 år, mens kravet til sammenhengende ansettelsestid ble redusert fra tre til to år. Samtidig ble det i § 44 innført et tre måneders særskilt oppsigelsesvern på grunn av sykdom. Også for dette vernet ble det imidlertid oppstilt aldersgrenser og krav om minste sammenhengende ansettelsestid. Vernet var dessuten ikke absolutt. Eksempelvis kunne arbeidstaker sies opp dersom vedkommende på grunn av gjentatt sykefravær eller nedsatt arbeidsførhet som følge av sykdommen, ble ansett så lite skikket til å gjøre tjeneste i bedriften at oppsigelsen måtte anses saklig begrunnet etter de alminnelige saklighetskriterier. I § 44 i samme lov ble det gitt regler om tilretteleggingsplikter for arbeidsgiver dersom en arbeider ble hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom.

Ved lovrevisjonen 7. mars 1975 ble krav til alder og ansettelsestid fjernet, både i forhold til vernet mot usaklig oppsigelse og det spesielle vernet på grunn av sykdom. Resultatet var et generelt forbud mot usaklig oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, og et generelt tre måneders vern mot oppsigelse ved sykdom. Vernet ble videreført i arbeidsmiljøloven 1977, men for det særlige vernet ved sykdom ble det gjort visse endringer. Verneperioden ble utvidet fra tre til seks måneder. Dersom arbeidstaker hadde vært ansatt i mer enn fem år i virksomheten eller hadde pådratt seg legemsskade eller sykdom i arbeidsgivers tjeneste, ble vernet dessuten utvidet til et år. Samtidig ble tidligere unntak fra hovedregelen opphevet. Da arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ble videreført og utviklet i samme lovs § 13 nr. 2, ble bestemmelsen flyttet fra kapitlet om arbeidslønn, oppsigelse og arbeidsreglement mv, og omdannet til et arbeidsmiljøkrav. Om regelen i arbeidervernloven ble det i forarbeidene uttalt at ”[d]et er videre uheldig at den er plassert sammen med oppsigelsesreglene”.<sup>32</sup> Hovedpoenget med endringen var å få frem at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder generelt, uavhengig av om det foreligger en oppsigelsessituasjon eller ikke. Som jeg vil

---

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-75) s. 69.

vide under pkt. 10.3 vil arbeidsgivers etterlevelse av tilretteleggingskravet fortsatt være en ”selvsagt” del av oppsigelsesvernet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Bestemmelsene i §§ 15-7 første ledd og 15-8 i dagens arbeidsmiljølov viderefører reglene i §§ 60 nr. 1 og 64 nr. 1-3 i 1977-loven.<sup>33</sup> I § 15-8 er imidlertid den generelle verneperioden nå ytterligere utvidet fra 6 måneder til 1 år. Samtidig er den tidligere differensieringen av verneperioden etter arbeidsforholdets varighet og sykdommens eller skadens årsak, fjernet.

## **7 Oppsigelsesvernet i dag**

Selv om reglene har endret seg betydelig underveis, er dagens oppsigelsesvern for arbeidstakere med redusert arbeidsevne altså fortsatt bygget opp rundt det samme todelte systemet som ble innført i 1956. Arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne er beskyttet av det generelle forbudet mot usaklig oppsigelse i § 15-7. Ved saklighetsvurderingen vil arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i § 4-6 være av sentral betydning. Dersom arbeidsevnen reduseres på grunn av sykdom eller ulykke som resulterer i helt eller delvis fravær fra arbeidet, er arbeidstaker ytterligere vernet av en særskilt verneperiode i § 15-8.

I løpet av de årene som har gått siden man for første gang så behovet for en lovfesting av begrensninger i adgangen til oppsigelse av arbeidstaker generelt og særlig på grunn av sykdom, har utviklingen i regelverket beveget seg sterkt i retning av styrkede rettigheter for arbeidstaker. Man har gradvis gått bort fra begrensninger i og unntak fra reglene basert på forhold på arbeidstakers side som for eksempel alder og ansiennitet. På denne måten har arbeidstakers muligheter til å forbli i arbeidslivet selv om arbeidsevnen reduseres, blitt stadig bedre.

---

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335.

## Del III – Oppsigelsesvernets utstrekning

### 8 Lovens formål

I hvilken utstrekning loven beskytter arbeidstakere med redusert arbeidsevne mot oppsigelse, avhenger av den nærmere tolkingen av reglene i §§ 15-8 og 15-7 og også § 4-6. Ved tolkingen av reglene må det tas hensyn til at lovgiver, gjennom formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1, har gitt tydelig uttrykk for i hvilken retning loven skal være med å skyve utviklingen i arbeidslivet.

Det overordnede målet om et *inkluderende arbeidsliv* i § 1 bokstav e) er av særlig betydning her. Begrepet ”inkluderende arbeidsliv” ble tatt i bruk av det nevnte Sandmanutvalget i NOU 2000:27. Bakgrunnen var en utvikling hvor stadig flere støtes ut av arbeidslivet på grunn av reduksjoner i arbeidsevnen, typisk ved at de går over på langvarige trygdeordninger. Arbeidslivslovutvalget kom i NOU 2004:5 derfor til at det kanskje viktigste siktemålet med en ny arbeidsmiljølov var at den skulle være et godt verktøy for et mer inkluderende arbeidsliv. Begrepet skulle tas inn i formålsbestemmelsen som en målbærer for de sentrale utfordringer i fremtidens arbeidsliv. En viktig forutsetning for et inkluderende arbeidsliv er at så mange som mulig kan delta i arbeidslivet ut fra sine personlige forutsetninger. Slik deltakelse krever at *arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet* til den enkelte arbeidstaker. Bokstav c stadfester at slik tilrettelegging er et av lovens formål. Det skal følgelig tas individuelle hensyn til hver enkelt arbeidstaker.<sup>34</sup> Videre skal loven sikre ”... trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet” og ”... et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon” og ... ”full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger,...”, jf. § 1 bokstav a og b.

---

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 72.

## 9 Det særskilte oppsigelsesvernet ved sykdom og ulykke

### 9.1 Utgangspunktet

Bestemmelsen i § 15-8 slår fast at arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller ulykke, ikke kan sies opp av *denne grunnen* de første tolv månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. Arbeidstaker gis altså et særskilt vern for en tidsbegrenset periode. Vernet gjelder uavhengig av alder, varighet av arbeidsforholdet eller om vedkommende er heltids- eller deltidsansatt. Av ordlyden må man også kunne slutte at fravær på grunn av sykdom eller ulykke *kan* være oppsigelsesgrunn etter utløpet av verneperioden. Hensikten med regelen er at syke arbeidstakere skal slippe å måtte igangsette prosesser for å beholde arbeidet under sykdomsperioden.<sup>35</sup>

Bestemmelsen er som nevnt en videreføring av § 64 nr. 1-3 i 1977-loven. Selv om differensieringen av verneperioden ut fra ansettelsesforholdets varighet og hvorvidt sykdommen var pådratt under arbeidet er fjernet, og det er foretatt en generell utvidelse av verneperiodens lengde, vil derfor dommer og forarbeider fra den tidligere bestemmelsen fortsatt gi veiledning i forhold til dagens regel.

### 9.2 Verneperioden

Verneperioden er tolv måneder fra det tidspunktet arbeidsuførheten inntrådte. Som nevnt i punkt 7 var verneperioden tidligere i utgangspunktet kun seks måneder, med forlengelse til tolv måneder dersom ulykken eller sykdommen var pådratt i arbeidsgivers tjeneste. Noen slik differensiering av verneperiodens lengde ut fra årsaksbetraktninger gjelder ikke lenger. Endringen ble gjort både for å gjøre regelen klarere og mer brukervennlig, og fordi en differensiering ut fra sykefraværets årsak ikke ble ansett fullt forenlig med lovens målsetting om å fremme et inkluderende arbeidsliv.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> NOU 2004:5 s. 313.

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231-232.

Valget av verneperiodens lengde må ses på bakgrunn av to forhold. Arbeidslivslovutvalget fremhevet i NOU 2004:5 s. 314 at verneperiodens lengde må ses i sammenheng med folketrygdloven § 8-12 som gir rett til utbetaling av sykepenger i ett år. Hensynet til sammenheng i regelverket tilsa derfor en verneperiode av tilsvarende lengde som retten til sykepenger. Verneperiodens lengde må dessuten ses i sammenheng med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i § 4-6.<sup>37</sup> Verneperioden i § 15-8 gir et absolutt vern mot oppsigelse på grunn av sykdom eller ulykke i ett år, men arbeidsgiver har i denne perioden et ansvar for at arbeidstaker får den oppfølging og hjelp som er nødvendig slik at vedkommende igjen kan fungere i arbeidet når verneperioden er utløpt. Av forarbeidene fremgår det tydelig at

”[d]ersom formålet med bestemmelsen skal ivaretas, må den særskilte verneperioden ved sykdom etter departementets vurdering være så lang at det gjennomgående er mulig å gjennomføre tiltak for tilbakeføring av arbeidstaker til arbeid”.<sup>38</sup>

En periode på ett år ble ansett hensiktmessig og tilstrekkelig til å få avklart arbeidstakers tilstand, både medisinsk og i forhold til tilrettelegging. Løsningen innebærer imidlertid at enkelte arbeidstakere dermed blir vernet i ett år selv om det tidlig avklares at vedkommende ikke vil komme tilbake i arbeid. I motsatt retning vil vernet, ved langvarige sykdommer som for eksempel kreftsykdom, kunne utløpe før tilstanden er endelig avklart eller arbeidstaker er endelig rehabilitert.

Problemstillingen ble drøftet i forarbeidene i forbindelse med utvidelsen av verneperioden, men departementet fant det ikke hensiktsmessig med individuelt tilpassede verneperioder. Det ble vurdert at en generell verneperiode på tolv måneder i de aller fleste tilfeller ville være tilstrekkelig til å få avklart tilstanden. I forhold til lange og komplekse sykdomsforløp uttalte departementet:

”Det anses ikke rimelig at arbeidsgiver skal bære konsekvensene ved fravær utover ett år.”<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Se pkt 10.3.

<sup>38</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 232.

<sup>39</sup> I.c.

Uttalelsen kan antyde at fravær på grunn av sykdom automatisk er oppsigelsesgrunn etter at verneperioden er utløpt. En slik mening har åpenbart ikke vært tilsiktet. Det er på det rene at arbeidstaker, ved varige og mer komplekse reduksjoner i arbeidsevnen som varer utover verneperioden, vil vernes av § 15-7 første ledd. I den forbindelse vil en vurdering av usikkerheten rundt og prognosene for hvorvidt arbeidstaker vil få tilbake arbeidsevnen, samt arbeidsgivers behov for avklaring, være en sentral del av den saklighets- og rimelighetsvurdering som skal foretas.<sup>40</sup>

### 9.3 Vilkår for vernet

#### 9.3.1 Sykdom eller ulykke

Dersom vernet i § 15-8 skal komme til anvendelse, må arbeidstaker være helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av *sykdom* eller *ulykke*.<sup>41</sup> Andre årsaker enn disse gir følgelig ikke noe vern mot oppsigelse etter § 15-8. Det kan stilles spørsmål ved hvorfor ikke også arbeidstakere med slitasjerelatert, eller for eksempel fravær på grunn av sosiale problemer, vernes av bestemmelsen slik at regelen harmonerer med det system som oppstilles i § 4-6 om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

Denne forskjellen mellom de to bestemmelsenes anvendelsesområde er ikke problematisert i forarbeidene. Hensynet til sammenhengen i arbeidsmiljølovens regler kan imidlertid tilsi at bestemmelsenes rekkevidde bør tolkes og ses i en viss sammenheng med hverandre. Samtidig må bestemmelsen i § 15-8 også ses i forhold til reglene om blant annet sykepenger i folketrygdloven. Disse reglene gir ikke rettigheter som følge av sosiale problemer. Av hensyn til arbeidsgiver må det dessuten kunne forsvares at rammene for hvilke arbeidstakere som skal vernes mot oppsigelse gjennom en særskilt verneperiode, settes noe snevrere enn for hvilke arbeidstakere som skal innrømmes en rett til tilrettelegging. Arbeidstakere som får reduksjoner i arbeidsevnen som følge av sosiale problemer, vil uansett beskyttes av det generelle vernet i § 15-7(1).

---

<sup>40</sup> Jf. pkt. 10.

<sup>41</sup> Jf. pkt 5.

Som nevnt innledningsvis vil det dessuten ofte være slik at reduksjoner i arbeidsevnen som følge av slitasje også vil falle inn under definisjonen sykdom. Videre vil personlige utfordringer eller sosiale problemer som i utgangspunktet faller utenfor sykdomsbegrepet, kunne gi seg utlag i problemer som må anses som sykdom etter arbeidsmiljølovens regler.

## 9.3.2 Fravær

### 9.3.2.1 Helt og delvis fravær

Tidligere gjaldt lovens vern når arbeidstaker var ”borte fra arbeidet” på grunn av ulykke eller sykdom. Ordlyden var da egnet til å skape tvil om hvorvidt en arbeidstaker som var *delvis* fraværende eller aktiv eller delvis sykmeldt, også ville være vernet av bestemmelsen. For å presisere at vernet er ment å gjelde både helt og delvis fravær, ble ordlyden endret til ”helt eller delvis er borte fra arbeidet” i dagens bestemmelse.<sup>42</sup> Departementet uttalte blant annet at arbeidstakere med aktiv eller delvis sykmelding befinner seg i en like sårbar situasjon som arbeidstakere med fulltids sykemelding eller fravær. Det ble også påpekt at graden av tilstedeværelse på arbeidsplassen vil kunne variere gjennom en sykmeldingsperiode, og at arbeidstakere dessuten vil kunne forsøke ulike kombinasjoner av sykmelding og arbeid. Ordlyden legger i dag følgelig opp til at også arbeidstakere med gradert og aktiv sykmelding, og arbeidstakere som i perioder er helt arbeidsføre, vernes av bestemmelsen.<sup>43</sup> Dette må sies å være helt i tråd med lovens overordnede mål om et inkluderende arbeidsliv, da forutsetningen for å få arbeidstakere tilbake i arbeid ofte vil kunne være en gradvis opptrapping eller tilpasning til arbeidet.

