

Tilrettelegging og sykefravær – og oppsigelse som utfall

Deltas nettverk våren 2025



Tilrettelegging – hvorfor det?

- ✓ Den enkeltes behov
- ✓ Arbeidsgivers behov
- ✓ Samfunnets behov



§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

- a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
- d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

0 Endret ved lover [21 des 2005 nr. 121](#) (ikr. 1 jan 2006), [21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)).

Ny IA-avtale

- Mer arbeid med arbeidsmiljø for å forebygge sykdom
- Bedre sykefraværsoppfølging av arbeidstakere og mer vekt på pliktene alle har
- Forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
- Innhenting av mer kunnskap om sykefravær og tiltak som kan forhindre at så mange faller ut av arbeidslivet



Tilrettelegging vs styringsrett



Styringsrett – definisjon:

arbeidsgivers rett til å lede, organisere, fordele og kontrollere arbeidet, og til å inngå og oppheve arbeidsavtaler.

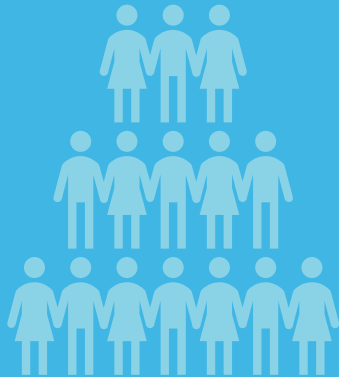


Styringsretten er innskrenket gjennom lover, tariffavtaler og arbeidsavtaler.



Tilretteleggingsplikten legger begrensninger på styringsretten.

Summeoppgave:



Hva legger dere i «tilrettelegging»?



Hvilke erfaringer har dere som tillitsvalgte med tilrettelegging for egne medlemmer?

Temaer vi gjennomgår i dag

Hva kan begrunne krav om tilrettelegging?

Hva slags tilrettelegging kan være aktuelt?

Hvor lenge og hvor omfattende skal tilretteleggingen være?

Hva med kolleger og hensynet til dem?

Hvem skal bidra i arbeidet med å tilpasse arbeidet til den enkeltes behov?

Hva kan vi gjøre hvis arbeidsgiver ikke vil bidra?

Hva skjer når tilretteleggingen ikke fungerer?

Tilrettelegging – Kollektiv eller individuell, forebyggende eller reparerende



Tok turnusgrep da sykepleier Aman ble mamma

Hun var sykepleier med vakter til alle døgnets tider. Så ble Amanpreet Kaur mamma. Da tok hun grep sammen med seksjonssjef Cathrine Enger Lunde.

Kortversjonen

- Amanpreet Kaur, nybakt mamma og sykepleier, fikk tilpasset turnus for å unngå sykemelding.
- På hjerteovervåkningen ved Ahus tilrettelegger de arbeidstider for å redusere sykefravær blant kvinner.
- Sykefraværet blant sykepleiere har økt med 42 prosent ved St. Olavs hospital i Trondheim på fem år.
- Helse Bergen jobber også med tiltak for å redusere sykefravær blant ansatte.

Vis mindre ^

– Hadde jeg ikke fått tilrettelagt turnus, ville jeg blitt sykemeldt, sier Aman (26).

På hjertesengepost på Akershus Universitetssykehus legges det turnuser som er til å leve med.

– Dette er et kvinnedominert yrke. Mange av våre ansatte er i en yrkesmessig etableringsfase samtidig som de har store oppgaver hjemme. Det ligger til rette for et dobbeltpress, sier Amans sjef.

Rettslige rammer i arbeidet med tilrettelegging

- ✓ Den enkeltes arbeidsavtale
- ✓ Arbeidsmiljøloven
- ✓ Tariffavtaler
- ✓ Likestillings- og diskrimineringsloven



Utgangspunktet er den enkeltes arbeidsavtale

Målet med tilretteleggingen er å få arbeidstaker til å kunne bli stående i stillingen vedkommende er ansatt i.



Den individuelle arbeidsavtalen

- Arbeidets art
- Arbeidstid
- Stillingsstørrelse
- Arbeidssted



Når kan en arbeidstaker kreve tilrettelegging i sin stilling?

1

Avklare behovet for tilrettelegging

2

Behovet må kunne dokumenteres av arbeidstaker

3

Behovet må være av en art som gir rett til tilrettelegging

Hvilke behov kan utløse ønske om tilrettelegging?

- ✓ Helse – sykdom eller funksjonshemning
- ✓ Sosiale forhold
- ✓ Alder



Arbeidsmiljølovens § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

- (1) Arbeidstakerne **og deres tillitsvalgte** skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.
- (2) I utformingen av **den enkeltes arbeidssituasjon** skal:
 - a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
 - b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
 - c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
 - d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
 - e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.
- (3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Individuell tilrettelegging ved redusert arbeidsevne - arbeidsmiljølovens § 4-6.

- 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.
- 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.

