

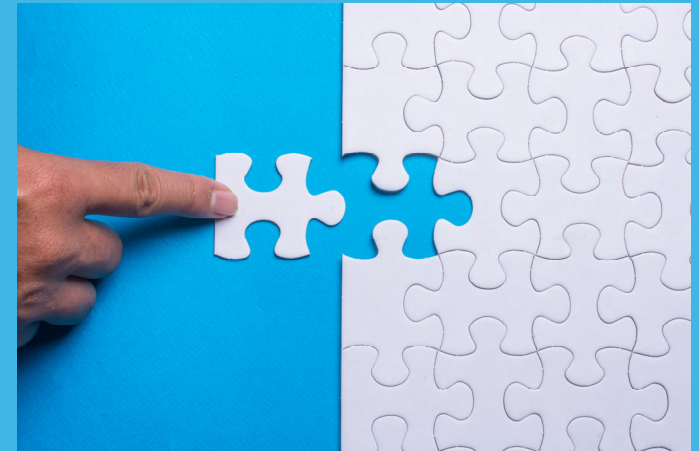
# Oppsigelse på grunn av sykdom

Nettverkssamlinger vår 2026

Deltas advokatseksjon

# Agenda

1. Sykefraværsoppfølging - rettigheter og plikter
2. Arbeidsmiljølovens verneperiode mot oppsigelse som følge av sykdom
3. Oppsigelse på grunn av sykdom etter verneperioden:
  1. Er tilretteleggings- og omplasseringsplikten oppfylt?
  2. Prognosen for tilbakekomst
  3. Interesseavveining: er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?
4. Permisjon – kan arbeidsgiver stille krav om det?

