



Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter ved redusert arbeidsevne

Tilrettelegging, oppfølging og medvirkning etter arbeidsmiljøloven

Av Avesta Nomat

Liten masteroppgave i rettsvitenskap

ved Universitetet i Tromsø

Det juridiske fakultet

Høsten 2011

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	4
1.1 Tema og problemstilling	4
1.2 Historisk perspektiv rundt utvikling av reglene i arbeidsmiljøloven.....	6
1.3 Begrepsavklaringer	7
1.4 Videre fremstilling	8
2 Rettskildesituasjonen	9
2.1 Generelt.....	9
2.2 Lov	9
2.3 Forarbeider	10
2.4 Rettspraksis	11
2.5 Reelle hensyn	12
2.6 IA-avtalen.....	12
3. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	13
3.1 Innledning – regelens anvendelsesområde.....	13
3.2 Nærmere om at arbeidsgiver skal tilrettelegge ”så langt det er mulig”	14
3.2.1 Innledning.....	14
3.2.2 Virksomhetens art.....	15
3.2.3 Virksomhetens størrelse.....	15
3.2.4 Virksomhetens økonomi.....	17
3.2.5 Arbeidstakers forhold.....	17
3.3 Eksempler på tilretteleggingstiltak	20
3.3.1 Tilrettelegging av arbeidet	20
3.3.2 Tilrettelegging av arbeidstiden	20
3.3.3 Tilrettelegging av arbeidsutstyr	21
3.3.4 Arbeidsrettede tiltak.....	21
3.4 Nærmere om omplasseringsplikten etter aml. § 4-6	22
3.4.1 Når skal arbeidsgiver vurdere omplassering.....	22
3.4.2 Hva ligger i vilkåret ”passende arbeid”	22
3.4.3 Plikt for arbeidstaker til å ta imot ”annen stilling”	23
3.4.4 Særlig om ”passende arbeid” i tilknytning til ”skikkeketskravet”	24
3.4.5 Nærmere om ”passende arbeid” og behovet for opplæring	24
3.5 Forholdet til arbeidsgivers styringsrett og grensen til stillingsvern.....	25
3.5.1 Generelt om styringsretten.....	25
3.5.2 Arbeidsavtalen og tilretteleggingsplikten	26
3.5.3 Forholdet mellom styringsretten og tilretteleggingsplikten etter loven.....	28
3.5.4 Tilrettelegging og det alminnelige kravet til saklighet ved utøvelse av styringsretten	29
3.6 Forholdet til regler om fortrinnsrett ved tilretteleggingen	30
3.6.1 Kort om reglene om fortrinnsrett.....	30
3.6.2 Forholdet mellom arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og fortrinnsretten	30
3.7 Diskriminering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet.....	31

3.7.1	Generelt om diskriminering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne	31
3.7.2	Kravet til tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	32
3.8	Forholdet til IA-bedrifter	33
3.8.1	IA-avtalen.....	33
3.8.2	IA-avtalen i rettspraksis.....	34
4.	Arbeidsgivers oppfølgingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt	34
4.1.	Innledning	34
4.2.	Arbeidsgivers oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.....	35
4.2.1.	Generelt om oppfølgingsplan.....	35
4.2.1.	Nærmere om fristen for oppfølgingsplan.....	36
4.2.1.	Nærmere om innholdet i oppfølgingsplanen	36
4.2.2.	Unntak fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan.....	37
4.3.	Krav om dialogmøter etter arbeidsmiljøloven	38
4.3.1.	Generelt om dialogmøte.....	38
4.3.2.	Nærmere om innholdet i dialogmøter	38
4.3.3.	Krav til dialogmøter ved gradert sykemelding.....	39
4.3.1.	Unntak fra plikten til å avholde dialogmøter	39
4.4.	Krav om dialogmøter etter folketrygdloven.....	39
4.4.1.	Dialogmøte 2.....	39
4.4.1.	Arbeidsgivers plikter overfor Arbeids- og velferdsetaten.....	40
4.4.2.	Dialogmøte 3.....	41
4.4.1.	Sykemelders rolle ved oppfølging	41
4.5.	Arbeidstakers medvirkningsplikt	42
4.5.1.	Medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven.....	42
4.5.2.	Medvirkningsplikt etter folketrygdloven	43
4.5.3.	Forholdet til arbeidstakers taushetsrett.....	44
4.6.	Kort om virkning av mislighold av medvirkning- eller oppfølgingsplikten.....	44
4.6.1.	Virkning av arbeidstakers manglende medvirkning.....	44
4.6.2.	Virkning av arbeidsgivers manglende oppfølging	45
5.	Redusert arbeidsevne og oppsigelse	46
5.1.	Innledning	46
5.2.	Særskilt vern etter aml. § 15-8 – lovens anvendelsesområde.....	46
5.2.1.	Innledning.....	46
5.2.2.	Vilkåret ”ulykke eller sykdom”	47
5.2.3.	Verneperiodens lengde	48
5.2.4.	Oppsigelse i verneperioden av andre grunner enn ulykke eller sykdom.....	49
5.2.5.	Bevisbyrden	50
5.2.6.	Fristen for påberopelse av vernet.....	50
5.3.	Oppsigelse utenfor verneperioden.....	51
5.3.1.	Innledning.....	51
5.3.2.	Betydning av om tilretteleggingsplikten er oppfylt	51
5.3.3.	Betydning av om arbeidstakers medvirkningsplikt er oppfylt.....	52
5.3.4.	Krav om økonomisk tap for virksomheten	53
6.	Kilder.....	54

1. Innledning

1.1 Tema og problemstilling

I norsk arbeidsliv har det i senere år vært økende fokus på å redusere og forebygge sykefravær. Gjennom intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har regjeringen gått sammen med partene i arbeidslivet om en felles innsats for å redusere sykefraværet og styrke inkluderingen i arbeidslivet.¹

Sykefravær bidrar til at velferdssystemet går glipp av arbeidsinnsats som er viktig for verdiskapningen i samfunnet.² Samtidig fører sykefraværet til økte utgifter for folketrygden. Utgiftene til sykepenger for arbeidstakere er anslått å utgjøre 33,1 milliarder kroner i 2012.³ For arbeidsgiver vil sykefraværet medføre praktiske og økonomiske belastninger slik som produksjonstap, ansettelse av vikar og lønn til sykemeldte arbeidstakere i arbeidsgiverperioden.⁴ Sykefraværet kan også være en sosial og økonomisk belastning for arbeidstaker, særlig ved langtidssykefravær.

