

Oppsigelse pga. sykefravær – blikk på ny rettspraksis

Arbeidslivsjuristene, Losby 12.09.2025

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

Oppsigelsesadgang

12 måneder

LF-2024-186412
En eller flere
verneperioder?

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

Oppsigelsesadgang

Faktum

- 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 rotasjonsordninger med fem vakter, hvor salat- og kokevakt inneholder de oppgavene hun tidligere var fritatt for.
- Våren 2023 ble hun satt opp også på disse ordningene. Dette førte til sykmeldinger.
- Hun var deretter systematisk sykmeldt i perioder som korresponderte med salat- og kokevakt.

Helmr

Problemstilling og saksgang

- For lagmannsretten var saken begrenset til: Ble hun sagt opp i verneperioden jf. aml. § 15-8, eller kunne man se de hyppige og regelmessige sykefraværene under ett, slik at hun i «friske perioder» ikke opparbeidet seg ny verneperiode.
- Lagmannsrettens flertall kom til at man kunne se fraværende under ett.
- Arbeidsgiver frifunnet.
- Nektet fremmet for Høyesterett.

Rettens vurdering

- As veksling mellom arbeid og sykefravær var styrt av *arbeidsgivers rotasjonsordning*. Friskmeldingsperiodene skyldtes ikke bedring i sykdom, men at hun midlertidig slapp vakter som utløste sykefravær.
- Sml. med aktiv eller delvis sykmelding – fraværet anses sammenhengende. (Husk at man ikke «opparbeider» ny verneperioden når man er delvis friskmeldt).



«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 hold stengt.»

Helmr

Hva som kan være nyttig å ta med seg?



- Muligheter for å se hyppige fravær i ett dersom endring i sykemelding/friskmeldingsstatus reelt sett skyldes endringer i helsesituasjonen, men forhold knyttet til driften/organiseringen av arbeidet.

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

LH-2024-75291
Tilretteleggingsplikten,
aml. § 4-6

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

Oppsigelsesadgang

Helmr

Faktum (omfattende...)

- Ansatt i ulike stillinger kommunen siden 2007.
- 2018 helsemessige utfordringer med stadig og tiltakende utmattelse.
- Omfattende sykefravær over flere år.
- Gikk over på AAP våren 2022 og søkte samtidig permisjon fra sin stilling. Søknaden ble først avslått, så innvilget suksessivt frem til februar 2023.
- Arbeidsutprøving i regi av NAV
- Flere møter høsten 2022 om alternative stillinger mv.
- Dialogmøte februar 2023. Arbeidstaker ba om å «kunne gå på topp.» Kommunen sa nei under henvisning til at utprøvingen måtte være i en reell stilling med mulighet for å ansettes senere. Konklusjonen fra møtet ble arbeidstrening i regi av NAV og at arbeidstaker skulle søke videre permisjon uten lønn. Arbeidsgiver avslo deretter denne.
- Oppsigelse sommeren 2023.

Helmr



«Oppsummert og etter en samlet vurdering basert på bevisene i saken finner lagmannsretten at kommunen ikke har gjort tilstrekkelig for å oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Det er basert på bevisførselen lagmannsretten sitt syn at kommunen fra februar 2022 var for passive, og for sent iverksatte tiltak for omplassering av A»

Helmr



«Lagmannsretten finner også at kommunen, da den høsten 2022 tilbødte A stillinger i kommunen, bygde på et uriktig faktisk grunnlag for hva som var situasjonen med hensyn til avklaring og utprøving av omplasseringsmuligheter for A. Dette er forhold som kan tilskrives den manglede kontakten og dialogen mellom partene i denne fasen, og som kommunen må ta ansvar for. Dette resulterte slik lagmannsretten ser det i at kommunen tok utgangspunkt i egne interne prinsipper for helsemessig omplassering som ikke var tilpasset det behovet for utprøving som A hadde.»