### 9.3.2.2 Korte og hyppige fravær

Presiseringen i forhold til helt og delvis fravær er imidlertid ikke egnet til å løse uklarheten som kan oppstå hvor arbeidstaker har hyppige korttidsfravær.

---

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 11.

<sup>43</sup> Allstrin (2008) s. 181.

Det er på det rene at verneperioden er ment å beskytte ett sykdomsforløp om gangen. Dersom arbeidstaker blir syk i en periode og vender tilbake til arbeidet for deretter å pådra seg en ny sykdom, vil derfor en ny verneperiode starte. Vanskeligere kan situasjonen være ved flere korte og hyppige sykefravær knyttet til samme diagnose. Arbeidstaker er for eksempel en tid borte fra arbeidet i forbindelse med en vond rygg. Etter å ha gjenopptatt arbeidet i en uke, må han igjen sykmelde seg på grunn av smerter i beina. Spørsmålet i slike tilfeller er om det skal påbegynnes en ny verneperiode ved hvert enkelt fravær, eller om verneperioden skal ses samlet for alle fraværene. Det er i den forbindelse verdt å bemerke at slike korte og hyppige fravær kan skape store problemer for arbeidsgiver, både praktisk med hensyn til å planlegge driften og økonomisk ved at det inntreffer ny lønnsplikt i arbeidsgiverperiodene.<sup>44</sup>

Problemstillingen er tatt opp i forarbeidene hvor det uttales:

”Hva som skal regnes som en sammenhengende fraværperiode i tilfeller hvor arbeidstakeren etter en sykdomsperiode har vært tilbake på arbeidet og så blir syk igjen, må bero på en konkret vurdering. Det må blant annet vurderes hvor lenge arbeidstakeren har vært tilbake, og om fraværet har samme eller lignende sykdomsårsak. Utgangspunktet må imidlertid være at vernetiden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstaker har gjeninntret etter sykemelding, med mindre den tiden vedkommende har vært tilbake i jobb er kortvarig. Dette innebærer at bestemmelsen som hovedregel ikke gir adgang til å summere korte, men hyppige fravær.”<sup>45</sup>

Dersom arbeidstaker har flere fravær med ulik sykdomsårsak, må det derfor tas utgangspunkt i at en ny verneperiode vil løpe for hvert fravær. I tilfeller hvor tiden arbeidstaker har vært i jobb mellom hvert sykdomsforløp er kort, vil det imidlertid lettere presumeres at fraværet har samme sykdomsårsak slik at fraværene kan summeres inn under én verneperiode.

---

<sup>44</sup> Jf. ftrl. § 8-19.

<sup>45</sup> NOU 2004:5 s. 313.



### 9.3.2.3 Sykdomsforløp som nødvendiggjør, men ikke umiddelbart resulterer i fravær.

Av ordlyden ”helt eller delvis er borte fra arbeidet” følger det at sykdom som ikke resulterer i fravær, ikke gir noe vern etter bestemmelsen i § 15-8.

Slik ordlyden er utformet i dag, kan det dessuten være nærliggende å slutte at bestemmelsen ikke verner syke eller skadde arbeidstakere med et sykdomsforløp som i realiteten nødvendiggjør fravær, men som likevel er på jobb en tid før de blir sykmeldt. Problemstillingen vil kunne være særlig aktuell i forbindelse med psykiske lidelser. Ved slik sykdom kan det gå noe tid før arbeidsgiver blir klar over lidelsen eller arbeidstaker erkjenner sykdommen og sykmelder seg. Ofte vil arbeidstaker i slike tilfeller ikke være i stand til å utføre arbeidet tilfredsstillende, noe som vil kunne resultere i pliktbrudd overfor arbeidsgiver. At arbeidstaker fortsatt er til stede på arbeidet, gjør følgelig ikke at vedkommendes behov for vern mot oppsigelse er mindre enn om han/hun hadde holdt seg hjemme. En bokstavtolking av lovens regel vil derfor kunne skape et unaturlig skille mellom ulike typer pliktbrudd som følge av sykdommen.

Problemstillingen er ikke videre behandlet i forarbeidene. Spørsmålet ble imidlertid satt på spissen i NAD 1981-168. Saken gjaldt oppsigelse av en salgssjef på grunn av sykdom. Oppsigelsen ble gitt mens arbeidstaker var sykmeldt, men var begrunnet i manglende arbeidsinnsats som lå *forut for* sykefraværet. Spørsmålet var om arbeidstaker likevel var beskyttet av verneperioden i den tidligere lovens § 64.

Lagmannsretten fant at forholdene som lå til grunn for oppsigelsen objektivt sett var tilstrekkelig til å si opp arbeidstaker, men la til grunn at arbeidstakers manglende prestasjoner i denne perioden skyldtes vedkommendes sykdom. Det ble blant annet vist til at arbeidstaker overfor arbeidsgiver hadde gitt uttrykk for at han var syk, men vedkommende var likevel ikke sykmeldt. Sykmeldingen kom på et senere tidspunkt, men før oppsigelsen. Retten fant det urimelig å sette et skille for vernet ved avgivelse av sykemeldingen, og uttalte:

”Lagmannsretten antar under disse omstendigheter at aml § 64 nr. 1 og 2 også må gi vern for arbeidstakere som i verneperioden blir sagt opp på grunn av forhold som reelt sett har sin årsak i den sykdom som forelå før arbeidstakeren ble sykemeldt, og som var årsak til sykemeldingen. Spørsmålet har voldt noe tvil, men lagmannsretten finner en viss støtte for sitt standpunkt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr. 41 (1975-76)”.

Noen nærmere presisering med hensyn til forarbeidene er ikke gitt i dommen, men jeg antar at henvisningen relaterer seg til uttalelsene om bevisbyrderegelen på side 76.<sup>46</sup>

Her uttales det at alternative oppsigelsesgrunner må være helt uavhengig av sykefraværet for at en oppsigelse innenfor verneperioden skal anses saklig.<sup>47</sup>

Etter mitt syn må rettens løsning også kunne utledes direkte av *lovens ordlyd* i første ledd. I henhold til bestemmelsen vernes arbeidstaker i tolv måneder ”fra det tidspunkt arbeidsuførheten inntrådte”. Selv om arbeidstaker er til stede på arbeidsplassen, må det være rimelig å legge til grunn at vedkommende i visse tilfeller likevel er arbeidsufør i den forstand han/hun ikke makter å utføre sine plikter etter arbeidsavtalen. Det må følgelig kunne argumenteres for at det er tidspunktet *når arbeidsuførheten i realiteten må anses inntrådt*, og ikke tidspunktet for når arbeidstaker blir borte fra arbeidet, som skal legges til grunn som utgangspunkt for vernet. En slik løsning harmonerer også best med målet om å hindre utstøting fra arbeidslivet av arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne.

### 9.3.3 Varsel til arbeidsgiver

Et annet vilkår for vernet i § 15-8 er at arbeidstaker ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid varsler arbeidsgiver om fraværet og grunnen til dette, jf. § 15-8 tredje ledd. Bestemmelsen tilsvarer den tidligere lovens § 64 tredje ledd, men formuleringen ”i rett tid” ble endret til ”innen rimelig tid” uten at noen realitetsendring var tilsiktet.<sup>48</sup>

Forarbeidene og praksis til den tidligere loven må derfor fortsatt kunne tillegges vekt.

---

<sup>46</sup> Se pkt. 9.4.

<sup>47</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 76.

<sup>48</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335.

Hva som ligger i begrepet ”innen rimelig tid” er ikke presisert verken i bestemmelsen eller forarbeider til denne. Hva som kreves må følgelig avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Av hensyn til arbeidsgiver må det imidlertid være naturlig og rimelig å legge til grunn at varsel må gis så snart det etter forholdene er mulighet for det, og slik at det ikke skaper unødige problemer og usikkerhet for arbeidsgiver. Et slikt utgangspunkt stemmer også overens med det syn som er inntatt i juridisk litteratur.<sup>49</sup>

Et annet spørsmål er hvordan varsel skal gis. Formuleringen ”ved legeattest eller på annen måte” viser at en legeattest i utgangspunktet vil være tilstrekkelig, men at også andre varslingsmåter vil kunne godtas. For den enkelte arbeidsplass kan det følgelig være gitt varslingsbestemmelser i personalhåndbok eller interne instruksjoner som arbeidstaker må forholde seg til. Av andre punktum følger at det samlede sykefraværet likevel må godtgjøres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

Hensikten med varselet må være at arbeidsgiver skal få kunnskap om at arbeidstaker er fraværende, og at sykdom er årsaken til dette, slik at arbeidsgiver best mulig kan innrette seg etter situasjonen. Sett i sammenheng med folketrygdlovens regler er det nærliggende å legge til grunn at et varsel gjennom egenmelding som utgangspunkt vil være et tilstrekkelig første varsel der arbeidsgiver ikke krever legeattest.<sup>50</sup> At dette kan legges til grunn som et utgangspunkt, harmonerer med uttalelser i forarbeidene til 1977-loven hvor det vises det til at varslingsreglene må ses på bakgrunn av ”gjeldende regler og praksis med hensyn til fremleggelse av legeattest mv”.<sup>51</sup>

Et sentralt spørsmål er hvilke konsekvenser manglende varsling får for arbeidstakers vern etter § 15-8. I LB-2002-02867 ble en kranfører oppsagt av et entreprenørfirma på grunn av manglende kommunikasjon fra hans side i forbindelse med et fem ukers sykefravær. Spørsmålet var om oppsigelsen var usaklig slik at arbeidstaker kunne kreve erstatning av arbeidsgiver. I den forbindelse oppstod spørsmålet om arbeidstaker i realiteten var oppsagt

---

<sup>49</sup> Jakhelln (2005) s. 897 og Fougner (2006) s. 815.

<sup>50</sup> Jf. ftrl. §§ 8-7 og 8-23.

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 76.

på grunn av det sykdomsrelaterte fraværet slik at arbeidstaker var vernet av den særskilte verneperioden i § 64 første ledd. Retten fant det tilstrekkelig sannsynliggjort at arbeidstaker ikke ble oppsagt på grunn av sykefraværet, men utelukkende på grunn av hans manglende informasjon/kommunikasjon under fraværet og opprettholdt oppsigelsen som saklig. Arbeidstaker hadde sendt en tekstmelding til arbeidsgiver, men hadde ikke senere latt høre fra seg. Dette skapte praktiske og økonomiske problemer for arbeidsgiver.

Dommen viser at dersom reglene om varsling i tredje ledd ikke overholdes, kan dette gi arbeidsgiver saklig grunn til å si opp arbeidstaker på grunnlag av den manglende kommunikasjonen eller dokumentasjonen. I praksis innebærer dette at manglende varsel om sykdommen eller ulykken kan gjøre at det særskilte vernet mot oppsigelse på grunn av disse forhold bortfaller.

#### 9.4 Bevisbyrderegelen

Bestemmelsen i § 15-8 oppstiller et forbud for arbeidsgiver mot å si opp arbeidstaker innenfor verneperioden på grunn av fravær begrunnet i sykdom eller ulykke. Som nevnt over, innebærer imidlertid ikke bestemmelsen at arbeidstaker ikke kan sies opp av andre grunner innenfor verneperioden, eksempelvis på grunn av driftsinnskrenkninger, brudd på lojalitetsplikten eller mangelfull varsling ved sykdom. Det kan i den forbindelse oppstå uklarheter med hensyn til hva som er den egentlige grunnen til arbeidsgivers oppsigelse. For å hindre at arbeidsgiver gir kamuflerende begrunnelser for oppsigelsen og for å effektivisere vernet i første ledd, oppstilles i andre ledd en legalpresumsjon for at en arbeidstaker som er borte fra arbeidet og som sies opp innenfor verneperioden, anses oppsagt på grunn av det sykdoms- eller ulykkesrelaterte fraværet. Arbeidsgiver er fullt ut gitt oppgaven med å sannsynliggjøre at oppsigelsen har sine grunner i andre forhold. At bevisbyrden er tung, følger direkte av ordlyden. Det må gjøres ”overveiende sannsynlig” at oppsigelsen har sin grunn i andre forhold for at denne skal anses saklig. Dette er også

understreket i forarbeidene hvor det slås fast at det må stilles strenge krav til arbeidsgivers bevis i tilfeller hvor det blir påstått at oppsigelsen skyldes andre grunner.<sup>52</sup>

Høyesteretts avgjørelse i Rt. 1986 s. 224 gjaldt tvist om oppsigelse etter den tidligere § 64 nr. 1, og omhandlet en yrkeshemmet arbeidstaker ved en vernet bedrift. Selv om dommen gjelder et arbeidsforhold litt på siden av oppgaven, er den illustrerende i forhold til arbeidsgivers bevisbyrde etter andre ledd. Arbeidstaker ble oppsagt etter cirka et års ansettelse etter å ha vært sykmeldt i tre måneder. Begrunnelsen for oppsigelsen var at det med hennes store og hyppige fravær ikke syntes mulig å få henne opptrent for utplassering på det åpne arbeidsmarked. Arbeidstaker reiste sak med krav om at oppsigelsen ble kjent ugyldig i henhold til § 64 nr. 1. Retten kom til at oppsigelsen var ugyldig. Selv om bedriften også hadde tatt i betraktning tidligere fravær og viste til at fravær fra den oppsagte var et mer generelt problem, kom retten til at oppsigelsesgrunnen i forhold til § 64 måtte anses å være arbeidstakers sykefravær på oppsigelsestiden. Det ble påpekt at det ikke forelå noen ”motbevis” for dette.