I tillegg til det godt kjente begrepet ”sykefravær” bruker enkelte begrepet ”sykenærvær”. Det sist nevnte begrepet viser til det fenomen at arbeidstakere, på tross av at de er syke, kommer på jobb.⁵ For mange vil det være mer helsefremmende å være helt eller delvis i arbeid enn å være passiv sykemeldt.⁶ Det vil derfor være fordelaktig å kunne fortsette i sitt arbeid dersom arbeidet kan tilrettelegges.

¹(IA-avtalen) 1. mars 2010 på s. 2. Avtalen er vedlagt oppgaven.

²Prop. 89 L (2010-2011) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging, og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom) s. 5

³Pressemelding fra regjeringen datert 6. oktober 2011. Tilgjengelig på: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressepenter/pressemeldinger/2011/folketrygdens-utgifter.html?id=659400> (desember 2011)

⁴I en artikkel på nho.no vises det til en undersøkelse gjort av SINTEF blant nesten 150 bedrifter og beregnet kostnader ved sykefravær. Undersøkelsen viser et kostnadsanslag per med sykefraværsdag på 2 600 kroner, i alt 13 000 kroner for en femdagers arbeidsuke. Tilgjengelig på: <http://www.nho.no/inkluderende-arbeidsliv/en-ukes-sykefravaer-13-000-kr-article23207-28.html> (desember 2011)

⁵Artikkel publisert av Arbeidstilsynet ”Sykefravær og sykenærvær” en artikkel på <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=97037>

⁶Prop. 89 L (2010-2011) s. 6

Årsakene til høyt sykefravær er mange og sammensatte. Lover og regler er ikke alene nok til å styre sykefraværsutviklingen.⁷ Det er likevel av stor betydning at oppfølging av sykefraværet reguleres av rettferdige regler som balanserer hensynene mellom de ulike aktører.⁸

Et av formålene med arbeidsmiljøloven⁹ er å bidra til inkluderende arbeidsliv, jf. aml. § 1-1 bokstav d. Et annet formål er å "... legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon", jf. aml. § 1-1 bokstav c.

Arbeidsgiver har en sentral rolle i arbeidet med å forebygge sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.¹⁰ Etter aml. § 4-6 har arbeidsgiver både plikt til individuell tilrettelegging av arbeidet og plikt til oppfølging for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne. Bestemmelsen tar sikte på tilbakeføring av arbeidstakere som på grunn av "...ulykke, sykdom, slitasje e.l." får redusert arbeidsevne. Reglene om oppfølging og tilrettelegging under sykefravær har vært endret en rekke ganger. Endringene har gått i retning av å tydeliggjøre og stille skjerpet krav til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt under sykefravær.¹¹

Hovedproblemstillingen i oppgaven er rekkevidden av arbeidsgivers og arbeidstakers plikter ved sykefravær, herunder plikten til tilrettelegging, oppfølging og medvirkning. Det vil særlig bli satt fokus på rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6.

Temaet er avgrenset mot arbeidstaker rettigheter til i ytelser i henhold til folketrygdloven¹². Vilkår for arbeidstakers rett til sykepenger herunder aktivitetsplikten etter folketrygdloven § 8-4 andre ledd og avklaringspenger vil derfor ikke bli behandlet. Arbeidstakers medvirkningsplikt etter folketrygdloven vil imidlertid bli kort behandlet på grunn av nær sammenheng mellom reglene i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

⁷Prop. 89 L (2010-2011) s. 6 og 7

⁸Prop. 89 L (2010-2011) s. 7

⁹Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter aml.)

¹⁰St.meld. nr. 9 (2006-2007) punkt 14.2.2 "arbeidsgivers plikter"

¹¹Prop. 89 L (2010-2011) s. 12

¹²Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygden

Oppgaven er videre avgrenset mot saklighetsvurdering ved oppsigelse som skyldes andre forhold enn arbeidstakers medvirkningsplikt og arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt. Oppsigelse som skyldes nedbemanning og omstilling vil falle utenfor temaet.

1.2 Historisk perspektiv rundt utvikling av reglene i arbeidsmiljøloven

Historisk sett var forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kun basert på et avtaleforhold. Dersom arbeidstaker ikke kunne stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver på grunn av sykdom, kunne arbeidstaker sies opp som følge av avtalebrudd.¹³ Men allerede i lagtingslovene var det visse ufravikelige regler om vern for arbeidstakere, for eksempel at en arbeidstaker kunne ligge syk et visst antall dager uten at husbonden fikk rett til å redusere godtgjørelsen.¹⁴ Samfunnsutviklingen under industrialiseringen, og den økte velstanden i samfunnet førte til etablering av regler til vern for arbeidstaker.

Den første bestemmelsen om arbeidsgivers plikt til tilrettelegging og oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne kom i arbeidervernloven 1956¹⁵ § 44 a, der fremkom det at:

”Hvis en arbeider er blitt hemmet i sitt yrke som følge av ulykke eller gjennomgått sykdom, skal arbeidsgiveren hvis arbeideren ber om det, undersøke om forholdene innenfor bedriften ligger til rette for å sette arbeideren i arbeid som han er faglig og medisinsk skikket til, eventuelt etter nødvendig eller passende omskoling.”

Som det følger av ordlyden hadde ikke arbeidsgiver plikt til å ta initiativ til å tilrettelegge, men tilretteleggingstiltak kunne iverksettes etter henvendelse fra arbeidstakeren. Bestemmelsen hadde en rekke svakheter og var dessuten plassert blant regler om oppsigelse, derfor ble bestemmelsen videre utbygget og erstattet når arbeidsvernloven ble revidert i 1977.¹⁶

I aml. 1977¹⁷ var om tilretteleggingsplikten inntatt i § 13 nr. 2. Regelen påla arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Reglene om oppfølgings-

¹³Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2007 s. 141

¹⁴Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2007 s. 141

¹⁵Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (opphevet)

¹⁶Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v s. 69

¹⁷Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (opphevet)

plikt ble inntatt i aml. 1977 § 13 nr. 4 ved lovendring¹⁸ i 2003. I dag er reglene om arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt regulert i aml. § 4-6.

På samme tidspunkt som innføringen av oppfølgingsplikt for arbeidsgiver, ble det innført en ny regel i aml. 1977 § 16 nr. 1 sjette ledd om arbeidstakers medvirkningsplikt ved sykefravær. Reglene om arbeidstakers medvirkningsplikt under sykefraværet illustrerer godt utvikling av lovgivningen, hvor det plikter er fordelt mellom de ulike aktører i sykefraværprosessen. Medvirkningsplikten er nærmere behandlet i kapittel 4.