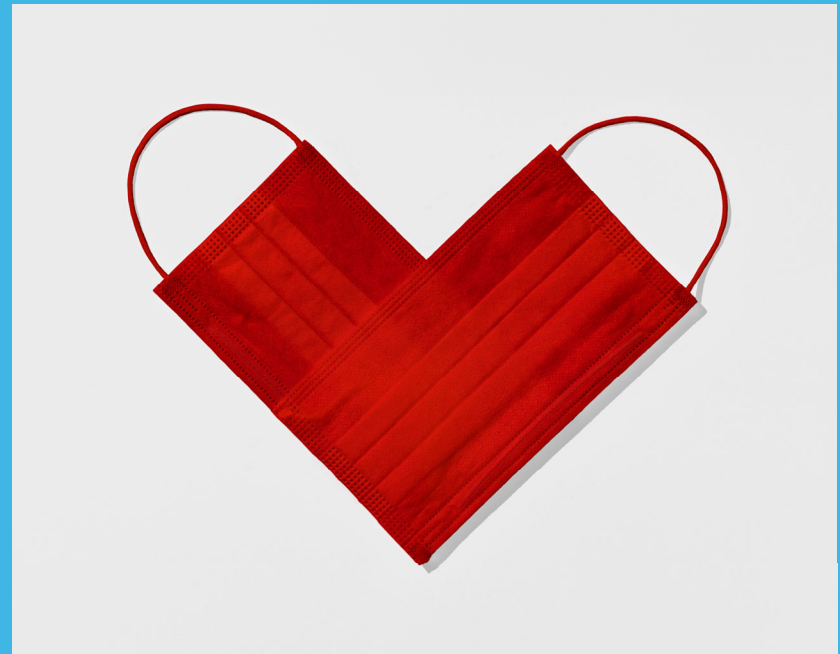


# Agenda

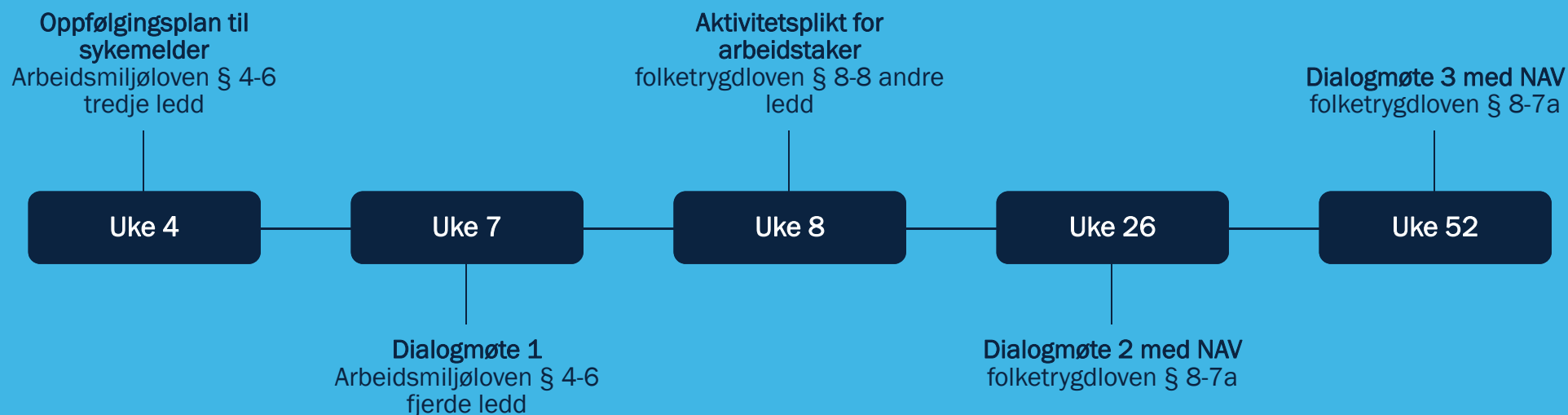
1. Sykefraværsoppfølging - rettigheter og plikter
2. Arbeidsmiljølovens verneperiode ved oppsigelse som følge av sykdom
3. Oppsigelse på grunn av sykdom etter verneperioden:
  1. Er tilretteleggings- og omplasseringsplikten oppfylt?
  2. Prognosen for tilbakekomst
  3. Interesseavveining: er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?
4. Permisjon – kan arbeidsgiver stille krav om det?

# Arbeidstaker blir sykemeldt

- **Rett til sykepenger**
  - Må ha «tiltrådt» og arbeidet i minst 4 uker
- **Plikter** for den sykemeldte:
  - Gi beskjed til arbeidsgiver så snart som mulig når sykdom/skade inntreffer
  - Medvirke i sykefraværsoppfølgingen
- **Personvern:** Hva må arbeidstaker opplyse om?
  - Tilstrekkelig informasjon om arbeidsevnen til at arbeidsgiver kan tilrettelegge
- Hva med tilfellene der arbeidsgiver **bestrid**er sykemeldingen?
  - Medfører stans av utbetaling av sykepenger
  - Kontakt NAV og lege



# Lovpålagt sykefraværsoppfølging



Aml. § 4-6 (5): Arbeidsgiver skal kunne **dokumentere** hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøter har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og deltatt i dialogmøte.

# Individuell tilrettelegging ved redusert arbeidsevne

## § 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

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

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



# Agenda

1. Sykefraværsoppfølging - rettigheter og plikter
2. Arbeidsmiljølovens verneperiode ved oppsigelse som følge av sykdom
3. Oppsigelse på grunn av sykdom etter verneperioden:
  1. Er tilretteleggings- og omplasseringsplikten oppfylt?
  2. Prognose for tilbakekomst
  3. Interesseavveining: er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?
4. Permisjon – kan arbeidsgiver stille krav om det?

## § 15-8 Vernebestemmelsen

«Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.»



## Hva om arbeidsgiver vil si opp den sykmeldte av andre årsaker?

Presumpsjonsregel i arbeidsmiljøloven §15-8:

*«Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.»*

Men arbeidstaker kan sies opp f eks på grunn av nedbemanning eller omorganisering.



# Hvordan beregnes verneperioden?

- Varer i 12 måneder
- Starter første dag med hel eller delvis arbeidsuførhet
- Hyppige avbrudd – ny periode?
  - Konkret vurdering
  - Kan utgjøre én sammenhengende verneperiode
  - Ferieavvikling avbryter ikke verneperioden



# Kokke-dom

## LF 2024-186412

En eller flere  
verneperioder?