Helmr



« Dette ledet slik lagmannsretten ser det til en prosess for omplassering som etter lagmannsrettens syn ikke var i samsvar med det som er kommunens omfattende forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Ved å begrense spørsmålet om omplassering til oppfylling av eget internt regelverk, har kommunen etter lagmannsrettens syn vist en manglende forståelse for pliktene som kommunen har som arbeidsgiver. Det ble etter dette ikke foretatt en tilstrekkelig bred vurdering eller gjort tilstrekkelig for å finne annet passende arbeid for A gjennom å avklare og kartlegge aktuelle stillinger for henne, opp mot hennes kvalifikasjoner og arbeidsevne..»

Helmr

Hva som kan være nyttig å ta med seg?



- «Permisjon» ikke nødvendigvis hensiktsmessig tilnærming.
- Selv om arbeidsgiver ikke plikter å opprette ny stilling, kan arbeidsgiver ha plikt til å tilby arbeidstaker å prøve seg i andre roller osv. i en begrenset periode.
- Arbeidsgiver må vokte seg vel for «passive perioder.»

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

LF-2024-84981
Tilbudsplikten,
sal. § 20 (2)

Oppsigelsesadgang

Kort om saken

- Ansatt i Statens vegvesen langvarig sykmeldt.
- Enighet mellom partene om at vilkårene for oppsigelse etter sal § 20 (1) (a) (sykdom) og (b) (manglende kvalifikasjoner) var oppfylt.
- For lagmannsretten var saken begrenset til hvorvidt plikten til å tilby «annen passende stilling» jf. sal. § 20 (2) var oppfylt.
- Arbeidsgiver frifunnet.
- Anke nektet fremmet for HR (fortsettelsesretten sluppet inn, men saken forlikt og hevet).

Problemstillinger

Plikter arbeidsgiver til å tilby midlertidige stillinger dersom man ikke har noen faste stillinger å tilby?

- Mao: Kan midlertidige stillinger være «passende stilling» jf. sal. § 20 (2)?
- Innebærer likestillings- og diskrimineringsloven § 22 et sterkere vern, for eksempel slik at arbeidstaker skal kunne gå inn i andre oppgaver/stillinger og «få med seg» sitt oppsigelsesvern som fast ansatt inn i denne/disse?



«Lagmannsretten følger heller ikke argumentasjonen om at faste ansatte i realiteten gis et dårligere vern enn midlertidige ansatte dersom ikke midlertidige stillinger inngår i vurderingen av «annen passende stilling» ved oppsigelse av en fast ansatt. Lagmannsretten legger til grunn at fast ansatte ikke er tjent med at terskelen for hva som anses som en passende stilling etter statsansatteloven § 20 settes for lavt. En lav terskel vil medføre at arbeidsgiver oppfyller sin omplasseringsplikt ved i realiteten å gi arbeidstaker et langt «dårligere» tilbud enn den stillingen arbeidstaker opprinnelig var ansatt i.»

Men,
lagmannsretten
setter døra litt
på gløtt...

Helmr

«Det er for lagmannsretten ikke nødvendig å ta stilling til om det kan tenkes situasjoner hvor en midlertidig stilling kan utgjøre en annen passende stilling ved spørsmålet om oppsigelse fra en fast stilling»

«Ved denne vurderingen vil nødvendigvis varigheten av den midlertidige stillingen stå sentralt»

«... uansett på det rene at de aktuelle vikariatene var av så vidt kort varighet at de under enhver omstendighet ikke var å anse som en passende stilling for A»



Likestillings- og diskrimineringsloven § 22

«Arbeidstakere ... med funksjonsnedsettelse har rett til egnet individuell tilrettelegging av ... arbeidsplass og arbeidsoppgaver, for å sikre at de kan ... beholde arbeid ... på lik linje med andre.»

Retten gjelder tilrettelegging som ikke innebærer en uforholdsmessig byrde.»



«Etter flertallets syn omfatter ikke tilbudsplikten en ordning som innebærer at den funksjonsnedsatte får beholde sin faste stilling – som vedkommende aldri kan gjenoppta – samtidig som vedkommende på ubestemt tid skal utføre midlertidig arbeidsoppgaver i helt andre stillinger.»