1.3 Begrepsavklaringer

1.3.1 Begrepet ”reduisert arbeidsevne”

I den tidligere arbeidsmiljølov 1977 ble begrepet ”hemmet i sitt yrke” brukt. Begrepet ble endret under lovrevisjon arbeidsmiljølov 2005 til ”reduisert arbeidsevne”. Begrepsendringen skjedde for å tydeliggjøre at bestemmelsen gjelder arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne.

Begrepet ”reduisert arbeidsevne” er ikke en benevnelse eller karakterisering av ”funksjonshemmede” i et ikke-diskrimineringsperspektiv.¹⁹ Denne avgrensingen er viktig av to grunner: Den ene er fordi reglene om ”funksjonshemmede” i et ikke-diskrimineringsperspektiv ivaretas av regler i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.²⁰ For det andre trenger det ikke å dreie seg om en funksjonshemming for at reglene om tilretteleggingen skal komme til anvendelse. Regelen er ment å omfatte også forbigående sykdom med tilretteleggingsbehov.²¹

1.3.2 Begrepet ”arbeidstaker”

Arbeidstakerbegrepet er definert i aml. § 1-8 først ledd som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Utrykket ”i annens tjeneste” er sentralt i tolkning om hvorvidt en anses som arbeidstaker. Ved vurdering skal de reelle underliggende forhold vektlegges.²² Altså om til-

¹⁸Lov 30. april 2003 nr. 27 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 eltilsynsloven

¹⁹Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) s. 309

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

²¹Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

²²Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

knytningen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har reelt sett karakter av et ansettelsesforhold.²³ Om en anses som arbeidstaker og dermed omfattes av lovens vern, avhenger av en skjønnsmessig helhetsvurdering.²⁴ Det vil føre for langt å gå nærmere inn på tolkning av dette begrepet.

1.3.3 Begrepet "arbeidsgiver"

En arbeidsgiver er "enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste", jf. § 1-8 annet ledd. Aml. § 4-6 pålegger arbeidsgiver et ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker med redusert arbeidsevne.

Arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep.²⁵ Det skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner.²⁶ Når arbeidsgiver er en juridisk person kan arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering plasseres hos flere.²⁷ For eksempel i et aksjeselskap kan arbeidsgiverfunksjoner utøves av aksjeselskapets generalforsamling, bedriftsforsamlingen, styre, administrerende direktør, osv.²⁸

I utgangspunktet er det ikke problematisk å identifisere arbeidsgiver, ettersom det etter aml. 14-6 er et krav om partenes identitet skal fremgå ved inngåelse av skriftlige arbeidsavtaler.

Arbeidsgivere som ikke omfattes av arbeidsmiljøloven vil følgelig ikke ha en plikt til tilrettelegging etter aml. § 4-6. Se aml. § 1-2 andre ledd for nærmere om hvem som ikke omfattes av loven.

1.4 Videre fremstilling

I kapitel 2 vil det gis en oversikt over rettskildesituasjonen. Det vil bli gitt en gjennomgang av de rettskildefaktorer som er viktig ved vurdering av de aktuelle problemstillingene. Kapitlet er ment å gi en oversikt. Slik sett vil det ikke gå i dybden på de ulike problemstillinger temaet reiser.

²³Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

²⁴Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

²⁵Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2007 s. 36

²⁶Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76

²⁷Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76

²⁸Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Utgave, Oslo 2007s. 37

Kapitelene 3 til og med 5 er oppgavens hoveddel. I kapittel 3 vil det bli gjort en analyse av aml. § 4-6 som hjemmel for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Det vil bli drøftet om rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere ved redusert arbeidsevne. Plikten til omplassering når tilrettelegging ikke er mulig, vil bli nærmere behandlet under dette kapitlet. Arbeidsgivers lovbestemte plikt til tilrettelegging og forholdet til styringsretten samt reglene om stillingsvern vil også bli drøftet. Avslutningsvis vil forholdet mellom IA-avtalen og tilretteleggingsplikt bli behandlet.

Under kapitel 4 vil det bli redegjort for arbeidsgivers oppfølgingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt. Det vil bli gitt en oversikt over oppfølgingspunkter i sykefraværprosessen. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter vurderes både etter reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Avslutningsvis drøftes virkninger av oppfølgingsplikten eller medvirkningsplikten ikke er overholdt.

I kapitel 5 skal betydning av arbeidstakers og arbeidsgivers plikter ved oppsigelse bli nærmere behandlet. Kapitlet er todelt, i den første del en behandles arbeidstakers vern mot oppsigelse ved sykdom etter aml. § 15-8. Andre del i kapitlet omhandler betydning av arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt ved saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7.

2 Rettskildesituasjonen

2.1 Generelt

Det vil i det følgende presentere de mest sentrale rettskildefaktorer for analysen av hovedproblemstillingen i oppgaven. Kapitlet er ment å gi en kort oversikt over rettskildesituasjon.

2.2 Lov

Den relevante lovbestemmelsen for arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt er aml. § 4-6. Reglene om arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt er preseptoriske, og kan derfor ikke fravikes ved avtale, jf. aml. § 1-9.

Aml. § 4-6 angir en ”pliktregele”²⁹ den pålegger arbeidsgiver en plikt til å tilrettelegge og følge opp arbeidstakere som får redusert arbeidsevne.

Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging gjelder ”så langt det er mulig”. Utrykket er vagt. En ren språklig tolkning av uttrykket gir relativt liten veiledning om innholdet av plikten. Det kan spørres hvorfor lovgiver har valgt et så vagt uttrykk til å formulere arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Imidlertid er arbeidsgivere ulikt organisert og av ulike størrelse og resurser. Videre vil graden av redusert arbeidsevne, og årsaken til denne, variere i individuelle tilfeller. Derfor vil en absolutt grense for rammene av tilretteleggingsplikt vært vanskelig å sette. Formelt har loven stor vekt, men ettersom rekkevidden av plikten i stor grad er skjønnsmessig, vil andre rettskildefaktorer som er mer detaljerte kunne få større betydning.³⁰

Reglene om oppfølging under sykefraværet fremgår både av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidsgivers plikt til å starte oppfølgingen av arbeidstaker med redusert arbeidsevne samt arbeidstakers medvirkning i oppfølgingsprosessen. Folketrygdloven regulerer Arbeids- og velferdsetaten oppfølging om arbeidstakers medvirkningsplikt for å ha fortsatt rett til sykepenger. Regelsettene har nær innbyrdes sammenheng og må tolkes i lys av hverandre.³¹

2.3 Forarbeider

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven 2005 er NOU 2004: 5 og Ot.prp. 49 (2004-2005). I forarbeidene er i tilknytning til av aml. § 4-6 gitt flere uttalelser som er av betydning ved tolkningen av bestemmelsen. Når ikke annet er angitt er det departementets uttalelser det henvises til i denne fremstillingen. Arbeidsmiljøloven § 4-6 er en videreføring av reglene om tilrettelegging tidligere arbeidsmiljøloven 1977 § 13. Forarbeidene til den tidligere loven vil være relevant ved tolkning da endringen ikke endret rettstilstanden.³²

Forarbeidene til aml. § 4-6 er temmelig knappe, men under en fersk lovendring i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven om oppfølging gjorde departementet en grundig gjennomgang

²⁹I følge Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Oslo 2001 menes med pliktregler ”regler som pålegger eller fritar for plikter.” på side 45

³⁰Se nærmere om regler som forutsetter dommerskjønn i Mads Henry Andenæs, *Rettskildelære*, Oslo 1997 s. 19.