Avgjørelsen viser at bestemmelsen også er til hinder for at arbeidsgiver innenfor vernperioden sier opp arbeidstaker av andre grunner enn sykdom og ulykke, dersom disse grunnene henger sammen med sykdomsfraværet. Av forarbeidene fremgår det at alternative omstendigheter må være helt uavhengig av sykdomsfraværet. Det er altså ikke tilstrekkelig at omstendighetene sammen med sykdomsfraværet vil kunne gi grunn for oppsigelsen.<sup>53</sup> Dette ble avgjørende i den nevnte dommen i NAD 1981-168 (omtalt under punkt 9.3.2.3) og kom også tydelig frem i NAD 1986-726, som henviser til den ovennevnte høyesterettsdommen. Arbeidstaker jobbet her som lærling i en frisørsalong, men ble sagt opp på grunn av en nervøs lidelse som gjorde at arbeidsprestasjonene ble for dårlige. Arbeidstaker hadde vært borte fra arbeidet på grunn av sykdom, og det var på det rene at oppsigelsen hadde skjedd innenfor verneperioden etter den tidligere lovens § 64.

---

<sup>52</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 76.

<sup>53</sup> l.c.

Spørsmålet var følgelig om arbeidsgiver hadde gjort det overveiende sannsynlig at oppsigelsen hadde en annen grunn enn sykefraværet. Retten uttalte:

”Saksøkte har begrunnet oppsigelsen i at A manglet tilpassing til arbeidet og faglig dyktighet på grunn av nervøsitet. I henhold til Odelstingsproposisjon nr. 41- 1975-76 76 må det foreligge omstendigheter som helt uavhengig av sykefraværet gir saklig grunn til oppsigelse. A’s nervøsitet er ingen omstendighet som er helt uavhengig av sykefraværet, da sykefraværet antas å skyldes den samme lidelse. Retten legger etter dette avgjørende vekt på bevisbyrderegelen i arbeidsmiljøloven § 64 nr. 2 og finner det ikke godtgjort at saksøkte har gjort noen selvstendig oppsigelsesgrunn overveiende sannsynlig. En slik anvendelse av bevisbyrderegelen i arbeidsmiljøloven § 64 nr. 2 har støtte i Rt-1986-224 flg., særlig 228.”

## 10 Det generelle vernet mot usaklig oppsigelse

### 10.1 Utgangspunktet

Etter utløpet av verneperioden vil arbeidstaker kunne sies opp på grunn av sykdomsfravær. På denne måten skal altså bestemmelsen i § 15-8 forstås antitetisk. Dette innebærer imidlertid ikke at arbeidstaker står uten stillingsvern når verneperioden er ute.

Vedkommende vil da beskyttes av det generelle vernet mot usaklig oppsigelse i § 15-7 (1). Denne bestemmelsen vil også verne arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne, men som ikke omfattes av vernet i § 15-8, typisk ved at fraværskriteriet ikke er oppfylt.<sup>54</sup>

Regelen er selve hovedpilaren i oppsigelsesvernet og slår fast at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Bestemmelsen skal følgelig sikre arbeidstaker mot usaklig oppsigelse fra arbeidsgivers side. Loven gir, i forbindelse med oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, ingen veiledning med hensyn til hva som nærmere ligger i saklighetsbegrepet. Det er imidlertid både i rettspraksis og juridisk teori alminnelig enighet om at bestemmelsen, med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen, gir anvisning på en *konkret*,

---

<sup>54</sup> Jf. pkt. 9.3.2.

*skjønnsmessig vurdering av forhold på virksomhetens og arbeidstakers side.*

Saklighetskravet er følgelig bygget på et prinsipp om individuell saklighet.<sup>55</sup>

Et naturlig utgangspunkt ved saklighetsvurderingen ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, vil være de avtalemessige forpliktelser partene har inngått seg i mellom.<sup>56</sup> Det er kun når den reduserte arbeidsevnen medfører at arbeidet ikke lenger kan utføres på en tilfredsstillende måte eller resulterer i fravær fra arbeidet, og den ansatte av den grunn ikke kan oppfylle arbeidskontrakten, at det kan være saklig grunn for oppsigelse med grunnlag i disse forhold.<sup>57</sup> Av betydning her vil imidlertid også være hvorvidt partene har oppfylt de plikter de for øvrig er tillagt i arbeidsmiljøloven.<sup>58</sup>

Det nærmere innholdet i saklighetsvurderingen vil naturlig nok kunne variere noe i hver enkelt sak. Rettspraksis er ikke helt entydig i sin tilnærming til spørsmålet. I juridisk teori har Kokkvold lagt til grunn en tilnærming hvor sykdomsbildet, arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og saklighetsvurderingen for øvrig er de sentrale elementer i vurderingen.<sup>59</sup> Slik jeg ser det er det imidlertid særlig *fire* vurderingstemaer som går igjen, men i større eller mindre grad har vist seg sentrale ved saklighetsvurderingen i de sakene som har blitt behandlet for norske domstoler:

- Vurdering av den reduserte arbeidsevnen
- Vurdering av om arbeidsgivers tilretteleggingsplikter er oppfylt
- Vurdering av om lovens saksbehandlingsregler er fulgt
- Vurdering av oppsigelsens rimelighet/ interesseavveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers forhold

---

<sup>55</sup> Fougner (2006) s.781, Jakhelln (2006) s. 429 og Rt. 2009 s. 685.

<sup>56</sup> Dege (2003) s. 501.

<sup>57</sup> *ibid.* s. 744.

<sup>58</sup> NOU 2004:5 s. 314 flg.

<sup>59</sup> Kokkvold (2005) s. 44 flg.

En slik tilnærming legges også til grunn av Allstrin.<sup>60</sup> I hvilken utstrekning loven beskytter mot oppsigelse gjennom saklighetskriteriet, vil i stor grad avhenge av disse vurderingstemaene og deres innbyrdes vekt.

## 10.2 Den reduserte arbeidsevnen

### 10.2.1 Tilfeller der det er på det rene at arbeidsevnen er i ferd med å bedres

Dersom arbeidstaker har vært syk eller skadet, men er på bedringens vei, for eksempel etter gjennomført operasjon eller behandling, og snart igjen vil ha sin arbeidsevne inntakt uten at ytterligere tilretteleggingstiltak må igangsettes, kan det spørres hvilket vern vedkommende vil ha mot oppsigelse begrunnet i den reduserte arbeidsevnen.

Sett i sammenheng med § 15-8, må det i slike tilfeller være av en viss betydning om det har gått lang tid etter utløpet av verneperioden, slik at arbeidsgiver allerede har måttet vente på en avklaring over en lengre tidsperiode. Det må også kunne være av betydning om det vil ta lang tid før arbeidstaker igjen kan oppfylle sine plikter etter arbeidsavtalen, og hvilke konsekvenser dette får for arbeidsgiver.

Når det er på det rene at arbeidsevnen vil bedres slik at det tidligere arbeidet etter hvert kan gjenopptas på vanlig måte, vil det likevel, sett hen til lovens formål om et inkluderende arbeidsliv, være uheldig om arbeidstaker skal støtes ut av sin stilling. Dersom det ikke innebærer særlige ulemper å avvende bedringen i arbeidsevnen, må det derfor antas at arbeidsgiver i slike situasjoner må tåle å avvende situasjonen. Et slikt utgangspunkt er også lagt til grunn i juridisk teori.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Allstrin (2008) s. 191.

<sup>61</sup> Kokkvold (2005) s. 51 og Jakhelln (2005) s. 865 og Gjone (2002) s. 231.



### 10.2.2 Tilfeller der det er på det rene at arbeidsevnen ikke vil bedres

I tilfeller der det etter en vurdering viser seg at det er på det rene at arbeidstaker ikke vil få tilbake arbeidsevnen for det arbeidet han tidligere utførte, vil det lettere kunne tenkes at arbeidsgiver kan ha saklig grunn for oppsigelse. En slik tilnærming må ses på bakgrunn av de innledende betraktninger om at arbeidsavtalen er en gjensidig bebyrdende avtale. Når det er klart at arbeidstaker ikke lenger kan stille sin arbeidskraft til disposisjon som tidligere, er dette ensbetydende med at vedkommende ikke lenger kan oppfylle sin del av arbeidsavtalen.

Et eksempel på at det var klart at arbeidstaker ikke ville få tilbake arbeidsevnen for det arbeidet han tidligere utførte, finner vi i dommen i Rt. 1995 s. 227. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse etter den tidligere arbeidsmiljøloven § 60 nr.1. Arbeidstaker ble ansatt i kommunen som hjelpemann på renovasjonsbilen. Etter en tid utviklet han eksem som følge av arbeidet, vesentlig forårsaket av stress og vantrivsel. På grunn av disse forholdene ble han permanent sykmeldt, og etter åtte måneders sykmelding ble han oppsagt. Retten kom til at oppsigelsen var saklig. Retten slo først fast at eksemen var en yrkesskade, og vurderte deretter om den reduserte arbeidsevnen som følge av dette gjorde det mulig for arbeidstaker å komme tilbake til sitt tidligere arbeid. Til grunn for vurderingen la retten to fremlagte legeerklæringer som anbefalte at arbeidstaker ble omplassert innen etaten fordi han på grunn av eksemen ikke ble ansett egnet for videre arbeid på renovasjonsbilen. Retten uttalte:

”Etter dette legger jeg til grunn at det i slutten av 1989 viste seg at A var varig ute av stand til å utføre arbeidet som renovatør på grunn av det eksem som han pådro seg og som stort sett var forårsaket av stress i dette arbeidet.”

Retten la til grunn at det heller ikke var mulig med tilrettelegging eller omplassering og kom til at oppsigelsen dermed var saklig.

Av dommen må det være nærliggende å slutte at det avgjørende i slike tilfeller vil være *arbeidsgivers muligheter til å tilpasse arbeidet eller omplassere arbeidstaker* i annen passende stilling.<sup>62</sup>

### 10.2.3 Tilfeller der det er usikkerhet rundt hvorvidt eller når arbeidsevnen vil bedres

#### 10.2.3.1 Betydningen av en medisinskfaglig vurdering

Av og til vil det kunne framstå som usikkert hvorvidt eller når arbeidstaker vil få tilbake sin arbeidsevne. Denne usikkerheten kan skyldes flere forhold.

I enkelte saker kan sakkyndige og arbeidstaker selv være uenige om prognosene for at vedkommende igjen skal kunne få tilbake arbeidsevnen. Det kan da stilles spørsmål ved hva som skal veie tyngst, arbeidstakers eller legens oppfatninger og uttalelser om forholdet. Lagmannsretten kom inn på spørsmålet i LB 2005-182268. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av en industriarbeider. Arbeidstaker ble oppsagt etter uløpet av verneperioden i dagjeldende arbeidsmiljøloven § 64 på grunn av en albuelidelse. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var saklig til tross for saksbehandlingsfeil, fordi risikoen for tilbakefall ble ansett høy, og det heller ikke var muligheter for omplassering eller tilrettelegging.

Verdt å merke seg er arbeidstakers uttalelse for lagmannsretten om at det måtte være hennes eget valg om hun ville ta risikoen ved å gå tilbake til sitt tidligere arbeid. Lagmannsretten var ikke enig i dette. Retten uttalte at når legen hadde gitt uttrykk for at risikoen for nye helseplager var så stor som den var, kunne det ikke kreves at bedriften tok henne tilbake ”med mindre den hadde annet arbeid eller hensiktsmessig tilrettelegging å tilby dersom A fikk nye helseplager”.

Dommen indikerer at legens uttalelser vil veie tyngst i slike saker. Dette må også være en rimelig løsning. Det kan riktignok hevdes at ingen kjenner egen helsesituasjon bedre enn

---

<sup>62</sup> Jf. pkt. 10.3.

arbeidstaker selv, og at man derfor bør tillegge vedkommendes egne oppfatninger om muligheten for tilbakeføring til arbeidet betydelig vekt. På den annen side vil arbeidstaker da på subjektivt grunnlag kunne bidra til å dra ut en prosess som til slutt kanskje uansett vil ende i at arbeidsforholdet må opphøre. Arbeidstaker vil dessuten ofte ikke erkjenne at han/hun ikke lenger kan jobbe, eller ikke ha forutsetninger for å vurdere hvordan arbeidsevnen medisinsk sett vil utvikle seg noe frem i tid. Det er derfor helt nødvendig med en objektiv medisinskfaglig vurdering av arbeidstakers arbeidsevne.

Når arbeidsuførhet i forbindelse med retten til sykepenger etter folketrygdloven skal dokumenteres gjennom legeerklæring, følger det av folketrygdloven § 8-7 at vurderingen av arbeidsuførheten skal ta utgangspunkt i en funksjonsvurdering, herunder hva arbeidstaker eventuelt kan og ikke kan utføre av arbeid. I likhet med at legens erklæring i forbindelse med ytelser etter folketrygdloven anses som et råd til trygdekontoret, må også legens uttalelser/erklæringer til arbeidsgiver anses å være av rådgivende karakter. I praksis vil imidlertid uttalelsene tillegges stor vekt.<sup>63</sup> Det kan være noe betenkelig at legene gis så stor innflytelse på arbeidsforholdet gjennom sin vurdering av arbeidstakers medisinske forhold. På den annen side er det vanskelig for en saksbehandler i NAV, arbeidsgiver eller andre enn medisinerere å ha tilstrekkelig kunnskap til å kunne vurdere en arbeidstakers arbeidsevne. Det må derfor kunne legges til grunn at legens vurdering må være avgjørende i tvilstilfeller.

#### 10.2.3.2 Taushetsrett vs. opplysningsplikt

Av og til kan usikkerheten for arbeidsgiver også skyldes at arbeidstaker ikke ønsker å gi noe svar angående den reduserte arbeidsevnen, eksempelvis under henvisning til sin taushetsrett.<sup>64</sup> En viktig problemstilling er hvilken betydning dette skal få i forhold til saklighetsvurderingen.