Fra forarbeidene til tilretteleggingsregler i arbeidsmiljøloven

- I [Ot.prp.nr. 49 \(2004–2005\)](#) side 309, uttaler departementet følgende:
- «Tilretteleggingskravet er vidtrekkende, men ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.»
- Formålet med tilretteleggingsplikten er å bidra til at sykmeldte arbeidstakere føres tilbake i arbeid, uavhengig av om sykdommen eller sykefraværet er kortvarig eller langvarig. Plikten gjelder uavhengig av om den reduserte arbeidsevnen har sammenheng med arbeidsforholdet eller ikke.

Særlig om tilrettelegging av arbeidstid § 10-2

1. Arbeidstaker som regelmessig arbeider om **natten** har rett til **fritak** fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
2. Arbeidstaker har rett til **fleksibel arbeidstid** dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
3. Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få **redusert sin arbeidstid** dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Uenighet om tilrettelegging?

Twisteløsningsnemnda for arbeidsmiljøloven avgjør tvister etter arbeidsmiljøloven

- Behandler tvist om rett til redusert eller fleksibel arbeidstid
- Behandler tvist om rett til fritak fra nattarbeid eller overtid- og merarbeid
- Tvist må behandles i tvisteløsningsnemnda før de kan bringes inn for ordinære domstoler

Frist for å bringe sak for Tvisteløsningsnemnda er fire uker

- Regnes fra arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker
- Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt parten ble underrettet om nemndas avgjørelse

Men hva med sakene som ikke skal til Tvisteløsningsnemnda, der det likevel er uenighet?

Eks. hvor langt går den konkrete plikten arbeidsgiver har til tilrettelegging?

Svar:

Vi har ingen direkte maktmidler. Likevel viktig å dokumentere at det har skjedd, eller muligens skjedd, et brudd på tilretteleggingsplikten.

Diskrimineringsloven § 12 - Rett til individuell tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere som er gravide eller funksjonshemmede.

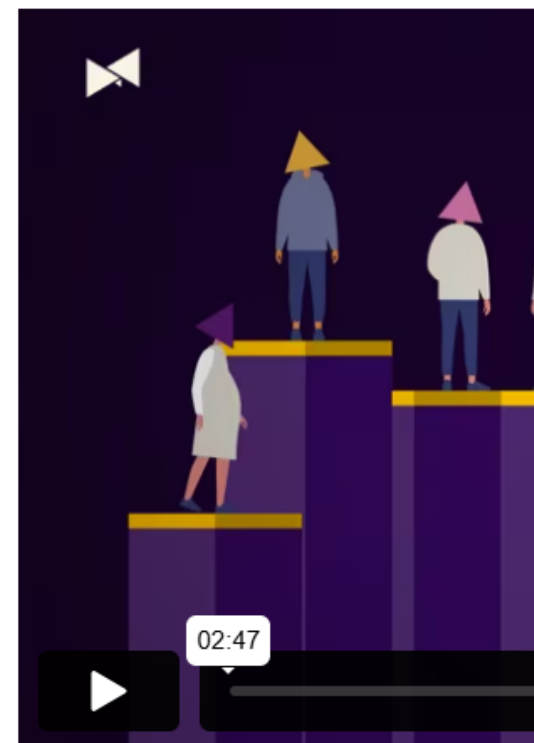
- ✓ Rett til individuell tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass og arbeidsoppgaver, med mindre det er innebærer en uforholdsmessig byrde.
- ✓ Brudd på tilretteleggingsplikten regnes som diskriminering.
- ✓ Saker kan bringes inn for diskrimineringsnemnda.



Diskrimineringsnemnda er et domstolslignende organ som behandler saker om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og gjengjeldelse.