³¹Prop. 89 L (2010-2011) s. 19

³²Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

også av reglene om tilrettelegging i Prop. 89 L (2010-2011). Lovendringen medførte ingen materiell endring i forhold til tilretteleggingsplikten, men innholdet blant annet en forskyving av oppfølgingstidspunkter. Formålet med gjennomgang av reglene om tilretteleggingsplikten var å "...bidra til å understreke betydningen av, og forståelsen for, hvilke plikter og hvilket ansvar som hviler på arbeidsgiver".³³

Uttalelser gitt i forarbeider utgitt etter loven er vedtatt anses som etterfølgende forarbeider.³⁴ Det kan diskuteres hvor stor vekt slike forarbeider skal ha.³⁵ I det følgende vil det bli henvist til etterfølgende forarbeider i den grad de spørsmål som de behandler ikke er omtalt i lovens ordinære forarbeider.

2.4 Rettspraksis

Ettersom reglene om tilretteleggingsplikt beror en konkret skjønnsmessig vurdering vil det nærmere innhold i reglen utvikles gjennom rettspraksis. Det finnes så langt kun én sak hvor spørsmålet om rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt har vært oppe i Høyesterett.³⁶ Høyesterett uttalelser i denne saken er følgelig viktig ved tolkning av rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

Det finnes en rekke dommer fra underretter som behandler tilretteleggingsplikten. Disse avgjørelser har ikke like stor autoritet som Høyesterettspraksis.³⁷ Praksis fra underretter kan være imidlertid bestemmende for rettsstilstand på de spørsmål Høyesterett ikke har behandlet.³⁸

Om arbeidstakers medvirkningsplikt finnes det enkelte dommer fra tingretten og lagmannsretten som tar opp temaet, men uten at innholdet i plikten er særlig diskutert.

³³Prop. 89 L (2010-2011) s. 12

³⁴Se Mads Henry Andenæs, *Rettskildelære*, Oslo 1997 s. 58 flg.

³⁵*Op.cit.* s. 58 og Torsten Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Oslo 2001 s. 95 flg.

³⁶Se Rt. 1995 s. 227.

³⁷Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Oslo 2001 s. 162.

³⁸*Op.cit.* s. 162. For et kritisk syn på underrettspraksis som rettskilde, se Carl August Fleischer, *Rettskilder og juridisk metode*, Oslo 1998 kap. 14.

Det finnes en rekke dommer som tar opp arbeidsgivers oppfølgingsplikt. Disse dommene må imidlertid leses i lys av at reglene om oppfølgingsplikten er nylig endret.³⁹

2.5 Reelle hensyn

Betydningen av reelle hensyn gjør seg særlig gjeldene når regelen byr på en skjønnsmessig vurdering. Som tidligere nevnt vil rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bero på en skjønnsmessig vurdering. Hovedformålet med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er å tilbakeføre arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet. Ved sykefraværsoppfølging er det av betydning at reglene balanserer hensynene mellom ulike aktører.⁴⁰

Politiske hensyn vil trekke i retning av skjerpet krav til tilrettelegging, medvirkning og tettere oppfølging. Myndighetene har en stor interesse i å redusere sykefraværet. Det er relevant i vurderingen av gjeldene rett å ta med de samfunnsmessige virkninger som man antar at en bestemt løsning av et rettsspørsmål vil ha.⁴¹ Det er bred enighet i politikken om å redusere og forebygge sykefravær. Derfor vil hensynet til å redusere sykefraværet være relevant ved vurdering av rekkevidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. For å unngå en de lege ferenda drøftelse kan imidlertid politiske hensyn ikke gis for mye vekt.

2.6 IA-avtalen

Det ble inngått en ny IA-avtale 24. februar 2010 som skal gjelde for perioden 1. mars 2010 til 31. desember 2013. I tillegg til IA-avtalen ble det inngått en protokoll om en felles instans for å redusere og forebygge sykefravær og styrke inkludering.

For virksomheter som er tilsluttet IA-avtalen vil bestemmelsene i denne om arbeidsgivers tilrettelegging- og oppfølgingsplikt gjelde supplerende til aml. § 4-6. IA-avtalen er en samarbeidsavtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Avtalen er bindende for de virksomheter som er tilsluttet avtalen.

Å være IA-bedrift innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser.⁴² For å oppnå dette målet har IA-virksomheter en rekke rettigheter fra Arbeids- og velferdsetaten, blant annet egen kontaktper-

³⁹Se punkt 2.3 ovenfor

⁴⁰Prop. 89 L (2010-2011) s. 6

⁴¹Torstein Eckhoff, *Rettskildelære*, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Oslo 2001 s. 375

⁴²IA-avtalen s. 3

son hos arbeidslivssenter, tilretteleggingstilskudd og honorar til bedriftshelsetjeneste. Videre har arbeidstakere rett til bruk av egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode.

IA-avtalen inneholder forpliktelser for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Rettskildemessig kan man stille spørsmål om hvilken betydning IA-avtalen skal ha. Altså om IA-avtalen skal anses som en "tariffavtale" i den individuelle arbeidsretten. Det er gode grunner for å se på IA-avtalen som en slags "tariffavtale" i den individuelle arbeidsrett, da den kan regulerer rettigheter og plikter både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Svakheten med IA-avtalen er at den ikke har sanksjoner ved brudd på avtalen. IA-avtalen er likevel gitt betydning av domstolene ved vurdering av arbeidstakers og arbeidsgivers plikter ved sykefraværet. Det kan derfor antas at IA-avtalen kan ses på som en "tariffavtalen" innen den individuelle arbeidsrett.

3. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

3.1 Innledning – regelens anvendelsesområde

Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med redusert arbeidsevne er regulert i aml. § 4-6 første og annet ledd. Av bestemmelsen følger at:

"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".