Helmr



Helmr

«Den faste stillingen vedkommende hadde ville dermed ikke kunne lyses ut. I praksis innebærer dette at den funksjonsnedsatte får et fast ansettelsesforhold i Statens vegvesen uten noe stillingsinnhold. Dette vil undergrave organisasjons- og stillingsstrukturen i Statens vegvesen som etter sin art er basert på stillinger. Etter rettens syn vil dette være et vesentlig inngrep i virksomhetens organisasjons- og stillingsstruktur. For retten er det også vanskelig å se at en slik ordning er egnet til å sette funksjonsnedsatte personer i samme stilling personer uten funksjonsnedsettelse. Tvert imot vil ordningen sette funksjonsnedsatte personer i en spesiell særstilling»

Hva som kan være nyttig å ta med seg?



- Ikke nødvendigvis en plikt for arbeidsgiver å tilby midlertidige stillinger som «annen passende stilling» (selv om dette ikke fremkommer av FOR-2017-06-21-838 § 7 (1)), men kan tenkes.
- Parallell til aml.?
- Forholdet mellom aml. § 4-6, sal § 20 (2) og likestillings- og diskrimineringsloven § 22: Trolig begrenset hvor «mye mer» sistnevnte bestemmelse gir..

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

LA-2024-32632
Fremtidsutsikter
sal § 20 (1) (a)

Oppsigelsesadgang

Helmr

Faktum

- Miljøterapeut ved en av Bufetats institusjoner.
- Påført yrkesskade i 2012 da en ungdom kastet en PC mot henne, som førte til ryggplager og diagnosen «avverge-skoliose».
- Periodevis sykefravær 2012–2018, samt fødselspermisjon for tvillinger.
- I 2018 – 100 % sykmeldt med diagnosen PTSD. Deretter helt eller delvis sykmeldt.
- Oppsigelse jf. sal § 20 (1) (a), begrunnet med langvarig sykefravær og manglende utsikter til retur til stillingen innen rimelig tid.

Helmr

Problemstilling og saksgang

- Fremtidsutsiktene: Vil A være i stand til å gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid?
- Nei, sa lagmannsretten, arbeidsgiver frifunnet.
- Nektet fremmet for Høyesterett.



«Vilkåret om at arbeidstaker ikke må være i stand til å gjenoppta arbeidet innebærer etter lagmannsrettens syn et spørsmål om det er sannsynlig at vedkommende vil kunne returnere **fullt ut** til det arbeidet vedkommende hadde før sykdommen. Vurderingen må med andre ord gjøres i forhold til **den stilling vedkommende hadde ved opprinnelig sykemelding**. Dersom arbeidstaker har trådt inn i en midlertidig tilrettelagt stilling under sykemeldingsperioden, er det likevel den opprinnelige stillingen vilkåret i § 20 første ledd bokstav a skal vurderes mot.»



«Foreliggende sak har reist spørsmål om hva som ligger i kravet om at arbeidstaker må påvise at vedkommende kan gjenoppta arbeidet innen relativt kort tid... legger i lovkommentaren til grunn at dersom arbeidsgiver ber om det, **må arbeidstaker kunne legge frem dokumentasjon**, «normalt en legeattest, som viser hvilke muligheter vedkommende har til å komme tilbake til arbeid i virksomheten innen rimelig tid»
Lagmannsretten legger til grunn at arbeidstaker, på arbeidsgivers oppfordring, må fremlegge dokumentasjon som gir en medisinsk vurdering av fremtidsutsiktene for å gjenoppta arbeidet fullt ut»

Helmr

Hva som kan være nyttig å ta med seg?



- Vurderingen er evnen til full retur i opprinnelig stilling (ikke tilrettelagt)
- Er det i såfall en forskjell her mellom sal og aml?
- Arbeidstakers «bevisbyrde» (følger opp og supplerer tidligere praksis.) Mao: Det er ikke på dette tidspunktet arbeidstaker bør hegne om sitt personvern...

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-12

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

- Er tilretteleggingsplikten oppfylt?
- Er tilbudsplikten oppfylt?
- Sannsynlig med fortsatt fravær?
- Er opphør forholdsmessig?