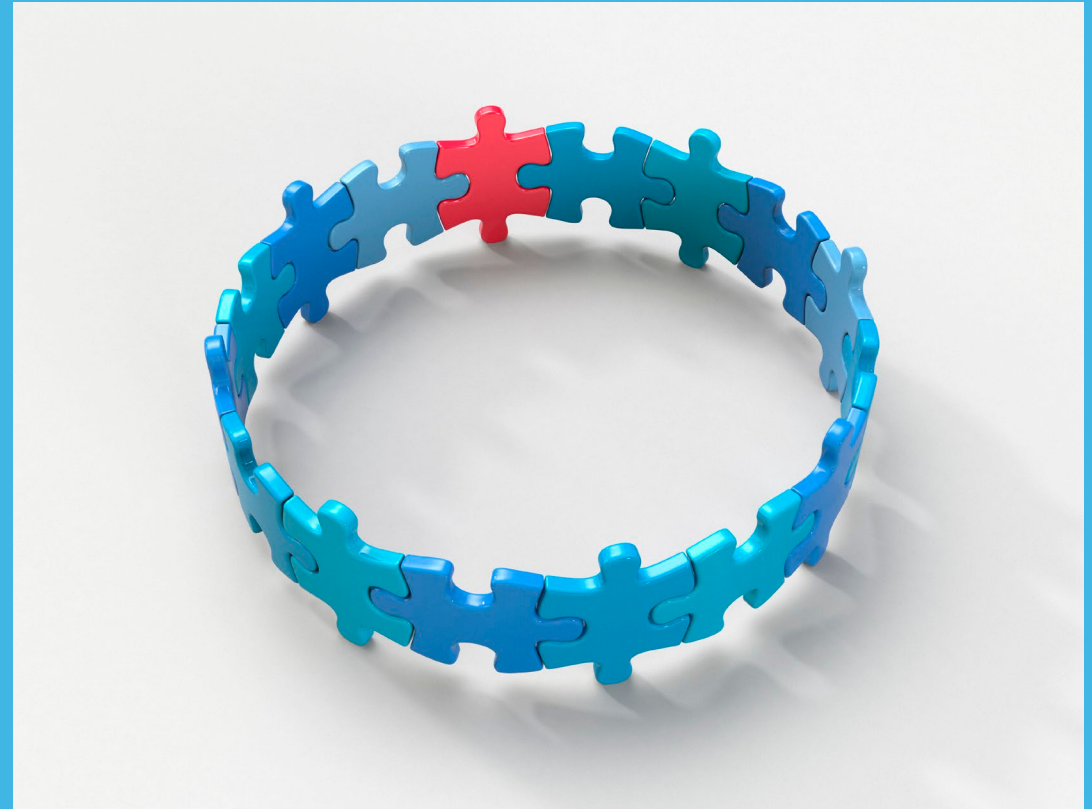
Det er gratis å få en sak avgjort av nemnda, og partene velger selv om de vil bruke advokat.

Hele prosessen kan gjennomføres digitalt med elektroniske skjemaer.



Aktører i tilretteleggingsarbeidet – hvem skal bidra?

- Arbeidsgiver
- Arbeidstaker
- Verneombud
- Tillitsvalgte
- Bedriftshelsetjenesten
- NAV
- AMU
- Diskrimineringsnemnda og tvisteløsningsnemnda



Arbeidsgivers tilretteleggings- plikt

- ✓ Ha dialog med arbeidstaker
- ✓ Vurdere arbeidsevne og arbeidsoppgaver
- ✓ Finne tiltak
- ✓ Ved sykefravær: Utarbeide oppfølgingsplan
- ✓ Innkalle til dialogmøte
- ✓ Ha nødvendig kontakt med lege og NAV

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS



Arbeidstakers medvirkningsplikt - arbeidsmiljøloven § 2-3

- ✓ Varsle om sykefravær
- ✓ Gi opplysninger om funksjon / helse
- ✓ Ha dialog
- ✓ Delta på dialogmøter
- ✓ Kan ta med lege
- ✓ Rett til å ha med tillitsvalgt

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS



Tilretteleggingstiltak



- Fysiske tilpasninger på arbeidsplassen
- Endringer i arbeidstid – fritak fra natt, overtid eller merarbeid, turnus
- Fleksibilitet
- Endrede oppgaver – slippe enkelte typer belastninger
- Kortvarige - langvarige

Case: «Anne på landet»

Dokumentasjon og medvirkningsplikt

Utdelt ark: 1A og 1B.



Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit dokumentasjons- og medvirkningsplikt:

- A. Hva slags dokumentasjon må arbeidstaker legge frem for å kreve tilrettelegging?
 - I. Arbeidstaker må kunne dokumentere at helseplager krever spesifikke tilretteleggingstiltak. En generell legeerklæring er ikke tilstrekkelig.
 - II. I denne saken ba arbeidsgiver flere ganger om en klar medisinsk begrunnelse for hvorfor Anne ikke kunne møte på kontoret, men dokumentasjonen som ble fremlagt, støttet ikke en slik konklusjon.
 - III. Bedriftshelsetjenesten og spesialister fant ingen direkte sammenheng mellom hennes helseplager og arbeidsplassen.