Etter ordlyden har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge arbeidet innenfor rammen av det som er mulig. Det innebærer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende, men ikke absolutt.⁴³

Videre er det en forutsetning for tilretteleggingsplikten at arbeidstaker underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne.⁴⁴ Det trenger som nevnt innledningsvis ikke å dreie seg om en funksjonshemming, da loven er ment å omfatte både kortvarig reduksjon og langvarig reduksjon i arbeidslivet. Tilfeller der en arbeidstaker har fått en forbigående sykdom eller skade

⁴³Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

⁴⁴Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104

skal også omfattes av loven.⁴⁵ For eksempel i de tilfeller der en arbeidstaker får gipset en arm eller lignende.

Loven skiller ikke mellom sykdom som er forårsaket av psykisk eller fysiske forhold. Det er etter ordlyden i aml. § 4-6 ikke forskjell om den reduserte arbeidsevnen skyldes en yrkesskade, yrkessykdom, eller forhold utenfor arbeidet, se likevel punkt 3.2.5.3 nedenfor.

Bestemmelsen i aml. § 4-6 tar sikte på tilbakeføring av sykemeldte arbeidstakere.⁴⁶ Formålet med tilrettelegging er å inkludere arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet. Spørsmålet er hvor langt arbeidsgivers plikt til tilrettelegging strekker seg. Det vil i det følgende bli gjort en analyse av tilretteleggingspliktens avgrensning.

3.2 Nærmere om at arbeidsgiver skal tilrettelegge ”så langt det er mulig”

3.2.1 Innledning

Som nevnt ovenfor er arbeidsgivers plikt til tilrettelegging ikke absolutt. Det kan derfor stilles spørsmål om det er objektive kriterier som danner rammer for denne plikten. Eller om det er arbeidsgivers subjektive oppfatning av hva som er mulig, som skal legges til grunn. Etter ordlyden skal arbeidsgiver ”så langt det er mulig” tilrettelegge arbeidet. Dette gir ingen veiledning om vurderingen skal skje ut fra en objektiv eller en subjektiv norm. I følge forarbeidene til bestemmelsen skal det gjøres en helhetsvurdering, uten at det gis videre veiledning om vurderingen er objektiv eller subjektiv.⁴⁷ Innholdet i arbeidsgivers tilretteleggingsansvar ville blitt dels tilslørt og svekket dersom den subjektive vurderingen til arbeidsgiver skulle legges til grunn. Vurderingen må derfor skje ut fra objektive kriterier.

Ved avgjørelsen av om arbeidsgiver har gjort tilstrekkelig for å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, skal det skje en konkret vurdering. Momenter i den konkrete vurderingen er blant annet virksomhetens art, størrelse, økonomi og forhold på arbeidstakers side.⁴⁸ Dette innebærer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt vil variere ut fra en

⁴⁵Se punkt. 1.5 ovenfor om innholdet i begrepet ”redusert arbeidsevne.”

⁴⁶Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

⁴⁷Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

⁴⁸Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

samlet vurdering av flere momenter. Nedenfor vil det bli redegjort nærmere for de nevnte momentene.

3.2.2 Virksomhetens art

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge gjelder uavhengig av virksomhets art. Som nevnt ovenfor følger det av forarbeidene at virksomhets art er et moment i den samlede vurderingen av hvor langt plikten rekker. Dette syns også å ha blitt vektlagt i praksis.⁴⁹ Spørsmålet er hvilken betydning virksomhets art har ved vurdering av hvor langt arbeidsgivers plikt til tilrettelegging går. Muligheter for tilrettelegging vil naturligvis variere med arten av virksomheten. I en virksomhet som sysler med ulike type arbeidsoppgaver, vil det være lettere å omplassere/overføre arbeidstaker til et annet passende arbeid. Det er altså mulighetene for tilrettelegging som finnes i virksomheter med flere type oppgaver som er av betydning. En arbeidsgiver i en virksomhet med større mulighet for omplassering/overføring har strengere krav til tilrettelegging.

3.2.3 Virksomheten størrelse

Arbeidsmiljøloven § 4-6 bruker begrepet ”arbeidsgiver”.⁵⁰ Som alminnelig regel vil det rettssubjekt som er arbeidsgiver være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet.⁵¹ En større arbeidsgiver kan imidlertid drive flere virksomheter⁵²

I en dom inntatt i Rt. 1992 s. 776 (Sparebanken Nord-Norge) kom Høyesterett til at hver avdeling i banken kunne vurderes for seg selv. Saken gjaldt spørsmålet om avgrensning av utvelgelseskrets ved nedbemanning, Høyesterett uttaler at:

”Med det meget betydelige geografiske område banken dekket, og på bakgrunn av at banken, slik den da forelå, hadde sitt utgangspunkt i nylig gjennomførte fusjoner av en rekke lokalbanker, var det ikke urimelig å vurdere hver avdeling for seg. Jeg nevner i denne sammenheng at ansettelsesmyndigheten var tillagt avdelingsbankene.”

Denne dommen viser et unntak fra hovedregelen om at arbeidsgiver og virksomhetsbegrepet er sammenfallende. Høyesterett viser blant annet til de spesielle omstendigheter i saken som begrunnelse for unntaket. Det forholdet at de ulike avdelingsbankene hadde ansettelsesmy-

⁴⁹Se blant annet RG 2003 s. 776

⁵⁰Se nærmere punkt 1.3.3 ovenfor

⁵¹Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74

⁵²Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, (Oslo 2007) s. 25

dighet var av betydning for vurderingen. En avgrenset del av arbeidsgiver kan altså utgjøre en selvstendig virksomhet. Det er naturlig at dette gjelder på samme måte ved oppsigelse som tilrettelegging.

I en dom inntatt i Rt. 1990 s. 1126 (Wärtsilädommen) ble både morselskap og datterselskap ansett for å ha forpliktelser som arbeidsgiver ovenfor arbeidstaker. Saken gjaldt en arbeidstaker som var ansatt i et datterselskap og ble som følge av industripolitikk i konsernet oppsagt av morselskapet. Tvisten gjaldt sakligheten av oppsigelsen. Høyesterett la vekt på at morselskapet hadde avgjørende innflytelse på hans lønns- og pensjonsforhold og at han var forpliktet til å følge de direktiver som til enhver tid ble gitt av morselskapets ledelse.⁵³

Denne dommen viser at flere juridiske personer kan ha delt arbeidsgiver ansvar. Dette vil antagelig også kunne gjelde ved reglene om tilrettelegging.