### Kort om saken:

- Kantinekokk ansatt i 2003 med muskel- og skjelettplager siden 2010. Tilrettelagt arbeid i form av fritak for oppgaver med mye kutting og tunge løft.
- Våren 2022 innført rotasjonsordning med fem vakter, hvorav salat- og kokevakt inneholder de oppgavene hun tidligere var fritatt for.
- Våren 2023 ble hun også satt opp på disse ordningene. Hun var deretter systematisk sykemeldt i perioder som korresponderte med salat- og kokevakt.
- Resultat: Fraværet kunne sees på som sammenhengende, slik av verneperioden var utløpt.
- Hun var fortsatt syk i forhold til sine ordinære arbeidsoppgaver.



*"Det var utelukkende ytre omstendigheter, som redusert aktivitet på campus, som gjorde at A slapp salat- og kokevakter, og derfor ikke hadde behov for sykmeldinger. Avviklingen av ferien, kan ikke i seg selv føre til at det løper en ny verneperiode, heller ikke når dette skyldes at arbeidsgiveren valgte å holde stengt."*



# Hva kan være nyttig å ta med seg?

Ved beregning av verneperioden:

Mulighet for å se hyppig sykefravær under ett hvis endring i sykefravær kun skyldes forhold knyttet til driften/organiseringen av arbeidet.



# Case – Kan arbeidsgiver si opp Hilde?

- Hilde jobber som selger i en salgsvirksomhet, hvor det er fastsatt klare salgsmål som må være innfridd for hvert kvartal.
- Hilde leverer langt under målene for stillingen i andre kvartal. Hilde var fraværende fra arbeidet i 2 uker på grunn av smerter etter en ryggoperasjon. Hilde hadde også ettervirkninger etter operasjonen, som gjorde at hun var 50 % sykemeldt ut kvartalet.
- Arbeidsgiver kaller inn Hilde til drøftingsmøte for mulig oppsigelse pga. mangelfulle prestasjoner.
- Hva anfører dere i drøftingsmøtet?

# Agenda

1. Sykefraværsoppfølging - rettigheter og plikter
2. Arbeidsmiljølovens verneperiode ved oppsigelse som følge av sykdom
3. Oppsigelse på grunn av sykdom etter verneperioden:
  1. Er tilretteleggings- og omplasseringsplikten oppfylt?
  2. Prognosen for tilbakekomst
  3. Interesseavveining: er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?
4. Permisjon – kan arbeidsgiver stille krav om det?

# Oppsigelse som følge av sykefravær og / eller sykdom

Verneperiode 12 måneder



Arbeidsmiljøloven § 15-7

«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.»



Sykefravær og/eller sykdom kan gi saklig grunn til oppsigelse

## Aml. § 15 -7 Krav om saklig grunn

«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold»



## Statsansatteloven § 20

En ansatt kan sies opp når vedkommende:

- a) Ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom.

[...]

I slike tilfeller, skal den ansatte før oppsigelsen gis, om mulig tilbys en annen passende stiling i virksomheten.



## Utgangspunktet ved relevant sykdom/skade – kan ikke levere etter arbeidsavtalen



# Tre sentrale spørsmål i saklighetsvurderingen

1

Har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggingsplikt?

Har arbeidsgiver forsøkt å finne annet passende arbeid i virksomheten?

2

Prognosen for tilbakekomst: Er det sannsynlig at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid innen rimelig tid?

3

Interesseavveining: er det rimelig at arbeidsforholdet opphører?