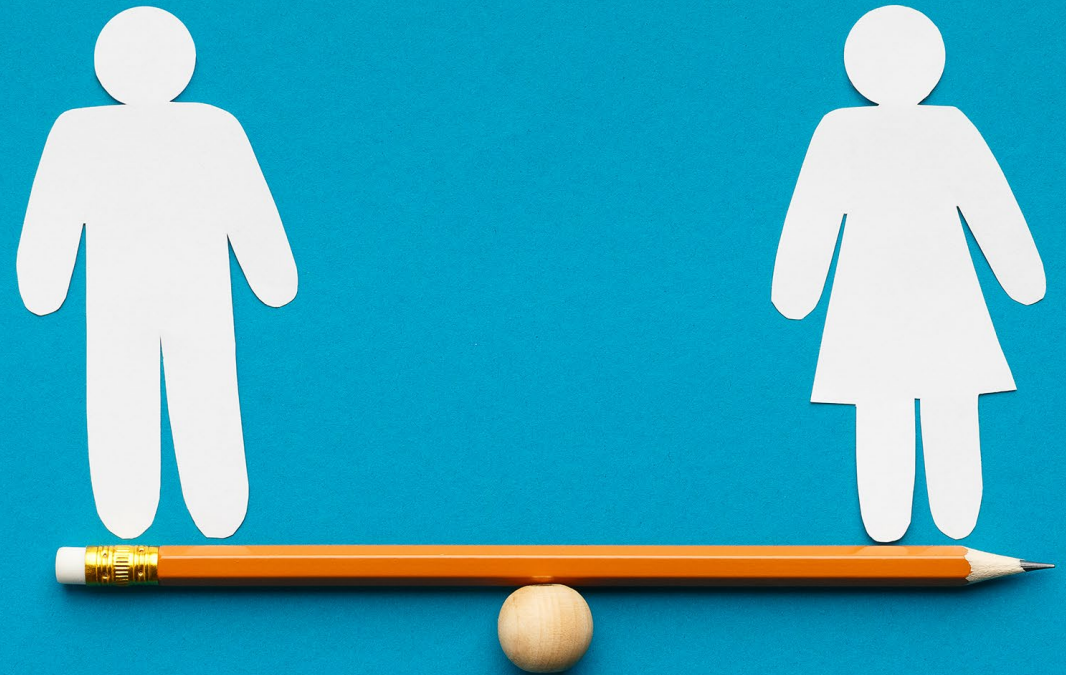
Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit dokumentasjons- og medvirkningsplikt:

- B. Har Anne oppfylt sin medvirkningsplikt til å finne en løsning?
- I. Arbeidstaker har etter arbeidsmiljøloven § 2-3 en plikt til å bidra i prosessen for å finne en egnet løsning.
 - II. Anne deltok i møter og foreslo tiltak, men avslo flere alternative løsninger arbeidsgiver tilbød.
 - III. At hun selv valgte å flytte til en annen by uten forhåndsgodkjenning fra arbeidsgiver kan indikere at hun ikke aktivt forsøkte å finne en løsning innenfor arbeidsforholdet.

Hvor langt går arbeidsgivers tilretteleggingsplikt?

- ✓ Det skal gjøres en konkret helhetsvurdering der virksomhetens art, størrelse og økonomi veies mot arbeidstakers forhold.
- ✓ Arbeidstakers ansiennitet, alder og stilling har betydning i vurderingen.
- ✓ Plikten gjelder også hvis det er økonomisk belastende for arbeidsgiver.
- ✓ Arbeidsgiver har ikke plikt til å omorganisere, til å opprette stillinger eller å dele stillinger



Widerøe-dommen HR 2022-390-A

Rett til deltidsstilling ved varig
redusert arbeidsevne?



Hva Widerøe-saken gjaldt

Widerøe-saken handler om en ansatt i Widerøe som på grunn av utbrenthet og depresjon over flere år var helt eller delvis sykmeldt.

Arbeidstaker var multimedieprodusent og laget instruksjonsvideoer og annet e-læringsmateriell for Widerøes ansatte.

Ansatt siden 2001, først som salgs- og servicemedarbeider og fra 2007 som instruktør i opplæringsavdelingen.

2009-2014 Helt eller delvis sykmeldt i lengre perioder. Kom til slutt tilbake i 100% stilling i 2015.

2016-2019 Sykmeldt i lengre perioder.

I hele perioden ble det gjennomført flere tilretteleggingstiltak.

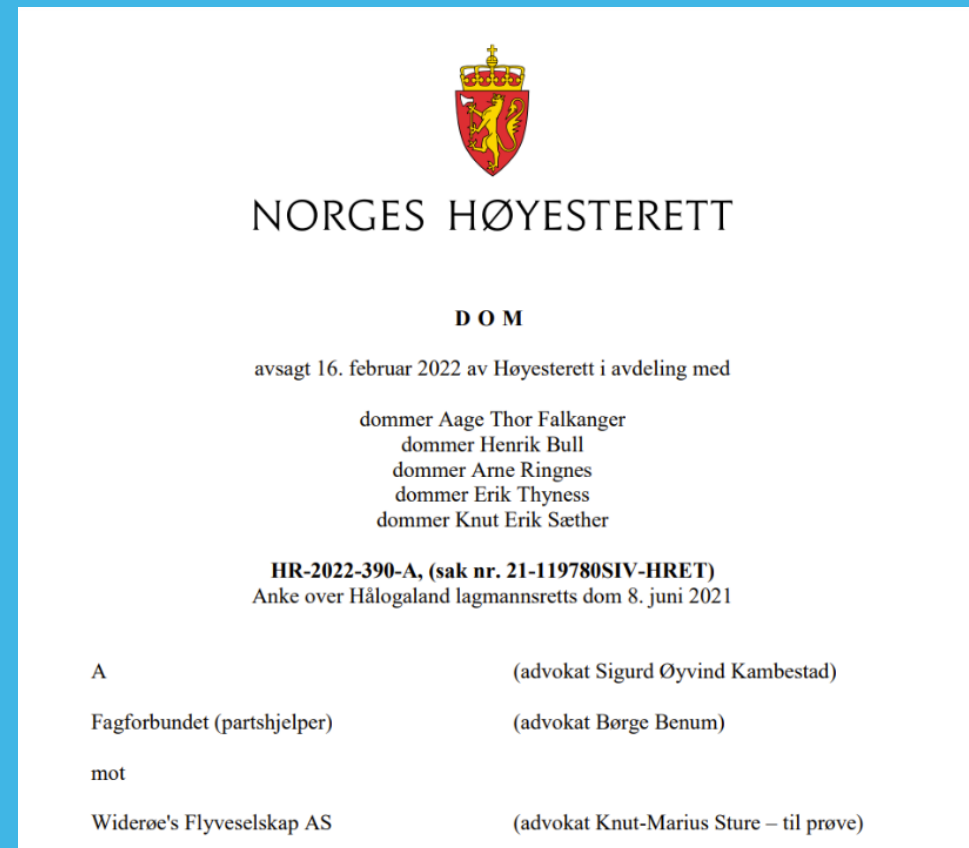
Våren 2019 ble det klart at han bare kunne fortsette i halv stilling som multimedieprodusent.