---

<sup>63</sup> Ot.prp. nr. 39 (1992-1993) s. 5.

<sup>64</sup> Kokkvold (2005) s. 50.

I folketrygdloven § 8-8 første ledd om medvirkning i forbindelse med retten til sykepengar, oppstilles det en plikt for arbeidstaker til å gi opplysninger til arbeidsgiver og NAV om egen funksjonsevne.<sup>65</sup> Opplysningene skal bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøve funksjonsevnen blir utredet og iverksatt. Selv om regelen i realiteten er ment å oppstille vilkår for retten til sykepengar, må man gjennom henvisningen til tilrettelegging og utprøving av arbeidsevnen også kunne utlede en mer generell plikt til å opplyse arbeidsgiver om arbeidsevnen når denne reduseres.<sup>66</sup> En slik plikt må også kunne utledes av den generelle lojalitetsplikt en arbeidstaker har overfor arbeidsgiver.

I forbindelse med denne opplysningsplikten kan det oppstå problemer i forhold til arbeidstakers rett til å forholde seg taus om personlege forhold eller medisinske diagnoser. Forholdet mellom taushetsretten og opplysningsplikten er drøftet i forarbeidene:

”Tiltak rettet inn mot den enkelte arbeidstakers behov må til en viss grad basere seg på individuelle opplysninger. Dette reiser problemstillinger i forhold til arbeidstakers taushetsrett. Utgangspunktet må være at denne type tilrettelegging skal bygge på en vurdering av restarbeidsevne, i motsetning til en medisinsk diagnose. Fokus skal således rettes mot hva arbeidstaker kan og ikke kan gjøre av arbeidsoppgaver. Det er svært viktig at arbeidstakers opplysningsplikt og arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakeren om å utlevere forhold av privat art, for eksempel pågående utredning av alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv. På den annen side må det stilles visse krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen. Arbeidstakers bidrag er en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt .... Det er i denne forbindelse viktig å understreke at medlemmet ikke plikter å gi medisinske eller sensitive opplysninger, men skal opplyse om hva han eller hun mener å kunne utføre av oppgaver.”<sup>67</sup>

Opplysningsplikten kan etter dette i utgangspunktet ikke anses å stå i motstrid med arbeidstakers taushetsrett. At arbeidstaker ikke ønsker å gi noe svar angående den reduserte

---

<sup>65</sup> Bestemmelsens andre ledd endres ved lov 2008-12-19. Endringene har per dags dato ikke trådt i kraft. Se ellers note 82.

<sup>66</sup> Se også pkt 10.3.6.2 om medvirkning.

<sup>67</sup> Ot.prp. nr. 29 (2001-2002) s. 10

arbeidsevnen, må derfor kunne tillegges betydning i vedkommendes disfavør i forbindelse med saklighetsvurderingen.

### 10.2.3.3 Betydningen av en usikker prognose

Det kan også tenkes tilfeller der verken arbeidstaker eller helsepersonell vet nok om den reduserte arbeidsevnen og dens fremtidige følger for arbeidet. Arbeidstaker er for eksempel under utredning eller venter på en operasjon, eller det foregår en prosess hvor det jobbes med forsøk på tilrettelegging eller omplassering i arbeidet.<sup>68</sup> Spørsmålet er da hvor lenge arbeidsgiver skal måtte avvente eventuelle utredninger og forsøk på tilrettelegging eller omplassering.

I LF-2004-27911 ble arbeidstaker etter to års sykefravær oppsagt fra fast stilling som lærer i Trondheim kommune. Spørsmålet for lagmannsretten var om arbeidsgiver hadde gjort det som var mulig med hensyn til tilrettelegging/omplussing i forbindelse med den sykdom arbeidstaker hadde, og om oppsigelsen ellers var saklig. Det var på oppsigelsestidspunktet noe usikkert om og eventuelt når arbeidstaker ville bli frisk. Retten fremhevet de negative konsekvensene oppsigelsen ville få for arbeidstaker, men fant at disse forholdene måtte vike for arbeidsgivers behov for avklaring etter så lang tid med fravær på grunn av sykdom. Det ble uttalt at det etter flere mislykkede forsøk på å få til en ordning for arbeidstaker, var nødvendig for kommunen som arbeidsgiver å få en endelig avklaring. Retten kom derfor til at oppsigelsen var saklig.

Det går følgelig en grense for hvor lenge arbeidsgiver skal måtte vente på en avklaring. Ved fravær på grunn av sykdom må dette også kunne utledes av sammenhengen med den særskilte verneperioden i § 15-8. I forbindelse med utvidelsen av verneperioden fra seks til tolv måneder ble det, som nevnt i punkt 9.2, i forarbeidene uttalt at ett år i de fleste tilfellene ville være tilstrekkelig til å få avklart arbeidstakers tilstand.<sup>69</sup> I forhold til lange

---

<sup>68</sup> Kokkvold (2005) s. 51-52.

<sup>69</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 232.

og komplekse sykdomsforløp uttalte departementet: ”Det anses ikke rimelig at arbeidsgiver skal bære konsekvensene ved fravær utover ett år.” Denne uttalelsen må anses *veiledende* i forhold til hvor lenge arbeidsgiver skal måtte vente på en avklaring, men må ses i sammenheng med lovens formål om å hindre utstøting av arbeidslivet. Hvor lenge arbeidsgiver må bære konsekvensene av den reduserte arbeidsevnen, må dessuten alltid avveies mot arbeidstakers ulemper ved å miste sin stilling.<sup>70</sup>

Når usikkerheten rundt arbeidstakers arbeidsevne er stor, kan det spørres hvem som har ansvar for å sannsynliggjøre at arbeidsevnen vil bedres eller ikke. I oppsigelsessaker på grunn av arbeidstakers forhold er utgangspunktet at arbeidsgiver må godtgjøre at vilkårene for oppsigelse er oppfylt.<sup>71</sup> Samtidig vil det være svært vanskelig eller umulig for arbeidsgiver å godtgjøre at arbeidstaker ikke vil få tilbake arbeidsevnen dersom vedkommende ikke bidrar med opplysninger om egen arbeidsevne. Fordi arbeidsgiver i forbindelse med sykdom og andre reduksjoner i arbeidsevnen er helt prisgitt arbeidstakers og eventuelt legens opplysninger, har det i praksis vist seg at risikoen for uklarhet rundt de faktiske forhold ved oppsigelsen derfor skyves mer over på arbeidstaker enn det som ellers er vanlig i oppsigelsessaker etter § 15-7 første ledd.

I LF- 2004-27911 uttalte retten at ”[p]å det tidspunkt oppsigelsen fant sted var det fra As side ikke dokumentert noe i retning av at hun snarlig ville bli frisk”. Man la altså her indirekte til grunn at det var arbeidstakers oppgave å godtgjøre at hun snart vil få tilbake arbeidsevnen. Et slikt utgangspunkt er også lagt til grunn i juridisk teori. Kokkvold uttaler blant annet at ”[a]rbeidsgiver har ikke anledning til å undersøke den ansattes sykdom på eget initiativ, og etter min mening må man kunne si at den ansatte i praksis bærer risikoen for at sykdomsbildet er uklart”.<sup>72</sup>

En slik løsning fremstår som rimelig i tilfeller der arbeidstaker bevisst ikke medvirker til å opplyse om forholdene i forbindelse med reduksjonen i arbeidsevnen. Dersom heller ikke

---

<sup>70</sup> Jf. pkt 10.5.

<sup>71</sup> Kokkvold (2005) s. 52 og Fanebust (2001) s. 84.

<sup>72</sup> Kokkvold (2005) s. 52.

legen på det aktuelle tidspunkt kan bidra med avklarende opplysninger om arbeidsevnen, vil arbeidsgiver vanskelig kunne godtgjøre noe som helst. Videre kan det være rimelig å legge risikoen på arbeidstaker i tilfeller der behovet for avklaring er stort, eksempelvis ved lengre fravær fra arbeidet. I den ovennevnte dommen hadde fraværet vart i over to år. Også ved korte, hyppige fravær eller i tilfeller hvor arbeidstaker i lengre tid har arbeidet for halv maskin, kan arbeidsgivers behov for avklaring være stort.

Det fremstår imidlertid ikke like naturlig å legge risikoen på arbeidstaker i de tilfeller hvor usikkerheten skyldes at arbeidstaker på det aktuelle tidspunktet ikke har ytterligere opplysninger om sin arbeidsevne. Samtidig er det som nevnt nødvendig at arbeidsgiver på et eller annet tidspunkt får en avklaring av situasjonen. Den risikofordeling for fravær utover tolv måneder som er lagt til grunn i forarbeidene til § 15-8 må derfor kunne være *veiledende* også her.<sup>73</sup>

I vurderingen av i hvilken grad risikoen med hensyn til usikkerhet rundt den reduserte arbeidsevnen skal forskyves over på arbeidstaker, må det derfor, kort oppsummert, være riktig å si at det vil være av sentral betydning hva usikkerheten skyldes, hvilke problemer den skaper for arbeidsgiver og hvor lenge usikkerheten for arbeidsgiver faktisk har vart.

### 10.3 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

#### 10.3.1 Utgangspunkt

Et annet sentralt element ved saklighetsvurderingen vil være hvorvidt arbeidsgiver har oppfylt de lovbestemte tilretteleggingsplikter han er tillagt i § 4-6.<sup>74</sup> Bestemmelsen slår fast at ”[h]vis 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 få beholde eller få et passende arbeid”.

---

<sup>73</sup> Jf. pkt 9.2

<sup>74</sup> NOU 2004:5 s. 315.

Paragraf 4-6 er en videreføring av den tidligere lovens § 13 nr. 2.<sup>75</sup> Rettspraksis og forarbeider til 1977-loven vil derfor fortsatt være av betydning. Bestemmelsen er plassert i kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet, og det er i loven ikke henvist verken til eller fra oppsigelsesvernet i § 15-7. I NOU 2004:5 s. 315 ble det uttalt at en slik henvisning ikke ble ansett nødvendig blant annet fordi ”[r]ettspraksis viser at domstolene ser koblingen mellom bestemmelsene...”. Selv om bestemmelsen i sin tid ble flyttet fra kapittelet om ”Arbeidslønn, oppsigelse og arbeidsreglement m.v.” og omgjort til et arbeidsmiljøkrav, er derfor tilretteleggingsplikten fortsatt en sentral del av oppsigelsesvernet for arbeidstakere som får redusert arbeidsevne.<sup>76</sup>

I forarbeidene til den tidligere loven ble arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet for den enkelte arbeidstaker uansett yrkeshemmingens art, ansett å være en naturlig følge av det ansvar en arbeidsgiver bør ha for sine arbeidstakere.<sup>77</sup> Det ble dessuten fremhevet at det ofte vil være en ”... direkte eller indirekte sammenheng mellom arbeidsforholdene og de problemer som er oppstått for arbeidstakeren, uten at årsaksforholdene vil kunne påvises eksakt”. Et tilretteleggingsansvar skulle derfor være en oppfordring til arbeidsgiveren om å ”... tilrettelegge et arbeidsmiljø som skaper trivsel og forebygger yrkeshemminger av enhver art”. I senere forarbeider har man klarere formulert at et viktig formål med bestemmelsen er å få sykmeldte arbeidstakere tilbake i jobb og på denne måten hindre blant annet uførhet.<sup>78</sup>

### 10.3.2 Tilrettelegging eller omplassering

Loven krever at *nødvendige tiltak* må iverksettes overfor arbeidstakere som får sin arbeidsevne redusert. Hovedpoenget er at arbeidstaker gis arbeidsmuligheter innenfor

---

<sup>75</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.

<sup>76</sup> Se pkt. 6.

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 68.

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.



virksomheten, men arbeidsgiver skal primært sørge for at arbeidstaker kan få beholde samme arbeid.<sup>79</sup>

Loven gir flere eksempler på hva som kan gjøres for at arbeidstaker skal kunne beholde sitt gamle arbeid. Arbeidsgiver kan for eksempel sørge for en tilrettelegging av arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidstid<sup>80</sup> eller arbeidsutstyr<sup>81</sup>, eller bidra til at arbeidstaker kan fortsette i arbeidet etter gjennomgått attføring. Med ”gjennomgått attføring” siktes det her til yrkesrettet attføring, jf. folketrygdloven kapittel 11.<sup>82</sup> I forskrift reguleres flere typer av arbeidsrettede tiltak, eksempelvis arbeidsrettet rehabilitering, oppfølging og arbeid med bistand.<sup>83</sup>

Andre eksempler på tilrettelegging kan være endring av rutiner eller adkomstmuligheter eller andre innretninger på arbeidsplassen og tiltak i forbindelse med trening, opplæring og omskolering til arbeidet.<sup>84</sup> Dersom det til tross for slike tiltak ikke er mulig for arbeidstaker å beholde sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver *subsidiært* sørge for at arbeidstaker kan få annet passende arbeid i virksomheten.

I LG-2000-1060 ble oppsigelsen av en yrkeshemmet arbeidstaker i fraktavdelingen i Braathens ASA kjent ugyldig fordi arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sine forpliktelser etter dagjeldende § 13 nr. 2. Arbeidstaker hadde blitt henvist til aktiv sykmelding i en del av bedriften som var vesentlig mer fysisk krevende enn i fraktavdelingen, og det var i forkant på det rene at vedkommende uansett ikke ville bli tilbudt stilling der. Retten la avgjørende vekt på at Braathens ikke hadde iverksatt noen tiltak *i fraktavdelingen* med sikte på arbeidstakers fungering i stillingen som salgskonsulent der. Retten uttalte:

---

<sup>79</sup> Fougner (2006) s. 266.

<sup>80</sup> Jf. aml. § 10-2 tredje og fjerde ledd.