# 1. Har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggings- og omplasseringsplikt?

# Individuell tilrettelegging ved redusert arbeidsevne

## § 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

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

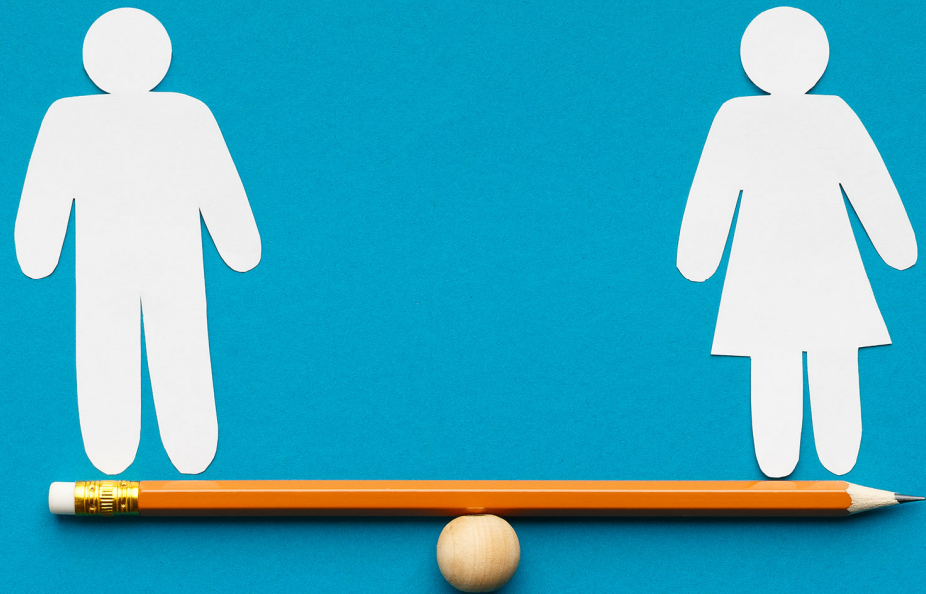
(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.





# Hvor langt går arbeidsgivers tilretteleggingsplikt?

- Omfattende og streng tilretteleggingsplikt
- Omfatter økonomisk belastende og praktisk krevende tiltak for arbeidsgiver
- En konkret helhetsvurdering:
  - virksomhetens art, størrelse og økonomi
  - arbeidstakers forhold, inkl. ansiennitet, alder, stilling og medvirkning



# Omplassering

§ 4-6: Arbeidsgiver skal «så langt det er mulig» iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne «beholde eller få et passende arbeid.»

- Annet **ledig** arbeid: ikke krav om å opprette ny stilling
- **Passende:** vedkommende må være **kvalifisert**
  - Kartlegging og evt. utprøving
- Ikke nødvendigvis slik at arbeidstaker mister stillingsvern på grunn av tilbud, om stillingen er noe helt annet eller midlertidig.
  - Rimelig å takke nei?



# Helsefagarbeider

## LH-2024-75291

Manglende  
tilrettelegging- og  
omplussing

### Kort om saken:

- 57 år gammel fagarbeider. Ansatt i kommunen siden 2007.
- 2018: Helsemessige utfordringer med stadig tiltakende **utmattelse**
- Omfattende sykefravær over flere år
- 2021-2022: Arbeidsutprøving på skole i regi av NAV i 8 uker = 40 % arbeidsevne
- Tilbake til stillingen sin i redusert stilling.
- Innvilget AAP fra våren 2022 og søkte permisjon fra sin stilling. Søknaden ble først avslått, deretter innvilget suksessivt frem til februar 2023
- Flere møter høsten 2022 om alternative stillinger mv.
- Arbeidstaker ba om å «kunne gå på topp.» Kommunen sa nei, - utprøvingen måtte være i en reell stilling med mulighet for å ansettes senere. Konklusjon: arbeidstrening i regi av NAV og søke videre permisjon uten lønn. Arbeidsgiver avsto deretter søknaden.
- Oppsigelse sommeren 2023.

# Helsefagarbeider

## LH-2024-75291

### Utgangspunkt

«En saklig oppsigelse begrunnet i sykdom og redusert arbeidsevne hos arbeidstaker, forutsetter at arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Lagmannsretten legger i sin vurdering til grunn som redegjort for ovenfor at oppsigelsen av A vanskelig kan anses som saklig begrunnet dersom [sted1] kommune ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Det sentrale spørsmålet for lagmannsretten er derfor om [sted1] kommune «så langt det er mulig» har iverksatt «nødvendige tiltak» for at A skulle «kunne beholde eller få et passende arbeid.» Vurderingen av dette beror på en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering.»