Widerøe gikk til oppsigelse, da det ikke var aktuelt for dem å tilrettelegge for at arbeidstakeren skulle få fortsette på permanent basis i halv stilling.

Arbeidstaker gikk til domstolene for å få kjent oppsigelsen ugyldig.

Widerøe-dommen HR 2022-390-A

- Hadde Widerøe oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljølovens §4-6 når de ikke lot arbeidstakeren fortsette i halv stilling etter at det ble klart av han ikke ville komme tilbake som heltidsansatt?
- Hadde Widerøe oppfylt kravene til de vurderingene og den saksbehandlingen som må foretas før det treffes beslutning om oppsigelse?



Dette sa Høyesterett:

- 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 [å opprette en deltidsstilling].
- Ikke absolutte grenser, men betydning om det allerede er deltidsstillinger.
- Widerøe hadde ikke plikt til å innføre en deltidsstilling for arbeidstaker i dette tilfelle.

Konsekvenser for kolleger

- ✓ Fratagelse av arbeidsoppgaver?
- ✓ Tilførsel av nye oppgaver?
- ✓ Større belastning?
- ✓ Også kolleger har rett til å få arbeide innenfor rammen av sine arbeidsavtaler og med et forsvarlig arbeidsmiljø



Asko Øst

LB-2018-24869-2

Lagerarbeider med ryggproblemer
– Asko hadde ikke andre
oppgaver han kunne gjøre

«Arbeidsgiver pålegges ikke å opprette nye stillinger eller fortrenge arbeidstakere fra deres stillinger eller deres normale arbeidsoppgaver, og retten kan ikke se at det i dette tilfellet kunne kreves at arbeidsgiver beordret en annen ansatt, for eksempel i miljøstasjonen, å bytte stilling med A.»



Fritak for nattarbeid offshore - Weatherford

HR-2024-423-A

57 år gammel brønnservicespesialist fikk hjerteinfarkt i mai 2020.

Ba om fritak for nattarbeid da han kom tilbake i jobb.

Fritak innvilget fra nattarbeid for en kortere periode.

13. oktober 2021 ga arbeidsgiver beskjed om at han ikke fikk fritak på generell basis.

Arbeidstaker brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda, men fikk ikke medhold.

Han fikk heller ikke medhold i tingretten, lagmannsretten eller Høyesterett.

Dette sa Høyesterett:

- Arbeidsgiver har ikke plikt til å opprette en ny stilling eller si opp andre ansatte for å «finne plass» til den som ønsker fritak.
- Vurderingen av hvilke ulemper et fritak vil medføre for de andre ansatte, skal altså ha som forutsetning at nattarbeidet som fritaket gjelder, må fordeles på den eksisterende arbeidsstokken.
- Ikke tilstrekkelig at de får en økt belastning, men blir de store nok tillegges de vekt.
- Samlet og etter en konkret vurdering kom Høyesterett til at fritak for arbeidstaker fra nattarbeid ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Lønn under tilrettelegging

- ✓ Ulempetillegg bortfaller hvis arbeidstiden endres slik at ulempen ikke gjelder
- ✓ Også andre tillegg kan bortfalle – men vær obs på diskrimineringsvern
- ✓ Ytelse mot ytelse – men tariffbestemmelser kan sikre noe



Case: «Anne på landet»

Tilretteleggingsplikt

Utdelt ark: 2A og 2B



Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit tilretteleggingsplikt:

- A. Hvilke tiltak bør en arbeidsgiver iverksette for å oppfylle tilretteleggingsplikten?
 - I. Arbeidsgiver skal etter arbeidsmiljøloven § 4-6 så langt det er mulig tilrettelegge for at arbeidstaker kan beholde jobben.
 - II. Tiltak kan inkludere endring av arbeidsoppgaver, tilpasning av arbeidsutstyr, fleksibel arbeidstid eller bruk av hjemmekontor i perioder.
 - III. Arbeidsgiver må vurdere både individuelle behov og virksomhetens drift.

Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit tilretteleggingsplikt:

- B. Hvor langt går arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge, og hva regnes som «uforholdsmessig byrdefullt»?
- I. Tilretteleggingen skal være mulig innenfor rammene av virksomheten, men arbeidsgiver trenger ikke opprette en ny stilling eller gjøre endringer som skaper store driftsmessige utfordringer.
 - II. I denne saken: Flere tilpasninger foreslått, inkludert å tilby et annet kontor og omplassering. At arbeidsgiver avslo permanent hjemmekontor ble vurdert som saklig fordi stillingen krevde fysisk tilstedeværelse.

Tilretteleggingsplikt oppsummert: Tre vilkår

1. Redusert arbeidsevne

- Som følge av **ulykke, sykdom eller slitasje**
- Reduksjonen må være reell og dokumentert, for eksempel gjennom legeerklæring.

2. Tilrettelegging må være mulig

- Arbeidsgiver må iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde/få et passende arbeid.
- Tiltak kan være justering av arbeidstid, endring av arbeidsoppgaver, tilpasning av utstyr eller omplassering.
- Plikten gjelder så langt det er mulig, noe som betyr at arbeidsgiver ikke er forpliktet til å skape en ny stilling.

3. Tilrettelegging må ikke være urimelig belastning for arbeidsgiver

- Tilretteleggingen må vurderes opp mot arbeidsgivers økonomiske og praktiske muligheter.
- Dersom tilretteleggingen medfører betydelige problemer for driften eller uforholdsmessige kostnader, kan arbeidsgiver være fritatt.

Overgang fra sykepengenger til AAP



Arbeidsforholdet består



Arbeidsgivers plikter til
oppfølging består

Delta hjelper deg: Viktig å vite om arbeidsavklaringspenger og ulønnet permisjon



Delta-advokat Anette Plassen Retterholt (foran) og seniorrådgiver i Delta Direkte, Stine Kongstein Jacobsen kommer med nyttige tips både til deg som er medlem og tillitsvalgt. Foto: Per Tandberg

Omplassering til annen stilling



Rett?

Når plikter arbeidsgiver å tilby annet passende arbeid?



Plikt?

Må arbeidstaker finne seg i å bli omplassert?



Krav til begrunnelse og prosess

Utfall av tilrettelegging:

1. Arbeidstaker kommer tilbake i sin jobb fullt og helt.

2. Arbeidstaker kan ikke fylle opprinnelig arbeidsavtale, men kan jobbe med endringer i forhold til opprinnelig stilling.

3. Arbeidstaker kan ikke lenger fungere i jobb hos sin nåværende arbeidsgiver.

4. Usikkerhet om utfallet, selv om det har gått lang tid.

Oppsigelse som følge av sykefravær og / eller sykdom.

Oppsigelsesvern ved sykdom i 12 måneder regnet fra da arbeidsuførheten inntrådte, helt eller delvis, jfr arbeidsmiljøloven § 15-8.



Deretter de vanlige reglene om oppsigelse §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.

Tre sentrale spørsmål i saklighetsvurderingen



Er det utsikter til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid innen rimelig tid?

Prognose sentralt

Sykehistorikk er relevant å legge vekt på



Har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggingsplikt? Herunder forsøkt å finne annet arbeid i virksomheten?



Er det etter en interesseavveining rimelig at arbeidsforholdet opphører?

Norgesbuss

LB-2016-70178-2

Bussjåfør krasjet i en betongsøyle på Gardermoen i mars 2013.

Sykmeldt to måneder før han var tilbake i full jobb.

Ble 100% sykmeldt februar 2014-februar 2015.

Februar 2015 ble han 20% friskmeldt, og fra mai 2015 25%.

Oppsigelse juni 2015.

Han hadde vært ansatt siden 1999 og var 66 år.

Var oppsigelsen saklig? Ja.

Norgesbuss

LB-2016-70178-2



Arbeidsgiver var ikke forpliktet til å opprettholde tilrettelagt ordning med tilpasning av kjøring fra dag til dag og uke til uke ut fra friskmeldingsprosenten hans.



Det var vanskelig å overholde lov og avtaleverk ved planlegging av arbeidstid for de andre kollegene.



Begrensede muligheter for tilrettelegging for hans deltidsbehov.



Ikke berettiget krav om at ordningen skulle fortsette med så usikre utsikter om når han kunne bli friskmeldt.



Selskapet drev neste utelukkende med busskjøring, så det var vanskelig å tilby annet arbeid.