<sup>81</sup> Jf. FOR-1998-06-26 nr 608 § 2.

<sup>82</sup> Ved lov 2008-12-19 nr 106 innføres en ny tidsbegrenset trygdeytelse ved nedsatt arbeidsevne; arbeidsavklaringspenger. Denne erstatter rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Ordlyden ”gjennomgått attføring i aml. § 4-6 er i samme lov endret til ”gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.” Endringen er per dags dato ikke trådt i kraft.

<sup>83</sup> FOR 2008-12-11 nr 1320.

<sup>84</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 4.

”Det ble f.eks ikke gjort tilgjengelig nye hjelpemidler eller tilrettelagt for A ved mindre justeringer i vaktplanen eller tilsvarende.”

Dommen illustrerer betydningen av at det primært skal settes i gang tiltak i forbindelse med arbeidstakers *opprinnelige arbeid*.

### 10.3.3 ”Så langt det er mulig”

Plikten til tilrettelegging eller omplassering etter første ledd er ikke absolutt, men gjelder bare ”så langt det er mulig”. Plikten kan følgelig være oppfylt selv om tilrettelegging eller omplassering ikke kan gjennomføres. Det avgjørende må i så måte være at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har vurdert og forsøkt å tilrettelegge for eller omplassere arbeidstaker. Bestemmelsen gir ingen nærmere veiledning om innholdet i den rettslige standarden. Forarbeidene viser imidlertid til at arbeidsgiver har et vidtrekkende ansvar.<sup>85</sup> Det vises videre til at hvorvidt arbeidsgiver har gjort det som er mulig for å oppfylle sin plikt etter § 4-6 må avgjøres etter en konkret helhetsvurdering, der *virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold* må veies mot hverandre.<sup>86</sup>

Med hensyn til omplasseringsplikten er det særskilt uttalt i forarbeidene at arbeidsgivers plikt ikke går 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.<sup>87</sup> Skal arbeidstaker kunne omplasseres, er det følgelig en forutsetning at det finnes ledig arbeid å utføre i virksomheten. Hvorvidt dette er tilfelle, vil imidlertid også kunne påvirkes av virksomhetens *art, størrelse og økonomi*, samt til en viss grad også *forhold på arbeidstakers side*. I tillegg vil *forholdet til andre arbeidstakere* være et viktig moment. Jeg finner det derfor hensiktsmessig med en felles gjennomgang av hvordan disse momentene kan påvirke både tilretteleggings- og omplasseringspliktens utstrekning.

---

<sup>85</sup> l.c.

<sup>86</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 105 og Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 4.

<sup>87</sup> l.c.

#### 10.3.4 Forhold på virksomhetens side

I utgangspunktet er alle typer virksomheter omfattet av lovens plikt. Det er imidlertid et faktum at det i visse typer virksomhet vil kunne være vanskeligere å tilrettelegge arbeidet for en enkelt arbeidstaker. Dette kan skyldes flere forhold, eksempelvis at arbeidstakernes forhold er vevd tett sammen slik at omrokninger eller tilpasninger vil føre til forskyvninger av arbeidsbyrde.<sup>88</sup> Et annet eksempel er at virksomhetens lokalisering kan gjøre det svært vanskelig å tilpasse lokalene til en arbeidstaker som blir bevegelseshemmet. Selv om alle typer virksomheter i utgangspunktet omfattes av bestemmelsen, vil pliktens utstrekning følgelig måtte variere avhengig av *virksomhetens art*.

Tilrettelegging av arbeidstakers tidligere arbeid vil videre kunne koste arbeidsgiver penger. Utstrekningen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt vil derfor også avhenge av *virksomhetens økonomi*. Bedrifter med små ressurser vil ha mindre plikt til å foreta kostbare tilretteleggingstiltak enn virksomheter med god økonomi. I den forbindelse må også varigheten av den reduserte arbeidsevnen være av betydning. Det kan neppe kreves at det settes i gang kostbare tiltak for en svært begrenset periode.<sup>89</sup> At arbeidstaker varig vil være avhengig av tilretteleggingen, og denne vil ha stor betydning og effekt for vedkommende, må i motsatt retning tale for at arbeidsgiver plikter å bidra til slike tiltak.

I praksis vil spørsmålet om hvor langt arbeidsgivers plikter etter § 4-6 går, ofte være et spørsmål om hvor langt den enkelte arbeidsgiver skal bære kostnadene for arbeidstakers reduserte arbeidsevne før det er rimelig at myndighetene overtar det økonomiske ansvaret for og den videre oppfølging av arbeidstaker. Nettopp for å lette de økonomiske belastningene for arbeidsgiver, og helt i tråd med intensjonen om et inkluderende arbeidsliv, finnes det flere muligheter for offentlig støtte i forbindelse med tilrettelegging på arbeidsplassen. Med hjemmel i folketryktdloven § 8-6 femte ledd og 21-12 sjette ledd er det gitt forskrift om tilretteleggingstilskudd til tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Jf. pkt. 10.3.5.

<sup>89</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104.

<sup>90</sup> FOR-2003-12-19 nr. 1671.

Gjennom NAV Hjelpemiddelsentral tilbys rådgivning om tilrettelegging og bistand til utredning av behov og forslag til løsninger. Blant de ytelser det kan søkes støtte til, er tilskudd til eller utlån av tekniske hjelpemidler, ombygging av maskiner eller tilrettelegging av det fysiske miljøet og assistenter så som tolke- eller lesehjelp.<sup>91</sup> De muligheter til graderte og fulle sykepenger under aktivisering eller arbeidstrening som oppstilles i folketrygdløven § 8-6 er også av stor betydning.<sup>92</sup>

I forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven uttales det tydelig at arbeidsgiver har plikt til å holde seg orientert om de foreliggende mulighetene for faglig og finansiell bistand, ”... blant annet gjennom offentlig arbeidsformidling og folketrygden”. Det vises videre til at arbeidsgivers ansvar ikke er begrenset av den sakkyndige bistand som det er mulig å skaffe fra offentlige myndigheter ”... hvis slik bistand med rimelighet kan skaffes på annen måte”.<sup>93</sup>

Så lenge eksisterende muligheter/tilbud ikke er benyttet, bør virksomhetens økonomi derfor ikke kunne påberopes som argument for at tilretteleggingsplikten er oppfylt. Dersom tilpasninger og tilrettelegging kan gjennomføres uten at dette er kostbart for arbeidsgiver, må det kunne kreves desto større innsats fra arbeidsgivers side for å avhjelpe situasjonen før vedkommende kan høres med at plikten er oppfylt.

Også *virksomhetens størrelse* vil være av betydning. Med hensyn til *tilrettelegging* kan store bedrifter ha større og flere muligheter til omlegging av arbeidsrutiner og arbeidsoppgaver enn en liten bedrift. I motsatt retning vil mindre virksomheter kunne ha bedre oversikt over muligheter for tilpassing av de arbeidsoppgaver som skal utføres og arbeidstakers kompetanse til å klare disse etter en eventuell tilrettelegging.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Veileder Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet (2009) s. 48

<sup>92</sup> Jakhelln (2005) s. 194.

<sup>93</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 70-71.

<sup>94</sup> Jf. LB-2000-03513.

Virksomhetens størrelse må nok likevel antas å ha størst betydning i forhold til *omplussing*. Først og fremst gjelder dette fordi en stor virksomhet normalt vil ha flere muligheter til å omplussere arbeidstaker. Det er i den forbindelse verdt å merke seg at det er mulighetene i *hele* virksomheten som skal vurderes, ikke bare enkelte deler eller avdelinger. Illustrerende i så måte mindretallets uttalelse i dommen i LG-2006-100708:

”Helse Bergen har erkjent at A var ansatt i foretaket som sådan, slik at nedslagsfeltet for omplussing i prinsippet var hele foretaket.” (s. 8.)<sup>95</sup>

Men også i en annen sammenheng kan det spørres om ikke virksomhetens størrelse kan få betydning; nemlig i forhold til om arbeidsgiver, for å ha oppfylt plikten i § 4-6, plikter å la arbeidstaker få *prøve* seg i ulike jobbsituasjoner for å se om det er mulig å tilrettelegge arbeidssituasjonen for vedkommende.

I LB-2000-03513(dissens) ble arbeidstaker oppsagt som følge av mer enn tolv måneders fravær på grunn av en ulykke under gokart- kjøring i arbeidet. Spørsmålet var om oppsigelsen var usaklig, herunder om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter den tidligere arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2. Retten kom til at oppsigelsen var saklig og uttalte at hvor langt arbeidsgivers forpliktelser etter regelen går, må vurderes konkret i det enkelte tilfelle. Flertallet antok imidlertid at bestemmelsen ikke inneholdt noen forpliktelser for arbeidsgiver til å la en yrkeshemmet ansatt faktisk få prøve seg i ulike jobbsituasjoner for å kunne slå fast hvorvidt det er mulig å tilrettelegge arbeidssituasjonen for arbeidstakeren, ”... det være seg vedkommendes tidligere arbeid eller en alternativ sysselsetting”.

Dommen er i juridisk teori brukt som utgangspunkt for diskusjon om hvorvidt arbeidsgivers plikter etter § 4-6 ikke er like vidtgående ved *omplussing* som ved *tilrettelegging av den ansattes opprinnelige stilling*. Verken i lovens ordlyd eller i den høyesterettsdom<sup>96</sup> som har behandlet tilretteleggingsplikten i forhold til oppsigelsesvernet,

---

<sup>95</sup> Jf. nærmere om dommen i pkt 10.3.6.2.

<sup>96</sup> Rt. 1995 s. 227.

oppstilles noe prinsipielt skille mellom de to typer plikter. Blant annet under henvisning til uttalelsen i den ovennevnte lagmannsrettsdommen, anfører imidlertid Kokkvold at plikten til omplassering i praksis likevel ikke er like vidtgående som tilretteleggingsplikten. Han viser til at dersom lagmannsrettens generelle uttalelse tas på ordet, vil denne kunne brukes som støtte for at et slikt syn. Dette fordi det ofte er vanskelig å fastslå om arbeidsgiver har iverksatt de nødvendige tiltak uten å forsøke å sette den ansatte til andre oppgaver.<sup>97</sup>

Dersom man tar utgangspunkt i at utprøving oftere viser seg nødvendig ved omplassering enn ved tilrettelegging av det tidligere arbeidet, er jeg enig i at en slik forståelse av dommen er egnet til å begrense omplasseringsplikten vesentlig. Dette vil være betenkelig i forhold til bestemmelsens betydning i forbindelse med oppsigelsesvernet i § 15-7, da det i slike saker ofte nettopp vil være mulighetene for omplassering som avgjør grensene for oppsigelsesadgangen. Jeg slutter meg dessuten til Kokkvolds syn om at en tolking av regelverket som legger til grunn at arbeidsgiver aldri har slik plikt, neppe har tilstrekkelig rettskildemessig grunnlag.

Etter mitt syn kan imidlertid ikke rettens uttalelse tas til inntekt for et generelt standpunkt om at bedrifter aldri vil ha plikt til slik utprøving. Jeg finner at uttalelsen må ses i sammenheng med siste del av dommen. Det legges her til grunn at *bedriftens størrelse* vil kunne være av betydning i flere henseender; både i forhold til hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt går, idet det må legges vekt på at en mindre bedrift har begrensede muligheter for omplassering eller omlegging av arbeidsrutiner tilpasset en yrkeshemmet medarbeider, men også mer konkret i forhold til hvorvidt bedriften vil være forpliktet til å la arbeidstaker få prøve seg i ulike jobbsituasjoner. Retten uttalte:

”Flertallet er kommet til at bedriften ikke var større enn at arbeidsgiver hadde full oversikt over virksomheten. På bakgrunn av at A var innom bedriften og samtale med han ved disse besøk var det fullt mulig for arbeidsgiver å foreta den nødvendige vurdering og tenke seg de mulige arbeidsoppgaver A ville være i stand til å utføre, uten at han fysisk behøvde å bli plassert i slike mulige jobbsituasjoner.”

---

<sup>97</sup> Kokkvold (2005) s. 48-49.

Uttalelsene kan derfor neppe tas til inntekt for et generelt standpunkt om at bedrifter aldri vil ha plikt til slik utprøving, men går sterkt i retning av å indikere at det i små bedrifter, hvor man har god oversikt over ansatte og arbeidsoppgaver, skal mer til før dette kan kreves. I realiteten vil det derfor være *virksomhetens størrelse* som vil kunne virke inn på utstrekningen av arbeidsgivers utprøvingsplikt, herunder ved omplassering. Dersom et slikt utgangspunkt i praksis viser seg særlig å begrense arbeidsgivers omplasseringsplikt kan dette være betenkelig, men at virksomhetens størrelse skal tillegges vekt ved vurderingen av pliktens omfang, har tydelig rettskildemessig forankring i forarbeidene.

### 10.3.5 Forholdet til andre arbeidstakere

Et forhold som ikke er nevnt i forarbeidene, men som kan være aktuelt i forbindelse med tilretteleggings- og omplasseringsspørsmål i oppsigelsessaker, er forholdet til andre arbeidstakere på arbeidsplassen.

I mange tilfeller vil tilrettelegging overfor en arbeidstaker også kunne komme andre arbeidstakere til gode. Eksempler på dette kan være bedre adkomstmuligheter eller omlegging av arbeidsrutiner. Dette må i så fall måtte være et moment som taler for at arbeidsgiver plikter å gjennomføre slik tilrettelegging.

Tilrettelegging vil imidlertid også kunne gå utover andre på en måte som ikke er ønskelig. Dersom eksempelvis en lærer får redusert sin arbeidsevne, og det som følge av dette er nødvendig at vedkommende får kortere arbeidsdager eller mer sammenhengende timeplaner, vil dette kunne føre til at andre arbeidstakere vil måtte ta tilsvarende flere timer sent på dagen eller få mer oppstykkede dager. Også i forbindelse med omplassering kan det tenkes situasjoner hvor tiltaket går ut over andre arbeidstakere, eksempelvis gjennom endring av arbeidsoppgaver. Det er derfor et viktig spørsmål hvor langt arbeidsgiver må/ kan gå i å beskjære/endre andre arbeidstakers rettigheter eller arbeidsoppgaver for at den lovbestemte plikten til å tilrettelegge for en annen arbeidstaker skal anses å være oppfylt.