# Helsefagarbeider

## LH-2024-75291

Utgangspunkt: stor arbeidsgiver, streng tilretteleggingsplikt

«Lagmannsretten tar i sin konkrete vurdering av om [sted1] kommune har gjort tilstrekkelig for å oppfylle sin tilretteleggingsplikt utgangspunkt i at kommunen er en stor arbeidsgiver med betydelige ressurser i form av økonomi og tilgjengelige stillinger og ressurser.

Det medfører at kommunen har en særlig vidtrekkende plikt til å tilrettelegge for A som er en arbeidstaker på 57 år (da 53 år) med lang ansiennitet og et langvarig arbeidsforhold i kommunen.»

# Rettenns vurdering

- Kommunen hadde mangler i sykefraværsoppfølgingen
  - Mangelfull dokumentasjon av dialog og løpende vurderinger
  - Svak oppfølging etter arbeidsutprøving
  - Dårlig saksbehandling likevel ikke alene nok til usaklighet, men stor betydning for den samlede vurderingen.
- Perioden før kartleggingen via NAV:
  - Kommunen hadde gjort tilstrekkelig for å kartlegge og tilrettelegge i egen stilling.
- Perioden fra kartleggingen via NAV og videre:
  - For passive. Flere konkrete forhold tilsa en mer aktiv oppfølging mtp. omplassering
  - Dette utløste skjerpet plikt til aktivt å vurdere omplassering

# Rettenns vurderinger

- Arbeidsgiver bygget ikke omplasseringen på aml. § 4-6 men på internt regelverk:
  - Omplussing kan bare skje til «reelle stillinger med fullt ansvar og uten tilrettelegging»
- Kritisert for manglende dialog og oppfølging – også i periode hun ba om ro
  - «Selv om A hadde permisjon fra stillingen, har kommunen ansvaret som arbeidsgiver for oppfølging av henne som en syk ansatt.»
- Arbeidstaker kunne ikke bebreides for å ha avslått tilbud om annet arbeid som ikke var helsemessig forsvarlige
- Interesseavveiningen etter § 15-7 klart i arbeidstakers favør
  - Manglende tilrettelegging – tungtveiende.
  - I tillegg: høy alder, lang ansiennitet, AAP, ingen reell belastning for kommunen at arbeidsforholdet fortsatte.

# Hva kan være nyttig å ta med seg?

- Selv om arbeidsgiver ikke plikter å opprette ny stilling for omplassering, kan arbeidsgiver ha plikt til å tilby arbeidstaker å prøve seg i andre roller osv. i en begrenset periode
- Arbeidsgiver plikter å sørge for aktiv oppfølging og kartlegging. Passive perioder påvirker vurderingen av arbeidsgivers saksbehandling
- Oppfølgingsplikten gjelder også under ulønnet permisjon ved sykdom!



# Widerøe-dommen HR-2022-390

## Kort om saken

- Multimedieprodusent 100 %
- Langvarige sykefravær og endelig arbeidsevne 50 %.
- Han hadde arbeidet 50 % stilling i et års tid da han ble sagt opp fra hele stillingen.
- Begrunnelse: ikke aktuelt å tilrettelegge for 50 % stilling på permanent basis.

## Spørsmålet for Høyesterett:

- Var oppsigelsen saklig eller burde han ha blitt tilbudt 50% stilling?



# Høyesterett om tilretteleggingsplikten

«Det primære er å få arbeidstakeren tilbake i det arbeidet vedkommende hadde før arbeidsevnen ble redusert, men arbeidsgiver kan også være forpliktet til andre og mer permanente tilretteleggingstiltak. Videre fremheves «tilrettelegging av ... arbeidstiden» som et aktuelt tiltak. Dette omfatter så vel endrede tidspunkter for arbeidet som redusert arbeidstid.»