Det følger av forarbeidene at ”mulighetene i hele virksomheten som skal vurderes, ikke bare den enkelte avdeling eller enhet”.⁵⁴ Det er uklart om arbeidsgiver kan begrense vurderingen av tilretteleggingsmuligheter til en del av virksomheten som har selvstendig ansettelsesmyndighet. Forarbeidene trekker i retning av hele virksomheten skal vurderes. Imidlertid kan de samme momentene som gjorde seg gjeldene i Rt. 1990 s. 1126 og Rt. 1992 s. 776 trekke i retning av at arbeidsgiver skal kunne begrense for eksempel vurdering av omplasseringsmuligheter til en del av virksomheten.

Det kan reises spørsmål om hva slags betydning virksomhetens størrelse har ved tilretteleggingen, og om terskelen for tilretteleggingen er høyere i store virksomheter. Ordlyden i aml. § 4-6 gir ingen holdepunkter for å si noe konkret om terskelen skal variere med virksomhetsstørrelse. Det er imidlertid uttalt i både forarbeidene og praksis at det stilles strengere krav til tilrettelegging i store virksomheter.⁵⁵ I større virksomheter er det generelt større muligheter til omlegging av arbeidsrutiner, tilpasning av arbeidsoppgaver og omplassering.⁵⁶ Forarbeidene synes å gi strenge krav til tilrettelegging i større virksomheter.⁵⁷ Det vises i den forbindelse til

⁵³Høyesteretts uttalelse på side 1132

⁵⁴Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁵⁵Prop. 89 L (2010-2011) s. 14 og en dom fra Bergen tingrett av 29. oktober 2010 (TBERG-2010-33846)

⁵⁶Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁵⁷Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

et konkret eksempel i Prop. 89 L (2010-2011) på side 14 hvor det fremgår at det skal "... mye til for at en virksomhet med flere hundre ansatte skal kunne høres med at det ikke er mulig å legge til rette for eller omplassere en arbeidstaker med for eksempel skadet rygg". Eksemplet tar imidlertid ikke høyde for at det finnes enkelte store virksomheter som er mer ensartet enn andre.

3.2.4 Virksomhetens økonomi

Virksomhetens økonomi vil kunne være avgjørende både i forhold til muligheter for, og gjennomføring av tilretteleggingstiltak. Tilrettelegging vil kunne medføre ekstra kostnader for bedriften, eller tap av effektivitet. Det vil derfor være naturlig at en virksomhet med god økonomi kan ha større muligheter til tilrettelegging. I følge forarbeidene er det ikke avgjørende hvor mye resurser som er i virksomheten, men i hvilken utstrekning disse ressursene er benyttet.⁵⁸ Videre uttales det at "så lenge eksisterende muligheter ikke er vurdert eller relevante tilbud ikke er benyttet, kan heller ikke en virksomhet med små resurser påberope seg at økonomien ikke gjør det mulig å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker".⁵⁹ Økonomien blir derfor kun et relevant moment når tilretteleggingen utgjør en merbelastning for arbeidsgiver. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg ikke så langt som å opprette en ny stilling for arbeidstakeren med redusert arbeidsevne.⁶⁰

3.2.5 Arbeidstakers forhold

Forhold på arbeidstakers side kan også være av betydning ved vurderingen om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til tilrettelegging. Forhold på arbeidstakers side vil enten bidra til å begrense arbeidsgivers plikt til tilretteleggingen eller utvide den. Det vil i det følgende bli redegjort for et utvalg av eksempler på arbeidstakers forhold som kan ha betydning for tilretteleggingsplikten.

3.2.5.1 Varigheten til reduksjon av arbeidsevne

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet etter aml. § 4-6 gjelder arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne underveis i arbeidsforholdet. Etter ordlyden gjelder bestemmelsen uavhengig om den reduserte arbeidsevnen er kort- eller langvarig. Etter den tidligere arbeidsmiljølov 1977 § 13 nr. 2 var det uklart om tilretteleggingsplikten gjaldt uavhengig av varighe-

⁵⁸Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁵⁹Prop. 89 L (2010-2011) s. 13

⁶⁰Jf. Rt. 1995 s. 227

ten av sykefraværet.⁶¹ Under utarbeidelsen av arbeidsmiljøloven 2005 ble det uttalt at aml. § 4-6 er ment å omfatte alle arbeidstakere som har fått en redusert arbeidsevne, uavhengig om det er tale om kortvarig eller langvarig reduksjon.⁶²

Varighet av arbeidstakers reduserte arbeidsevne vil være av betydning ved vurderingen av hvor langt plikten til tilretteleggingen går. Det følger av forarbeidene at det skal foretas en rimelighetsvurdering i det konkrete tilfelle, der utgifter til tilretteleggingstiltak skal vurderes i forhold til varigheten av redusert arbeidsevne.⁶³ Det er strengere krav til arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker som har fått varig redusert arbeidsevne.

3.2.5.2 Arbeidstakers ansiennitet og alder

Spørsmålet er om arbeidstakers ansiennitet har betydning ved vurdering av om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til tilrettelegging. Skjerpet krav til tilrettelegging på grunn av ansiennitet fremgår ikke direkte av bestemmelsen i aml. § 4-6. I følge forarbeidene vil et slik krav følge av lojalitets- og avhengighetsforhold.⁶⁴ Det stilles høyere krav til arbeidsgiver tilrettelegging jo lenger tid arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste.⁶⁵ Begrunnelsen for dette er at blant annet at arbeidstakere med redusert arbeidsevne vil ha større vanskeligheter med å få en annen arbeid. Det er imidlertid ikke alle arbeidstakere med lang ansiennitet som er eldre. For eksempel hvis de ble ansatt når de var i 20 årene. Slike arbeidstakere vil også stå i sterkt avhengighetsforhold til arbeidsgiver.

Det er naturlig at reglen om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt pålegger arbeidsgiver et større ansvar overfor arbeidstakere med lenger ansiennitet. Dette vil korrespondere med regelen om vern mot oppsigelse ved nedbemanning.

Det følger av aml. § 4-6 at tilretteleggingsplikten gjelder alle arbeidstakere uavhengig av alder. Etter aml. § 15-13 a kan arbeidsforholdet tidligst bringes til opphør ved fylte 70 år, med mindre det følger av annet grunnlag og ”grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende”.