Både i forhold til hvor langt arbeidsgiver i slike tilfeller plikter å tilpasse arbeidet og å omplassere arbeidstaker, må det være naturlig å ta *utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett* overfor de andre arbeidstakerne. Dommen i Rt. 1995 s. 227 indikerer også at dette må bli løsningen. I denne saken var det på det rene at det tidligere arbeidet ikke kunne tilpasses. Saken gjaldt derfor arbeidsgivers plikt til å finne annet passende arbeid til arbeidstaker. Problemet var at arbeidstaker bare kunne hjelpes på bekostning av andre arbeidstakere. Med henvisning til forarbeidene slo retten fast at arbeidsgivers forpliktelser overfor den yrkeshemmede skal være betydelige, både i forhold til tilrettelegging og omplassering. Retten viste videre til at forarbeidene ikke nevner hvordan man skal forholde seg dersom den yrkeshemmede bare kan hjelpes på bekostning av andre arbeidstakere og uttalte:

”Jeg finner det for min del vanskelig å fortolke § 13 nr. 2 slik at andre arbeidstakers rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmede. Noe slikt ville etter min mening ha krevet klar tale i lovtekst eller iallfall i forarbeider. Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiveren innenfor rammene av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmedes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske. Jeg tenker da på de tilfellene hvor arbeidskontrakten er slik utformet at den dekker begge stillingene. I denne sak er det ikke nødvendig å ta standpunkt til dette, da det intet konkret er opplyst om at noen annen etter sin arbeidskontrakt kunne pålegges å ta over som renovatør.”

I et obiter dictum åpner altså retten for at arbeidsgiver, innenfor rammene av styringsretten, kan og kanskje også vil være forpliktet til å flytte på/tvinge andre arbeidstakere til å ta nye arbeidsoppgaver som et ledd i oppfyllelsen av tilretteleggingsplikten overfor en annen. Det er imidlertid viktig å merke seg rettens kommentar om at andre arbeidstakers rettigheter neppe kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmede. Med slike rettigheter er det naturlig i første rekke å se hen til reglene om stillingsvern. Andre arbeidstakers rettigheter må imidlertid også kunne anses nært knyttet opp mot de plikter arbeidsgiver er tillagt i kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver er her blant annet gitt ansvar for å sørge for at arbeidsmiljøet er ”fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd”, jf. § 4-1 (1). Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det dessuten legges vekt på ”å forebygge skader og sykdommer”. Arbeidets organisering,



tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer mv. skal videre være slik at ”arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas”, jf. § 4-1(2). I henhold til § 4-3 (1) skal arbeidet skal legges til rette slik at ”arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas”. I § 4-4 (2) kreves det at arbeidsplassen skal ”innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger”.

Disse reglene er av forebyggende art og skal bidra til å forhindre blant annet nettopp at de ansattes arbeidsevne reduseres. Beskjæringer i stillinger eller endringer i arbeidsordninger i forbindelse med oppfyllelsen av tilretteleggingsplikten i § 4-6 som i utgangspunktet er innenfor styringsretten, kan i praksis medføre så stor belastning for andre arbeidstakere at risikoen for at disse får redusert sin arbeidsevne øker betydelig. Dersom tilretteleggingsplikten strekkes for langt, vil den derfor i realiteten kunne skape ubalanse mellom arbeidsgivers plikter til henholdsvis forebygging og reparasjon, og følgelig virke mot formålet om et inkluderende arbeidsliv. Juridisk sett må det også kunne forsvares å se det slik at de forebyggende reglene i seg selv utgjør en begrensning i arbeidsgivers styringsrett.

### 10.3.6 Forhold på arbeidstakers side

#### 10.3.6.1 Alder, ansiennitet mv.

Både i forhold til tilrettelegging og omplassering vil også forhold på arbeidstakers side på flere måter kunne være av betydning for om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter § 4-6. Nærmere hva slags forhold på arbeidstakers side som vil kunne være av betydning, er ikke spesifisert i forarbeidene. I juridisk teori og praksis har det imidlertid vist seg at særlig alder, ansiennitet og konsekvensen for arbeidstaker av å bli sagt opp vil være av betydning for pliktens omfang.<sup>98</sup> Rettens vurdering i LG- 2006-100708 er illustrerende i så måte:

---

<sup>98</sup> Kokkvold (2005) s. 47-48.

”A hadde arbeidet i Helse Bergen og forløperen til dette i ca 20 år da hun ble sykmeldt i 1999. Hun har begrenset utdannelse og hun var på oppsigelsestidspunktet ca 47 år gammel. Videre er arbeidsgiver en svært omfattende virksomhet med ca 8500 ansatte innenfor et mangfold av stillinger og arbeidsoppgaver. Dette er omstendigheter som skjerper kravene til arbeidsgivers innsats etter § 13 nr. 2. I motsatt retning trekker det forhold at A er innvilget 50 % uføretrygd, noe lagmannsretten etter bevisførselen legger til grunn vil bli varig, og at hun på oppsigelsestidspunktet hadde- og fortsatt har- en fast 50 % stilling som regnskapsmedarbeider i et privat firma. Konsekvensene for henne av å bli oppsagt, må således sies å være små.”<sup>99</sup>

At arbeidstakers *ansiennitet* vil være av betydning for hvor langt arbeidsgivers plikt går, må anses som en naturlig følge av det lojalitets- og ansvarsforhold som ligger til grunn for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Forholdsmessigheten mellom disse 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 nytt arbeid. Når det gjelder *konsekvensene for arbeidstaker av å miste sitt arbeid*, vil disse variere både etter den økonomiske stilling arbeidstaker vil ha etter avslutning av arbeidsforholdet, og vedkommendes muligheter for å kunne skaffe seg nytt arbeid.

Det vil også kunne ha betydning hva som er årsaken til at arbeidstaker har fått redusert sin arbeidsevne. Ved revisjonen av den gamle arbeidervernloven og innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977 ble arbeidsgivers tilretteleggingsplikt som nevnt utvidet fra kun å gjelde arbeidsrelaterte helseskader til også å omfatte tilfeller hvor arbeidstaker pådrar seg helseplager som ikke har sammenheng med arbeidsforholdene eller forsømmelser fra arbeidsgivers side. Arbeidsgivers plikt avhenger derfor ikke lenger av at reduksjonen i arbeidsevnen er pådratt ved utførelsen av arbeidet.<sup>100</sup> I forarbeidene forutsatte man imidlertid at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være ”særlig vidtgående” hvis helseplagene har oppstått gjennom utførelsen av arbeidet.<sup>101</sup> Tilsvarende utgangspunkt har

---

<sup>99</sup> Jf. nærmere om dommen i pkt. 10.3.6.2.

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 3.

<sup>101</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-76) s. 70.

vært lagt til grunn i rettspraksis. Rettens generelle uttalelse i LB-2005-182268 er illustrerende:

”En arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidet etter arbeidsmiljøloven § 13 hva enten arbeidstakerens reduserte arbeidsevne skyldes arbeidet eller andre årsaker. Hvor omfattende plikten er, kan imidlertid stille seg forskjellig i de to tilfellene. Årsaken kan også kaste lys over hvilke muligheter som foreligger for å tilrettelegge arbeidet på en tilfredsstillende måte.”<sup>102</sup>

Arbeidsgiver er i arbeidsmiljøloven kapittel 4 tillagt en rekke plikter med hensyn til å forebygge og forhindre reduksjoner i de ansattes arbeidsevne. I formålsbestemmelsen understrekes det dessuten at loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. § 1 bokstav a. På bakgrunn av dette, fremstår det som rimelig at arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging er særlig vidtrekkende når helseplagene har oppstått gjennom arbeidssituasjonen.

I tillegg til disse momentene kan det spørres om det vil være av betydning for utstrekningen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt hvorvidt arbeidstaker har vært ansatt i en særlig sentral stilling eller må anses som ”en av mange” arbeidstakere i bedriften. Spørsmålet er ikke kommentert i forarbeidene og er, så vidt meg bekjent, heller ikke behandlet i rettspraksis. Under henvisning til lignende betraktninger om forholdsmessighet mellom lojalitet og ansvar som legges til grunn i forbindelse med ansiennitet, kan imidlertid et slikt hensyn tenkes innfortolket i forarbeidenes henvisning til ”arbeidstakers forhold”. Det er likevel vanskelig å tenke seg at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i praksis vil strekkes lenger i et slikt tilfelle. Tvert i mot vil ulempene for arbeidsgiver kunne være desto større når arbeidsevnen reduseres for en arbeidstaker i en sjefsstilling enn en arbeidstaker i en lavere stilling. Dette vil kunne være et moment som taler *for* at arbeidsgiver har saklig grunn til å avslutte arbeidsforholdet, jf. punkt 10.5.

---

<sup>102</sup> Se nærmere om dommen i pkt. 10.4.5

### 10.3.6.2 Medvirkning

Et annet viktig forhold på arbeidstakers side er hvorvidt vedkommende har medvirket til at arbeidsgiver kan oppfylle sin tilretteleggingsplikt.

Tilrettelegging og omplassering forutsetter et samarbeid med arbeidstaker. Som en første del av dette samarbeidet plikter arbeidstaker, som nevnt i punkt 10.2.3.3, å opplyse om den reduserte arbeidsevnen og prognosene for tilbakeføring til eller mulighetene for igjen å kunne fungere tilfredsstillende i arbeidet. Loven forutsetter imidlertid også at arbeidstaker bidrar i den videre prosessen slik at tiltak blir utredet og iverksatt, jf. folketrygdloven § 8-8 første ledd. I hvilken grad arbeidstaker medvirker, vil være avgjørende for hva som er ”mulig” for arbeidsgiver med hensyn til tilretteleggingstiltak etter § 4-6.

Et viktig virkemiddel i så måte er de plikter arbeidstaker i arbeidsmiljøloven §§ 2-3 f og 2-3 g er tillagt med hensyn til å medvirke ved utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplaner og til å delta ved dialogmøter.<sup>103</sup> Pliktene innebærer en ytterligere effektivisering av den medvirkningsregel som kan utledes av folketrygdloven § 8-8.

I forhold til medvirkningspliktene i arbeidsmiljøloven §§ 2-3 f og 2-3 g vil det kunne oppstå et spenningsforhold mot arbeidstakers taushetsrett på samme måte som ved arbeidstakers opplysningsplikt etter folketrygdloven § 8-8, omtalt i punkt 10.2.3.3.. Forholdet til taushetsretten drøftes i forarbeidene til §§ 2-3 f og 2-3 g med tilsvarende betraktninger som i forarbeidene til folketrygdloven § 8-8.<sup>104</sup> Jeg henviser derfor til drøftelsen under punkt 10.2.3.3.

Dersom arbeidstaker ikke medvirker og bidrar til at tilrettelegging etter § 4-6 kan gjennomføres, skal det mer til for at arbeidsgiver anses ikke å ha oppfylt sin plikt. Dette fremgår klart av forarbeidene hvor det uttales:

---

<sup>103</sup> Se pkt 10.4.3.

<sup>104</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 11.

”Dersom arbeidstaker uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver på dette området, vil dette naturlig begrense arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging og til utarbeidelse av oppfølgingsplaner”.<sup>105</sup>

Arbeidstakers medvirkning er viktig også ved omplassering. I LG 2006-100708 la retten vekt på at arbeidstaker ikke var i stand til å komme med forslag til alternative arbeidsoppgaver. Saken gjaldt gyldigheten av oppsigelse av arbeidstaker etter langvarig sykefravær og varig manglende evne til å gjeninntre i stillingen. Det sentrale spørsmålet var om Helse Bergen hadde oppfylt sine plikter til omplassering i henhold til arbeidsmiljøloven § 13. nr. 2. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver, gjennom innvilgelse av fire års permisjon for attføring, hadde gjort det som kunne kreves. Retten viste i sin vurdering til arbeidstakers medvirkning underveis i prosessen:

”Hun har arbeidet på X sykehus i 20 år. Hun må således forventes å ha meget god kjennskap til hvilke arbeidsoppgaver som utføres i virksomheten, i alle fall oppgaver ut over ledelse og administrasjon. Samtidig er det ingen som kjenner hennes helsesituasjon, herunder muligheter og begrensinger, bedre enn henne selv. At det da viser seg vanskelig for henne å angi konkrete forslag til arbeidsoppgaver utover føring av regnskap og lønn, og muligens arkivering, viser hvor begrensede mulighetene for omplassering faktisk var”.

Arbeidstakers manglende medvirkning brukes her som et slags bevis for at omplassering ikke var mulig.

### 10.3.7 Betydningen av at tilretteleggingsplikten ikke er overholdt

Tilrettelegging for den enkelte arbeidstaker er uthevet som et særskilt mål i formålsbestemmelsen. Dette understreker og gir vekt til de bestemmelser som konkretiserer formålet, herunder § 4-6. Formålsbetraktninger tilsier derfor at hvorvidt tilretteleggingsplikten er oppfylt vil være et særlig viktig moment ved saklighetsvurderingen etter § 15-7 første ledd. Videre uttales det direkte i forarbeidene:

---

<sup>105</sup> l.c.