# Høyesterett om tilretteleggingsplikten

«Hva som er mulig vil bero på en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering» i det enkelte tilfellet [...]. Det er ikke grunnlag for å oppstille absolutte grenser, og som nevnt åpner loven klart for redusert arbeidstid som et aktuelt tiltak.

Her kan det blant annet ha betydning om det dreier seg om kortvarige eller langvarige tilretteleggingstiltak, om stillingsstrukturen allerede innebærer bruk av deltidsstillinger, og om bedriften uansett har behov for en ny stilling som kan passe. Er det tale om permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i bedriften, må det imidlertid etter mitt syn foreligge **vektige grunner** før [§ 4-6](#) medfører en plikt for arbeidsgiver til det.»

Har virksomheten deltidsstillinger eller kan deltid passe inn?

# Hva kan være nyttig å ta med seg?

- Arbeidets art kan være avgjørende for hvor langt tilretteleggingsplikten gjelder
- Utgangspunktet er at også permanente tiltak kan kreves
- Endring av stillingsstørrelse avhenger av virksomhetens organisasjon og stillingsstruktur



## **2. Prognosen for tilbakekomst**

### **Er fortsatt fravær sannsynlig?**

# Prognose - fremtidsutsikter



Sannsynlig at arbeidstaker kan komme tilbake i stillingen sin innen rimelig tid?



Arbeidstaker må sannsynliggjøre prognosen



Historisk sykefravær relevant

# Miljøterapeut BUF

## LA-2024-32632

### Kort om saken

- Miljøterapeut 80 % i BUF-etat
- Omfattende og langvarig sykefravær (5 år)
- Arbeidstaker ikke i stand til å stå stabilt i stillingen
- Arbeidsgiver hadde strukket seg lengre enn loven krever for tilrettelegging over lang tid (turnus, arbeidstid, oppgaver)
- Omplussing ikke mulig – ingen ledige passende stillinger
- Grundig og forsvarlig saksbehandling

**Kunne arbeidstaker gjenoppta arbeidet i opprinnelig stilling innen relativt kort tid?**



# Miljøterapeut BUF

## LA-2024-32632

### Retten:

- Arbeidstaker har bevisbyrden for realistiske utsikter til tilbakekomst
  - Når arbeidsgiver ber om dokumentasjon på dette, plikter arbeidstaker fremlegge det (legeerklæring)
- Ingen realistiske holdepunkter for tilbakekomst innen «rimelig tid»
  - Omfattende sykefravær over mange år. Ikke i full stilling siden 2018
  - A fikk en rekke oppfordringer til å fremlegge dokumentasjon fra lege/behandler om fremtidsutsiktene - ikke etterkommet.
- Vurderingen på oppsigelsestidspunktet avgjørende



# 3. Interesseavveiningen

Er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?

## For arbeidstaker

- Betydningen av lønnet arbeid
- Mulighet for annet arbeid
- Alder og tjenestetid
- Økonomi



## For arbeidsgiver

- Økonomi
- Virksomhetens størrelse og art
- Hensynet til andre ansatte

# Agenda

1. Sykefraværsoppfølging - rettigheter og plikter
2. Arbeidsmiljølovens verneperiode ved oppsigelse som følge av sykdom
3. Oppsigelse på grunn av sykdom etter verneperioden:
  1. Er tilretteleggings- og omplasseringsplikten oppfylt?
  2. Prognosen for tilbakekomst
  3. Interesseavveining: er opphør av arbeidsforholdet forholdsmessig?
4. Permisjon – kan arbeidsgiver stille krav om det?

# Permisjon under sykefravær?

- Sykefravær er gyldig fravær
- Så lenge arbeidskontrakten består, har arbeidstaker rett til komme tilbake når man blir frisk - også etter at sykepengeperioden har utløpt.
- Kan ikke kreve at ansatte søker permisjon
- Risiko ved «sykepermisjon»



**Takk for meg!**