Så fersk dom at den ikke har fått navn ennå LH-2024-75291

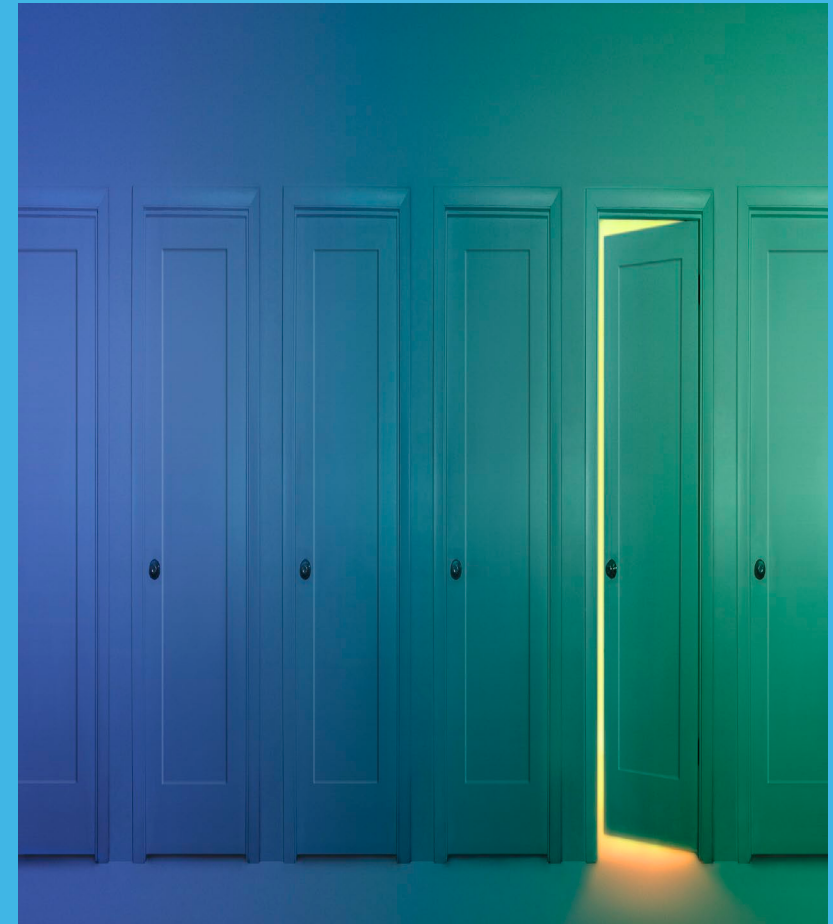
Helsefagarbeider i kommune, bo- og aktivitetssenter, ansatt siden 2007.

100 % fravær fra mars 2021, oppsagt i mai 2023.

«Det er basert på bevisførselen lagmannsrettens sitt syn at kommunen fra februar 2022 var for passive, og for sent iverksatte tiltak for omplassering...» – Brutt tilretteleggingsplikt →

Interesseavveiningen – 56 år på oppsigelsestidspunktet, helsemessige utfordringer og. I arbeidstakers favør.

Påanket av kommunen – slipper den inn i Høyesterett?



Så fersk dom at den ikke har fått navn ennå

LF-2024-154530



Er det utsikter til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid innen rimelig tid?

Prognose sentralt

Sykehistorikk er relevant å legge vekt på



Har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggingsplikt? Herunder forsøkt å finne annet arbeid i virksomheten?



Er det etter en interesseavveining rimelig at arbeidsforholdet opphører?