”Arbeidstakers helse eller funksjonsevne kan etter omstendighetene gi grunn for oppsigelse dersom vedkommende har redusert arbeidsevne og ikke lenger kan fylle stillingen. Det følger imidlertid av arbeidsmiljøloven § 13 nr. 2 at dersom arbeidstaker har blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke, sykdom og liknende, skal arbeidsgiveren så langt det er mulig iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde et høvelig arbeid. En oppsigelse vil med andre ord først kunne anses saklig dersom det ikke kan tilrettelegges slik at arbeidstaker kan fortsette i sin vanlige stiling, og omplassering innen virksomheten heller ikke er mulig”.<sup>106</sup>

Også rettspraksis taler for at det skal mye til for at det foreligger saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt plikten etter § 4-6. I LG-2006-100708 uttalte retten:

”Selv om saklighetskriteriet skal avgjøres ut fra en helhetlig vurdering, antas det at dersom arbeidsgiver har forsømt sine plikter etter aml § 13.nr. 2, vil det normalt i seg selv være tilstrekkelig til at en oppsigelse må anses som usaklig og derved ugyldig.”

På bakgrunn av dette må det være riktig å si at oppfyllelsen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er en *nødvendig* forutsetning for at en oppsigelse skal anses saklig i henhold til § 15-7 første ledd. Overholdelse av plikten er imidlertid ikke i seg selv en *tilstrekkelig* forutsetning for å sakliggjøre en oppsigelse.<sup>107</sup>

## 10.4 Saksbehandling

### 10.4.1 Utgangspunkt

I rettspraksis<sup>108</sup> er det i forbindelse med saklighetsvurderingen i flere tilfeller lagt vesentlig vekt på virksomhetens saksbehandling forut for oppsigelsen.<sup>109</sup> Saksbehandlingen skal bidra til og vise at avgjørelsen om oppsigelse av arbeidstaker tas/er tatt på et faktisk forsvarlig grunnlag. Det må kunne hevdes at en forsvarlig saksbehandling er av *særlig betydning* ved reduksjoner i arbeidstakers arbeidsevne, fordi disse situasjonene ofte vil

---

<sup>106</sup> NOU 2004:5 s. 315.

<sup>107</sup> Jf. punkt 10.5.

<sup>108</sup> Eks. Rt. 1966 s. 393 og Rt. 1972 s. 1330.

<sup>109</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 181.

innebære lange og vanskelige prosesser med usikkerhet både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I det følgende skal noen relevante saksbehandlingsregler gjennomgås i punktene 10.4.2 t.o.m. 10.4.4., før betydningen av eventuelle brudd på disse behandles i punkt 10.4.5.

#### 10.4.2 Bruken av tillitsvalgte i forbindelse med omplassering

I forbindelse med omplassering etter § 4-6 første ledd, fremgår det av andre ledd at arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte skal tas med på råd før saken avgjøres. Årsaken er at man i valget mellom tilrettelegging eller omplassering ofte vil kunne stå overfor vanskelige avveinings spørsmål. Da eventuelle tiltak kan få betydning også for andre ansatte, vil også hensynet til resten av arbeidsstokken gjøre det viktig å rådspørre tillitsvalgte i slike tilfeller.<sup>110</sup> De tillitsvalgte representerer alle de ansatte og må følgelig ta hensyn til dette når råd gis.

#### 10.4.3 Oppfølgingsplan og dialogmøte

For å sikre at arbeidsgiver faktisk gjør det han er pålagt med hensyn til tilretteleggingsplikten i § 4-6 første ledd, er det i tredje og fjerde ledd gitt regler om såkalte oppfølgingsplaner. Planene skal bidra til å sikre dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og at arbeidsgiver følger opp arbeidstaker.<sup>111</sup> I forarbeidene påpekes det at oppfølgingsplanen også vil kunne inngå som relevant dokumentasjon (i ettertid) på hva som er gjort av bedriftsinterne tiltak. For eksempel vil den kunne gi informasjon i forhold til ” ... om individuell tilrettelegging er forsøkt i tilstrekkelig grad, eventuelt ikke var aktuelt i utgangspunktet, eller om det er saklig grunn til oppsigelse...”.<sup>112</sup>

Arbeidet med planen skal starte så snart som mulig, men den må være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært *helt eller delvis* borte fra arbeidet i seks uker. Planen skal inneholde en vurdering av arbeidsoppgaver, arbeidstakers arbeidsevne og aktuelle tiltak fra

---

<sup>110</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 69.

<sup>111</sup> Ot.prp. nr. 18 2002-2003 s. 9.

<sup>112</sup> *ibid.* s. 10.

arbeidsgiver, eventuelt med bistand fra myndighetene.<sup>113</sup> Den skal videre inneholde en plan for den videre oppfølging av arbeidstaker. Forarbeidene viser til at hvor omfattende planen må være med hensyn til vurderinger av tiltak og så videre, vil avhenge av funksjonssviktens varighet og omfang.<sup>114</sup>

Et annet viktig poeng i forbindelse med oppfølgingsplanen er at det i henhold til fjerde ledd skal holdes et dialogmøte om innholdet i planen senest innen tolv uker etter at arbeidstaker har vært *helt* borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende. I motsetning til kravet om oppfølgingsplanen gjelder følgelig kravet om dialogmøte bare der arbeidstaker er 100 % sykmeldt. Loven gir også regler om hvem som skal være tilstede under møtet; arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjeneste i de virksomheter som har slik.<sup>115</sup> Etter arbeidstakers ønske skal også tillitsvalgte eller verneombud delta. Dessuten kan lege eller annen sykmeldende behandler delta dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene ønsker det.<sup>116</sup> Annen sykmeldende behandler må i den forbindelse antas å være kiropraktor og manuellterapeuter som har anledning til å sykmelde arbeidstaker i inntil åtte uker.<sup>117</sup>

Av forarbeidene fremgår at man på møtet er ment å gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen. Arbeidsgiver plikter i henhold til § 4-6 fjerde ledd siste punktum å gi NAV skriftlig melding om utfallet av møtet, eventuelt hvorfor møtet ikke ble gjennomført.<sup>118</sup>

Utforming av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøte skal skje med mindre dette er *åpenbart unødvendig*. Forarbeidene viser til at unntakene for eksempel er ment å omfatte tilfeller der sykdoms- eller skadetilfellene er av en slik art at arbeidstakeren uansett vil vende tilbake til jobb, uten at dette nødvendiggjør særlige tilretteleggingstiltak. Et annet

---

<sup>113</sup> Se pkt 10.3.4.2.

<sup>114</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104.

<sup>115</sup> Jf. aml. § 3-3.

<sup>116</sup> Jf. også ftrl. § 25-5 første ledd.

<sup>117</sup> Allstrin (2008) s. 169.

<sup>118</sup> Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) s. 12.



eksempel kan være tilfeller der arbeidstaker er alvorlig syk, og det tidlig kan fastslås at vedkommende ikke vil kunne komme tilbake til arbeid.<sup>119</sup>

#### 10.4.4 Drøfting

Før arbeidsgiver fatter en beslutning om oppsigelse, krever loven i § 15-1 at spørsmålet drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte. Bestemmelsen er en videreføring av den tidligere lovens § 57 nr. 1.<sup>120</sup> Forarbeidene til og rettspraksis i forbindelse med den tidligere loven vil følgelig være relevante.

Når arbeidsgiver vil si opp arbeidstaker av den grunn at arbeidsevnen er redusert, er forutgående drøfting en selvfølgelig del av prosessen for å undersøke om den reduserte arbeidsevnen vil være tilstrekkelig saklig grunn for å avslutte arbeidsforholdet. Drøftingen vil kunne bidra til å kartlegge den reduserte arbeidsevnen, eventuelle alternativ til oppsigelsen, og hvilke virkinger en oppsigelse vil ha for arbeidstaker. Formålet er følgelig at arbeidsgiver skal foreta de nødvendige vurderinger av saklighetskravet.<sup>121</sup> Til en viss grad vil enkelte av disse hensynene også ivaretas gjennom kravet til oppfølgingsplan og dialogmøte i § 4-6. I forarbeidene uttales videre at ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, er forutgående drøftelse selvsagt. Høyesterett har senere karakterisert regelen som ”... en viktig saksbehandlingsregel som blant annet skal gi mulighet for å finne en løsning før tingene låser seg”.<sup>122</sup>

Plikten til drøfting gjelder ”så langt det er praktisk mulig”, og ”med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det”. Ordlyden i seg selv indikerer at plikten strekker seg langt, og forarbeidene slår fast at passusen skal fortolkes strengt.<sup>123</sup> Eksempler hvor drøftingsplikten ikke gjør seg gjeldende, kan være tilfeller hvor arbeidstaker uteblir fra arbeidet eller ikke

---

<sup>119</sup> Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 9 og Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) s. 12.

<sup>120</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 334.

<sup>121</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 182.

<sup>122</sup> Jf. Rt. 2003 s. 1071.

<sup>123</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 182.

medvirker til drøfting fordi han ikke ønsker det, eller tilfeller der arbeidsgiver ikke oppnår kontakt ved henvendelser til arbeidstakers adresse.<sup>124</sup>

#### 10.4.5 Betydningen av at saksbehandlingsreglene ikke er overholdt

At reglene om *bruk av tillitsvalgte ved omplassering* eller bestemmelsene om *utforming av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte* ikke er overholdt, innebærer ikke at en senere oppsigelse automatisk er usaklig. Manglende overholdelse av pliktene kan imidlertid gi indikasjoner på at tilretteleggingsplikten i § 4-6 ikke er oppfylt, noe som kan være av avgjørende betydning for oppsigelsens saklighet, jf. pkt 10.3.7.

Heller ikke *manglende drøfting* vil innebære automatisk ugyldighet. Av forarbeidene til den tidligere loven følger det at bestemmelsen er en ordensregel som ikke nødvendigvis medfører ugyldighet dersom den brytes.<sup>125</sup> Unnlates drøfting når det er praktisk mulig, vil det imidlertid være et moment i vurderingen av om det foreligger saklig oppsigelse.

I høyesterettspraksis ser det avgjørende ut til å være om feilen kan ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning. I Rt. 1966 s. 393 fant Høyesterett det tilstrekkelig at det var ”rimelig grunn til å anta” at feilen kunne ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning, i Rt. 1972 s. 1330 ”nærliggende å tro” at resultatet ville kunne blitt et annet. Det skal bemerkes at dommene gjaldt vurderinger etter arbeidervernloven av 1956.<sup>126</sup> Det ser imidlertid også i dag ut til å være en alminnelig oppfatning i juridisk teori om at det bare kan ses bort fra feilen dersom det er nokså klart at den ikke kan ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning.<sup>127</sup>

Hvorvidt manglende drøfting skal anses å ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning om å si opp arbeidstaker, vil i stor grad avhenge av om hensynene bak drøftingsplikten er

---

<sup>124</sup> l.c.

<sup>125</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 183.

<sup>126</sup> ibid.s. 181.

<sup>127</sup> Fougner (2006) s. 741 og Fanebust (2001) s. 85.

ivaretatt på annen måte. I dommen i LB-2005-182268 ble oppsigelse av en industriarbeider på grunn av helseplager, under en viss tvil, opprettholdt som gyldig, til tross for manglende avholdt drøftingsmøte. Arbeidstaker hadde i denne saken blitt innkalt til et møte uten å få vite noe om innholdet på forhånd, og det er usikkert om hun på noe tidspunkt fikk tilbud om å hente en tillitsvalgt. Lagmannsretten kom under tvil til at drøftingsmøte ikke kunne anses avholdt i henhold til lovens regler. Retten kom likevel til at oppsigelsen var saklig og la i sin vurdering en viss vekt på at det møtet som var avholdt faktisk ga arbeidstaker anledning til å komme med motforestillinger og presentere sitt syn på egne fremtidsutsikter hos arbeidsgiver. Retten vektla dessuten at arbeidstaker på et tidligere møte i utførelsesutvalget også hadde hatt oppfordring til å ta opp disse forhold. Hun hadde dessuten hatt kontakt med trygdemyndigheter og Aetat med tanke på utførelse for andre typer stillinger. Hensynene bak drøftingsplikten ble følgelig til en viss grad ansett ivaretatt til tross for at lovens regel ikke var fulgt.

Arbeidsgivers plikter til å utarbeide oppfølgingsplan og avholde dialogmøte etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd vil kunne bidra til at arbeidsgiver underveis i prosessen lettere foretar de vurderinger vedkommende skal etter saklighetskriteriet. Dersom disse pliktene er overholdt, kan det derfor tenkes at manglende drøfting vanskeligere vil anses å ha virket inn på beslutningen om å si opp arbeidstaker.

### 10.5 Andre hensyn - rimelighet

*En vurdering av den reduserte arbeidsevnen, om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er oppfylt og hvorvidt sentrale saksbehandlingsregler er fulgt, vil i de fleste tilfeller gi en god pekepinn på hvorvidt det objektivt sett foreligger saklig grunn til oppsigelse eller ei. Slik Jakhelln uttrykker det, vil imidlertid det avgjørende ved vurderingen etter § 15-7 første ledd til syvende og sist være "... om de ytre omstendigheter som har foranlediget den foreliggende oppsigelse har en slik betydning for arbeidsforholdet, at det rettslig sett er rimelig og naturlig at de bør lede til opphør av det arbeidsforhold som det konkret er tale*

om”.<sup>128</sup> Det må følgelig foretas en *avsluttende rimelighetsvurdering* og *interesseavveining* av arbeidsgivers og arbeidstakers forhold.<sup>129</sup> At en slik avveining skal foretas, følger direkte av ordlyden i forbindelse med oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger, jf. § 15-7 andre ledd, men ikke ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. At tilsvarende vurdering må foretas etter § 15-7 første ledd, må imidlertid kunne utledes av kravet til individuell saklighet.

Også av høyesterettspraksis kan det utledes en norm om en avsluttende rimelighetsvurdering. Dommen i Rt. 1984 s. 1058 gjaldt gyldigheten av en oppsigelse av en skuespiller ved Nationaltheatret. Skuespilleren hadde arbeidet på teateret i over ni år og ble oppsagt på grunn av manglende kunstneriske egenskaper. Retten kom til at oppsigelsen var gyldig og uttalte i forbindelse med saklighetskravet at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på ”... et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om en begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter og om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren”.