⁶¹Ot.prp. 18 (2002-2003) s. 4

⁶²Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104

⁶³Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104

⁶⁴Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁶⁵Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

Pensjonsalder etter folketrygdloven § 19-4 er 67 år. Plikten til å tilrettelegge gjelder imidlertid frem til arbeidsforholdet kan bringes til opphør etter arbeidsmiljøloven, uavhengig av pensjonsalderen etter folketrygdloven, se for eksempel Stavanger tingretts dom av 12. mai 2006 (TSTAV-2005-75777). Saken gjaldt om særaldersgrense på 67 år for Statoil sine landbaserte arbeidstakere. Retten uttalte følgende om tilretteleggingsplikten på side 6:

”arbeidstakers alder kan likevel etter omstendighetene danne grunnlag for oppsigelse dersom vedkommende har en svekket arbeidsevne og ikke lenger kan fylle stillingen på en tilfredsstillende måte. Det må antas at det i slike tilfeller må stilles meget strenge krav til sakligheten. Arbeidsgiver plikter å iverksette de nødvendige tiltak for at også eldre arbeidstakere kan beholde sitt arbeid, jf. blant annet arbeidsmiljøloven av 1977 § 13. nr. 2 ved redusert arbeidsevne, jf. den nye lov § 4-6 nr. 1.”.

3.2.5.3 Betydning av at den reduserte arbeidsevnen skyldes arbeidet

Etter aml. § 4-6 gjelder tilretteleggingsplikten uavhengig om den reduserte arbeidsevnen skyldes forhold på arbeidsplassen. Spørsmålet er om det er et skjerpet krav til tilrettelegging dersom den reduserte arbeidsevnen skyldes en yrkesskade yrkessykdom eller skyldes forhold relatert til virksomheten. Spørsmålet er ikke tatt opp i forarbeidene til någjeldende lov. Men i forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljølov 1977 var det forutsatt at:

”arbeidsgivers tilretteleggingsplikt bør være « særlig vidtgående » hvis helseplagene har oppstått gjennom utførelsen av arbeidet. Grensen for hvor vidtgående denne særlige plikten er beror på en konkret skjønnsmessig vurdering i det enkelte tilfelle”.⁶⁶

Det kan ikke trekkes ut av uttalelsen i forarbeidene at det er et krav om at skaden eller sykdom må være godkjent som yrkesskade etter reglene i folketrygdloven for at plikten skjerpes. Reglen om skjerpet krav til tilrettelegging når nedsatt arbeidsevne skyldes forhold på arbeidsplassen, kan også ses i sammenheng med kravet til ”fullt forsvarlig” arbeidsmiljø etter aml. § 4-1.

Det er blitt lagt til grunn at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtgående når nedsatt arbeidsevne har oppstått med bakgrunn i arbeid i blant annet Oslo tingrett dom avsagt 22. nov 2011 (TOSLO-2010-204182). Saken gjaldt en ansatt som hadde arbeidet som konduktør i

⁶⁶Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 4

NSB siden 1971. I 2008 ble han sykemeldt på grunn av hofteproblemer. Etter en lengre periode med ulike attføringstiltak, ble A sagt opp av NSB. Arbeidstaker hadde blant annet anført at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6. Arbeidstaker fikk medhold. Om terskelen til tilrettelegging når helseplager er arbeidsrelatert uttalte retten følgende:

”Retten mener likevel at det fremstår som mest sannsynlig at disse har bakgrunn mange års arbeid på bevegende underlag, hvilket innebærer stor belastning på hoftene og hofteproblemer er et kjent fenomen. Av forarbeidene fremgår det eksplisitt at tilretteleggingsplikten er særlig vidtgående der det er tale om helseplager oppstått med bakgrunn i arbeidet. Ved den konkrete vurderingen må flere forhold vektlegges. Forarbeidene gir her anvisning på en avveining av virksomhetens art, størrelse og økonomi mot arbeidstakers forhold.”⁶⁷

3.3 Eksempler på tilretteleggingstiltak

Arbeidsgiver kan iverksette ulike tiltak for å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker med redusert arbeidsevne. Det vil i det følgende gis noen eksempler på ulike slike tiltak.

3.3.1 Tilrettelegging av arbeidet

En arbeidstaker med redusert arbeidsevne skal gis mulighet til å fortsette i sitt vanlige arbeid dersom det er mulig gjennom tilpassing av arbeidet, jf. aml § 4-6 første ledd. Tilpassing av arbeidet kan enten være tiltak om endringer av arbeidsplassen eller arbeidsoppgaver. For eksempel at arbeidstaker blir satt til oppgaver som uten tunge løft dersom vedkommende har problemer med ryggen.

Endringer av arbeidsplassen kan være tiltak i forhold til døråpninger, terskler, installering av heis, anskaffelse av rullestolrampe, flytting av dørhåndtak, lysbrytere, tilpasset skrivebord, stol osv.⁶⁸

3.3.2 Tilrettelegging av arbeidstiden

Plikten til tilrettelegging av arbeidstid er lovfestet i arbeidsmiljøloven § 4-6. Hensynet bak kravet er at arbeidstakere med redusert arbeidsevne skal kunne få mulighet til å fortsette i sitt

⁶⁷Avsnitt 46 i dommen

⁶⁸Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 105

arbeid. Tilpasset arbeidstid kan være et hensiktsmessig virkemiddel ved oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne.⁶⁹

Den tidligere arbeidsmiljøloven fra 1977 inneholdt i utgangspunktet ikke krav om tilrettelegging av arbeidstiden. Plikten ble innført i bestemmelsen ved lovendring i lov 30. april 2003 nr. 27. Hensikten med innføring av kravet var i følge forarbeidene å "... signaliserer at arbeidsgiver har en plikt til også å vurdere tilrettelegging av arbeidstiden".⁷⁰

Tiltak om tilpasning av arbeidstiden kan for eksempel være redusert arbeidstid sammenholdt med redusert arbeidsoppgaver. Eksempelvis at det gis kortere arbeidsdager eller 3-4 arbeidsdager i uken og lenger helg. Et annet alternativ er endret tidspunkt for arbeid for eksempel at arbeidstaker jobber faste tidspunkter i stedet for skiftarbeid.

3.3.3 Tilrettelegging av arbeidsutstyr

Arbeidstaker skal gis mulighet til å fortsette i sitt arbeid ved at arbeidsgiver foretar endringer av arbeidsutstyr. Om hva som ligger i kravet er det i Ot.prp. nr. 18 (2003-2004) på side 8 gitt eksempler som "anskaffelse eller endringer av teknisk utstyr som arbeidstakeren bruker i sitt daglige arbeid, f.eks. verktøy, maskiner osv."

Utstyr som arbeidstaker har et behov for både privat og i jobb faller imidlertid utenfor det som kreves av arbeidsgiver. For eksempel hvis en arbeidstaker skulle få behov for rullestol som også skal brukes privat. Formålet med plikten til å tilpasning av utstyr er nettopp at arbeidstaker skal kunne fortsette i sitt arbeid.