Så fersk dom at den ikke har fått navn ennå

LF-2024-154530

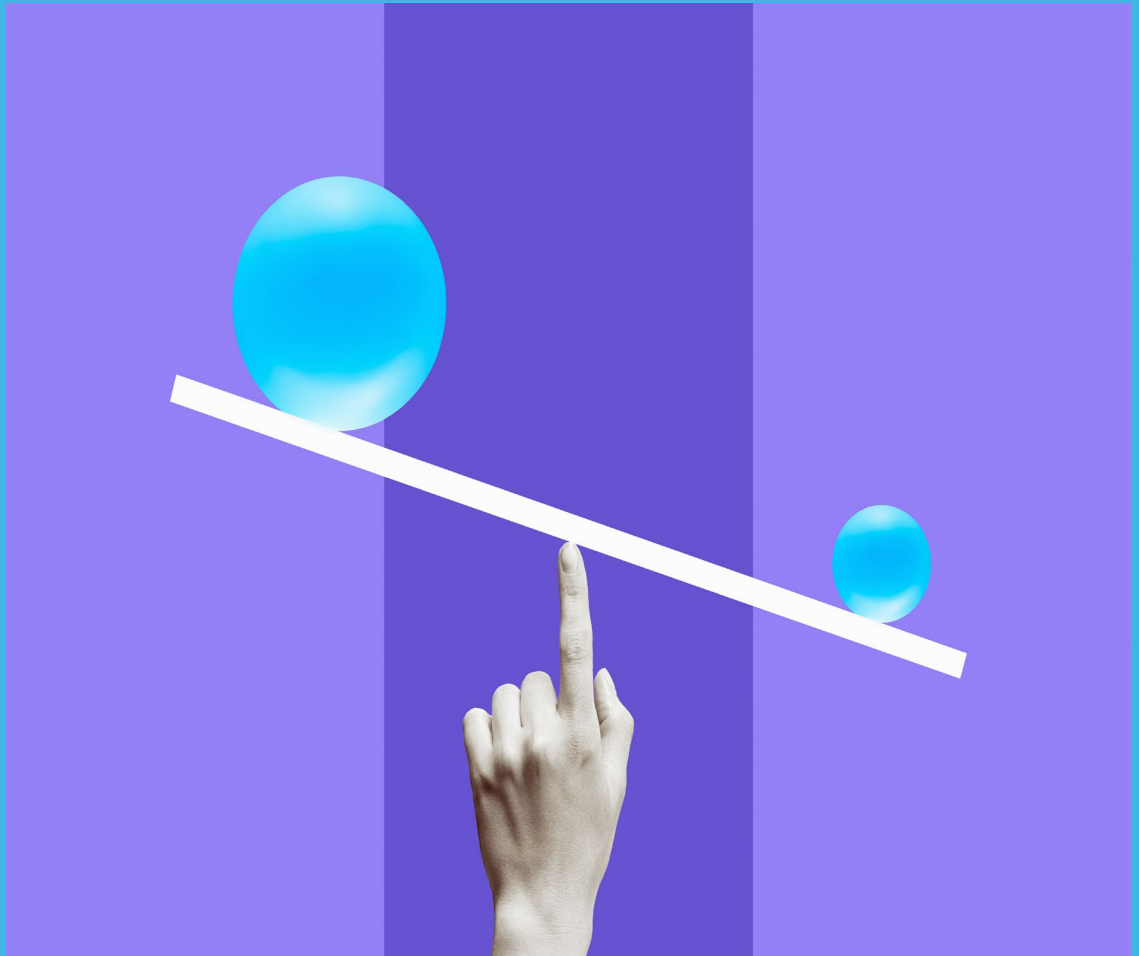
Fagarbeider i privat virksomhet siden 2003.

Gjennomsnittlig sykefravær på 25 %, hvorav høyere mot slutten. Oppsagt i november 2023.

Lagmannsretten mente at arbeidstakers interesser veide tyngre enn arbeidsgivers, særlig med tanke på alder (56 år), ansettelsestid (20 år) og at han faktisk hadde kommet tilbake i full stilling etter oppsigelsen.

Ikke rettskraftig.

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS



Så fersk at den ikke har fått navn ennå

LF-2024-154530



Er det utsikter til at arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid innen rimelig tid?

Prognose sentralt

Sykehistorikk er relevant å legge vekt på



Har arbeidsgiver oppfylt sin tilretteleggingsplikt? Herunder forsøkt å finne annet arbeid i virksomheten?



Er det etter en interesseavveining rimelig at arbeidsforholdet opphører?

Case: «Anne på landet»

Saklig oppsigelse?

Utdelt ark: 3A og 3B



Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit saklig oppsigelse:

- A. Er oppsigelsen saklig begrunnet i denne saken?
 - I. Arbeidsmiljøloven § 15-7 krever at en oppsigelse må være saklig begrunnet i arbeidsgivers, virksomhetens eller arbeidstakers forhold.
 - II. Anne ble bedt om å møte fysisk på jobb flere ganger, men fulgte ikke arbeidsgivers instruks. Dette ble vurdert som et alvorlig pliktbrudd.
 - III. Etter en advarsel fortsatte hun å jobbe hjemmefra uten tillatelse, noe som ga grunnlag for oppsigelse.
 - IV. Retten konkluderte med at arbeidsgiver hadde oppfylt tilretteleggingsplikten og at oppsigelsen var saklig.

Case: Hjemmekontor og tilrettelegging

Fasit saklig oppsigelse:

B. Kunne arbeidsgiver gjort mer for å unngå oppsigelse?

- I. Arbeidsgiver vurderte flere alternative løsninger, inkludert nytt arbeidssted, omplassering og opprettelse av eget kontor.
- II. Retten la vekt på at Telenor allerede hadde strukket seg langt ved å la henne jobbe hjemmefra i over 1,5 år uten en klar medisinsk begrunnelse.
- III. Det var derfor ikke grunnlag for å kreve ytterligere tiltak fra arbeidsgivers side.

Tips til tillitsvalgte

Hjelp arbeidstaker med å stake ut kursen

- Hva er best på sikt?
- Hva er sannsynlig på sikt?
- Hvordan kan tilrettelegging gjøres?
- Hva kan arbeidstaker bidra med i prosessen?

Hvis resultatet blir en uønsket oppsigelse

- Ikke gi råd om at arbeidstaker skal si opp selv!
- Koble på regionskontoret

Takk for oppmerksomheten

Nettverk 2025
Advokatseksjonen