Reduksjon i arbeidstakers arbeidsevne vil kunne skape store problemer for *arbeidsgiver*. Problemene vil avhenge av karakteren og følgene av den reduserte arbeidsevnen. En reduksjon i arbeidsevnen som fører til korte og hyppige fravær fra arbeidet, kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiver å planlegge driften, og det vil kunne være problematisk med vikarløsninger eller midlertidig opplæring/innstepping av andre arbeidstakere. Slike fravær vil videre kunne bli økonomisk svært bebyrdende for arbeidsgiver og kan medføre store belastninger for de øvrige ansatte.<sup>130</sup> Dette ble avgjørende i dommen i RG 1985 s. 577. Arbeidstaker var her ansatt som deleekspeditør/kontormedarbeider i et bilfirma. Vedkommende ble etter en tid angrepet av leddgikt. Dette førte til høyt fravær fra arbeidet, og bedriften så seg etter en tid nødt til å si opp arbeidstaker. Retten fant at oppsigelsen var

---

<sup>128</sup> Jakhelln (2006) s. 429.

<sup>129</sup> Dege (2003) s. 504.

<sup>130</sup> Dege (1997) s. 393.

saklig begrunnet og la blant annet vekt på at bedriften tapte penger, og at fraværet gikk sterkt utover de øvrige ansatte.

Det kan også være ressurskrevende å skulle tilpasse driften etter situasjoner der arbeidstaker, på grunn av fysiske begrensninger, ikke kan utføre deler av arbeidet mens han/hun er på jobb eller, på grunn av psykiske vansker, ikke fungerer som en del av arbeidsstokken. I enkelte typer av virksomhet kan det dessuten være spesielt problematisk med bruk vikarer fordi det gjelder særlige krav til kontinuitet i arbeidet eller er uforholdsmessig kostbart eller komplisert med opplæring. I visse yrker kan det også være spesielt utfordrende å få tak i tilstrekkelig kvalifiserte personer til et vikariat.<sup>131</sup> Hvor hardt arbeidsgiver påvirkes eller rammes av arbeidstakers reduserte arbeidsevne kan også avhenge av virksomhetens størrelse. En liten bedrift vil lettere kunne være avhengig av hver enkelt arbeidstakers kompetanse og arbeidskraft enn et stort konsern. Konsekvensene for arbeidsgiver kan også avhenge av arbeidstakers stilling i bedriften.<sup>132</sup>

Arbeidstakers reduserte arbeidsevne kan følgelig påvirke arbeidsgiver på forskjellig måte og i ulik grad. Generelt må det kunne sies at hvor store konsekvenser arbeidstakers reduserte arbeidsevne får for arbeidsgiver, vil være et viktig moment i den avsluttende rimelighetsvurderingen.

For *arbeidstaker* kan en oppsigelse medføre at store deler av det økonomiske livsgrunnlaget bortfaller. Momenter som de økonomiske konsekvensene for arbeidstaker av å miste sitt arbeid, mulighetene for nytt arbeid og arbeidstakers alder og ansiennitet, er nevnt under punkt 10.3.6.1 i forbindelse med vurderingen av tilretteleggingsplikten utstrekning. Disse forholdene vil også være av betydning ved den avsluttende rimelighetsvurderingen. I forarbeidene til den tidligere loven ble det generelt påpekt at rimelighetssynspunkter i forhold til den oppsagte etter hvert er kommet sterkere inn i

---

<sup>131</sup> Kokkvold (2005) s. 53 flg.

<sup>132</sup> Jf. pkt. 10.3.6.1.

bildet.<sup>133</sup> At det skal tas hensyn til de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstaker, fremgår da også tydelig av uttalelsen i den ovennevnte høyesterettsdommen. I underrettspraksis har det vært vektlagt hvorvidt arbeidstaker har utdannelse, at arbeidstaker har skaffet seg bolig nær arbeidsplassen med påfølgende gjeldsforpliktelser og har forsørgelsesbyrde for flere barn.<sup>134</sup> I tillegg til disse enkeltmomentene, må det dessuten tillegges *vesentlig* vekt at et av hovedhensynene bak reglene i arbeidsmiljøloven er å hindre at personer med redusert arbeidsevne støtes ut av arbeidslivet. I NOU 2004:5 fremhevet Arbeidslivslovutvalget at:

”Å inkludere flest mulig i arbeidslivet dreier seg også om at deltakelsen for den enkelte betyr mer enn bare å kunne heve lønn. Jobben er en viktig arena for sosial tilhørighet og muligheter til å bruke sine evner og ressurser. Tilhørighet i arbeidslivet handler derfor også om livskvalitet i ordets videste forstand.” (s. 110)

Også de psykologiske og sosiale aspektene ved det å kunne beholde sitt arbeid må derfor kunne tillegges betydning ved den avsluttende rimelighetsvurderingen.

## 11 Sammenfatning/ refleksjoner

Arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern strekker seg langt for at arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne skal kunne beholde sin stilling. Verneperioden i § 15-8 er av særlig betydning her. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikter i § 4-6 bidrar dessuten til at arbeidstakers reduserte arbeidsevne ikke uten videre er saklig oppsigelsesgrunn. Gjennom den konkrete vurdering som må foretas i hvert enkelt tilfelle, må tilretteleggingsplikten søkes balansert mot hensynet til ulikheter i bransje, økonomi og størrelse på virksomhetene, arbeidstakers forhold og ikke minst forholdet til andre arbeidstakere. At utstrekningen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt vil avhenge av *arten, økonomien* hos og *størrelsen* på den enkelte bedrift, innebærer at arbeidstakere som får redusert arbeidsevne,

---

<sup>133</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 72.

<sup>134</sup> Jf. TOSLO-2008-125008 og NAD-187-1082.

vil ha ulikt stillingsvern avhengig av hva slags virksomhet de arbeider i. Fordi det ofte er mulighetene for omplassering som vil være avgjørende i forhold til oppsigelsesadgangen, og fordi denne muligheten i stor grad influeres av virksomhetens størrelse, kan det hevdes at arbeidstakere i store virksomheter i praksis må anses å ha et bedre stillingsvern enn arbeidstakere i mindre bedrifter.

Det foreligger på nåværende tidspunkt ikke planer om innskrenkninger i eller utvidelser av oppsigelsesvernet for arbeidstakere som får redusert sin arbeidsevne. Den økende bevisstheten omkring betydningen av et inkluderende arbeidsliv vil imidlertid kunne forme rettstilstanden uten videre regelendringer. Særlig gjelder dette utvikling gjennom saklighetskriteriet, da dette er en rettslig standard som vil kunne endre innhold etter hvert som tiden går og samfunnet endrer seg.<sup>135</sup> Videre vil den medisinske utviklingen av sykdomsbegrepet kunne føre til endringer i oppsigelsesvernets utstrekning. Også ordlyden i § 4-6, om plikt til tilrettelegging ” så langt det er mulig”, vil kunne bidra til at rettstilstanden på området ikke låses, men kan følge samfunnsutviklingen. Arbeidsgiver er de siste årene gitt tilleggsplikter i form av krav om utforming av oppfølgingsplaner og avholdelse av dialogmøter. Dette *kan* indikere en utvikling hvor det stilles stadig strengere krav til arbeidsgiver også med hensyn til hva som må anses som ”mulig” i forhold til tilretteleggingstiltak. Dette kan også tyde på at den styrkingen av arbeidstakers rettigheter som har foregått siden oppsigelsesvernet ble introdusert i 1936, vil fortsette. Det nylige fokuset på økningen i sykefraværet *kan* også bidra til at mer av søkelyset skyves over på hvilke krav som skal stilles til arbeidsgiver når arbeidstaker får helseproblemer.

I forbindelse med den videre utvikling av vernet, er det viktig å se begrepet ”inkluderende arbeidsliv” i et større perspektiv og ikke bare i forhold til den enkelte arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og bruken av begrepet i lovens formålsparagraf tar følgelig sikte på å beskytte de som allerede er i arbeid. Et for sterkt stillingsvern vil imidlertid i praksis kunne virke mot de tanker Sandman-utvalget bygget på ved introduksjonen av begrepet. Et inkluderende arbeidsliv handler ikke bare om at mennesker

---

<sup>135</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-76) s. 72.

som får redusert sin arbeidsevne skal få *beholde* sitt arbeid, men også om å *få* slike mennesker i arbeid.<sup>136</sup> Et stillingsvern som i for stor grad beskytter arbeidstaker, kan medføre at mennesker som anses særlig utsatt for reduksjoner i arbeidsevnen, eksempelvis eldre, siles ut og vanskeligere får en sjanse når arbeidsgiver skal ansette *nye* arbeidstakere. Som vi har sett i punkt 10.3.5, kan også forholdet til andre arbeidstakere *på arbeidsplassen*, i forbindelse med tilrettelegging for én arbeidstaker, illustrere viktigheten av å se inkluderingsmålsettingen i et større perspektiv og ikke bare i forhold til den enkelte arbeidstaker.

---

<sup>136</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 71.



## **Referanser**

### **Lover**

Lov 2008-12-19 nr 106: Lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover (arbeidsavklaringspenger, arbeidsevnevurderinger og aktivitetsplaner)

Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) 20. juni 2008 nr. 42

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 1997-02-28 nr. 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven)

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. av 4. februar 1977 nr. 4. (opphevet)

Lov av 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (opphevet)

Lov av 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (opphevet)

### **Forskrifter**

FOR 2008-12-11 nr 1320      Forskrift om arbeidsrettede tiltak

FOR-2003-12-19 nr 1671      Forskrift om tilretteleggingstilskudd

FOR-1998-06-26 nr 608      Forskrift om bruk av arbeidsutstyr

## Offentlige dokumenter

NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
NOU 2000:27	Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv
Ot.prp. nr. 44 (2007-2008)	Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)
Ot.prp. nr. 6 (2006-2007)	Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) (endringslov)
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp. nr. 18 (2002-2003)	Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernloven og ehtilsynsloven
Ot.prp. nr. 29 (2001-2002)	Om lov om endringer i folketrygdloven (tiltak for å reduserte sykefravær mv.)
Ot.prp. nr. 50 (1993-1994)	(endringslov) Lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 39 (1992-1993)	Om lov om endringer i lov 17. juni 1966 nr.12 om folketrygd
Ot.prp. nr. 41 (1975-1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
Ot.prp. nr. 3 (1975-1976)	Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
St.meld. nr. 9 (2006-2007)	Arbeid, velferd og inkludering
St.meld. nr. 35 (1994-1995)	Velferdsmeldingen
St.meld. nr. 39 (1991-1992)	Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepenger og uførepensjon. (attføringsmeldingen)

#### EU- direktiv

Rådets direktiv/2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om likebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

#### Internasjonale avtaler/ konvensjoner

ILO- konvensjon nr. 158: Oppsigelse av arbeidsforhold. (C158 Termination of Employment Convention, 1982)

Den europeiske sosialpakt (revidert) Strasbourg, 3. mai 1996

## Rettspraksis

### Høyesterettsdommer

Rt. 2009 s. 685

Rt. 2003 s. 1071

Rt. 1995. s. 227

Rt. 1986 s. 224

Rt. 1984 s. 1058

Rt. 1972 s. 1330

Rt. 1966 s. 393

### Lagmannsrettsdommer

LG-2006-100708

LB-2005-182268

LF-2004- 27911

LB-2002-02867

LB-2000-03513

LG-2000-1060

NAD- 1981-168

Eidsivating lagmannsretts dom 2. november 1981,  
ankesak 357/1981

### Tingrettsdommer

TOSLO-2008-125008

NAD-187-1082

NAD-1986-726

Kristiansand byretts dom 28. august 1986, sak  
169/1986

NAD-1986-222

Bergen byretts dom 29. januar 1986, sak 659/84

RG 1985 s. 577

## Rettspraksis fra EF-domstolen

Sak C- 13/05/EF

Sonia Chacón Navas mot Euresst Colectividades SA.

## Avtaler

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009

## Litteratur

Allstrin (2008)

Allstrin, Tor, Brandshaug Dale, Gry og Østenvig, Jon. *Endring og opphør av arbeidsforhold*. 1. utgave. Oslo, 2008.

Dege (2003)

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsrett. Rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. Oslo, 2003.

Dege (1997)

Dege, Jan Tormod. *Arbeidsgivers styringsrett Bind III. Oppsigelse og avskjed. Den spesielle del*. Oslo, 1997.

Fanebust (2001)

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 4. utgave. Oslo, 2001

Fougner (2006)

Fougner, Jan og Holo, Lars. *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave*. Oslo, 2006.

Gjone (2002)

Gjone, Tor og C. Aagard Erik. *Bedriftenes personalhåndbok. Rett og plikt i arbeidsforhold*. 6. utgave. Oslo, 2002.

- Jakhelln (2006) Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. utgave 2006. 2. opplag Oslo, 2007
- Jakhelln (2005) Jakhelln, Henning og Aune, Helga. *Arbeidsretten.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven*. Oslo, 2005.
- Kjønstad (2008) Kjønstad, Asbjørn og Syse, Aslak. *Velferdsrett 1. Grunnleggende rettigheter, rettssikkerhet og tvang*. 4. utgave. Oslo, 2008.
- Kokkvold (2005) Kokkvold, Lars. ”Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt”. *Arbeidsrett 2005, nr.1*, s. 44-55.
- Veileder Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet 2009 Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet. *Forebygging og oppfølging - to sider av samme sak. Om forebygging av helseproblemer og oppfølging av sykefravær på arbeidsplassen. En veileder fra Arbeidstilsynet, NAV og Petroleumstilsynet*. 2009.

## Internett sider

Regjeringen.no:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/presesenter/pressemeldinger/2009/enighet-med-partene-om-droftinger-for-a-.html?id=585763> (besøkt 20. november 2009).