LF-2024-154530
Interesseavveining
en aml. § 15-7

Oppsigelsesadgang

Helmr

Kort om saken

- Født i 1968, ansatt i 2023 som fagarbeider/montør i virksomhet som produserer butikkinnredninger.
- Flere perioder med sykefravær, bl.a. skulderoperasjoner (2011, 2021) og senere ryggplager med påvist prolaps.
- I perioden 2021–2023 var sykefraværet gjennomsnittlig 64,4 %.
- Oktober 2023: AAP kombinert med delvis permisjon og 50 % arbeid.
- Oppsigelse november 2023
- Etter oppsigelsen ble han 100 % friskmeldt og på tidspunktet for ankeforhandlingene stod han i stillingen.
- I motsetning til tingretten, kom lagmannsretten til at oppsigelsen var usaklig – alene pga. interesseavveiningen.
- Anke nektet fremmet for Høyesterett.



«A har etter oppsigelse i over ett år arbeidet 100 % i sin stilling ... og har kun hatt to til tre dager sykdomsfravær grunnet forkjølelse. Sett i ettertid kan det altså se ut til at vurderingen som ble gjort av arbeidsgiver på oppsigelsestidspunktet om at A ikke ville være i stand til å gjenoppta sitt arbeid innen rimelig tid ikke var riktig. ... Det er klart at en for stor vektlegging av etterfølgende forhold vil kunne skape uryddige og vanskelige prosesser. Det gjelder også i de tilfeller etterfølgende utvikling taler i favør av arbeidstaker. Lagmannsretten mener derfor at det er riktig å vise varsomhet med å tillegge etterfølgende opplysninger vekt i vurderingen, også når de taler til fordel for arbeidstaker.»

Helmr



«Lagmannsretten er ikke i tvil om at As omfattende sykefravær skapte utfordringer for bedriften...

På den annen side er det klart at en oppsigelse vil skape store utfordringer for A. Lagmannsretten mener det på grunn av hans alder og kvalifikasjoner vil kunne være vanskelig å skaffe seg et nytt arbeid.»

Helmr



Helmr

«Som allerede påpekt kunne tilretteleggingsarbeidet i 2023 vært mer optimalt, selv om lagmannsrettens flertall under tvil har konkludert med at bedriften har oppfylt sin plikt. ...

De lengre sykdomsfraværene har vært forårsaket av forskjellige problemer.... Arbeidsgiver har vært tydelig på at de mente at As sykefravær var knyttet til belastningsskader med nær sammenheng med arbeidet, og at dette har vært en viktig premiss i vurderingen av om han for framtiden ville kunne greie å oppfylle sin arbeidskontrakt....

For øvrig vises til As lange arbeidsforhold i [virksomhet].»



«I lys av de her nevnte forhold mener en samlet lagmannsrett at bedriftens interesser må vike for arbeidstakers interesser. Det anses ikke rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. For øvrig vises til at A har greid å oppfylle sin arbeidskontrakt helt og full i perioden fra 3. januar 2024 og fram til ankeforhandlingen.»

Helmr

Hva som kan være nyttig å ta med seg?



- Det at arbeidstaker «blir frisk» vil kunne føre til at vurderingen «skyves» fra oppsigelsestidspunktet og frem til domstidspunktet.
- Nokså spesielt faktum tilsier en nokså «nøktern bruk» av dommen.
- Interesseavveiningen fraviker tidligere praksis, se f.eks.: LG-2016-177480 (Heli-One): «Sett mot denne bakgrunn finner flertallet at det ikke er rimelig at Heli-One skal bære risikoen ved at A fortsatt er delvis arbeidsufør; dette bør i stedet må overlates til det offentlige.»

Takk for meg



Advokat Terje Gerhard Andersen

terje@helmr.no

99 54 59 27

Helmr

Rud Pedersen Public Affairs

:RUD PEDERSEN GROUP

*Level*²
Helm



L&E GLOBAL

Alliance of Employers' Counsel Worldwide