3.3.4 Arbeidsrettede tiltak

Et viktig tiltak for å tilbakeføre arbeidstakere med redusert arbeidsevne er arbeidsrettede tiltak, eller det som tidligere ble kalt for attføring. Hva som er arbeidsrettet tiltak fremgår av forskrift om arbeidsrettede tiltak.⁷¹ Blant andre tiltak som er nevnt i forskrift er avklaring, oppfølging, arbeidsrettet rehabilitering, tiltak i arbeidsmarkedsbedrift. Formålet med disse tiltakene er i henhold til formålsparagrafen å "styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å få eller beholde arbeid ved å fastsette hvordan ulike arbeidsrettede tiltak eller andre tjenester skal være utformet", jf. forskrift §1-1.

⁶⁹Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8

⁷⁰Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8

⁷¹Forskrift av 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv.

Arbeidsrettet tiltak kan etter forskriften tildeles under forutsetning av bedriftsinterne tiltak er vurdert, men ikke vært mulig å gjennomføre og Arbeids- og velferdsetaten har innhentet oppfølgingsplan, jf. § 1-8.

3.4 Nærmere om omplasseringsplikten etter aml. § 4-6

Arbeidsgiver skal som utgangspunkt tilrettelegge for arbeidstaker med redusert arbeidsevne slik at vedkommende kan fortsette i sitt opprinnelige arbeid, jf. aml. § 4-6 først ledd. Det fremgår både av aml. § 4-6 første og annet ledd og forarbeidene at dersom tilrettelegging av arbeidet ikke kan avhjelpe den reduserte arbeidsevnen, skal arbeidsgiver vurdere å overføre eller omplassere arbeidstaker til et annet ”passende arbeid”.⁷² Problemstillingen er hvor langt denne omplasseringsplikten går etter aml. § 4-6.

3.4.1 Når skal arbeidsgiver vurdere omplassering

Omplassering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne til annet ”passende arbeid” er et alternativ plikt til tilretteleggingsplikten. Spørsmålet er om arbeidsgiver har en plikt til å utprøve ulike tilretteleggingstiltak før omplassering av arbeidstakeren vurderes. Reglen i aml. § 4-6 sier at arbeidstaker ”... fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging...” Ordlyden tilsier at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet før omplassering vurderes. I Ot.prp. 49 (2004-2005) er følgende uttalt: ”Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid.” Dette understreker at omplassering er kun et alternativ når det ikke er mulig å tilrettelegge. Tidspunktet for når arbeidstaker kan og skal vurdere omplassering vil avhenge av de konkrete forhold.

3.4.2 Hva ligger i vilkåret ”passende arbeid”

En naturlig språklig forståelse av ”passende arbeid” vil si arbeid som ligner på det arbeidstaker har gjort tidligere. Ordlyden i aml. § 4-6 gir ikke nærmere presisering av hva som ligger i ”passende arbeid”. Derfor er uttalelsene om innholdet i kravet i forarbeidene av betydning for den nærmere tolkning. Det følger av forarbeidene at kravet til passende arbeid innebærer at ”... arbeidet ikke må være vesentlig annerledes med hensyn til ansvar, lønn osv., enn arbeidstakers tidligere arbeid i virksomheten”.⁷³ Det sentrale i vurderingen er likheten til arbeidet som arbeidstaker har utført tidligere for arbeidsgiver. Dette innebærer at tolkning og utfylling

⁷²Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309

⁷³Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

av den individuelle arbeidsavtalen står sentralt i vurdering av hva som anses som ”passende arbeid”.

I forlengelse av dette kan det reises spørsmål om arbeidsgiver har plikt til å tilby ”ikke-passende arbeid” i mangel av andre muligheter i virksomheten, under forutsetning av at arbeidstaker er kvalifisert. I forbindelse med endringer i aml. § 4-6 som trådte i kraft 1. juli 2011 følger det av forarbeidene at arbeidsgiver har en plikt til å tilby arbeidstaker en ledig stilling, selv om stillingen ikke er ”passende” etter lovens forstand.⁷⁴ Særlig hvis det ikke finnes ”passende arbeid” i virksomheten som arbeidsgiver kan tilby arbeidstaker, vil hensynet til sammenheng i regelverket tilsi at arbeidsgiver skal ha en plikt til å tilby stillingen til arbeidstaker med redusert arbeidsevne.⁷⁵

3.4.3 Plikt for arbeidstaker til å ta imot ”annen stilling”

Arbeidstakers plikt til å ta imot ”annen stilling” har en side til arbeidsgivers styringsrett. Se punkt 3.5 nedenfor for nærmere om arbeidsgivers adgang til å pålegge arbeidstaker en ”annen stilling”.

Spørsmålet er om det kan utledes en plikt for arbeidstaker å ta imot en slik annen stilling. Etter aml. § 4-6 fremgår det ikke direkte at arbeidstaker har en plikt til å ta imot annet arbeid ved omplassering. Det fremkommer imidlertid av forarbeidene at ved omplassering etter aml. § 4-6 må arbeidstaker anses forpliktet til å ta imot annet ”passende arbeid” i virksomheten. Ut fra dette kan det utledes en generell plikt for arbeidstaker til å ta imot annet arbeid dersom det ikke er mulig å tilrettelegge de opprinnelige arbeidet. Plikten omfatter midlertidig så vel som permanent omplassering til annet arbeid.

Som nevnt under punkt 3.3.2 ovenfor vil arbeidsgiver også ha en plikt til å tilby en ledig stilling som ikke er ”passende” i lovens forstand. Arbeidstaker har rett til å bli tilbudt en ikke ”passende” stilling, men vil etter gjeldene rett ikke ha en plikt til å ta imot slik arbeid.⁷⁶

⁷⁴Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁷⁵Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁷⁶Prop. 89 L (2010-2011) s. 17

3.4.4 Særlig om "passende arbeid" i tilknytning til "skikkehetskravet"

I kravet til "passende arbeid" ligger det en forutsetning om at arbeidstaker er "skikket" for stillingen.⁷⁷ Om arbeidstakeren er "skikket" for den ledige stillingen i virksomheten vil bero på en konkret helhetsvurdering avhengig av de kvalifikasjoner som normalt forutsettes for det aktuelle arbeidet.⁷⁸ I relasjon til arbeidsgivers endringsoppsigelse har skikkehetskravet blitt definert som faglige og personlige forutsetninger som arbeidstaker besitter og som ble stilt til arbeidsgivers disposisjon ved ansettelsen.⁷⁹ I tillegg kan det et kan i prinsippet også trekkes inn bredere vurderinger av personens egnethet til stillingen.⁸⁰ For eksempel om arbeidstakers samarbeidsevne. I vurdering av om arbeidstaker anses "skikket" for stillingen kreves det ikke at arbeidstakeren er den best kvalifiserte.⁸¹

Det følger av forarbeidene at en arbeidstaker anses kvalifisert for stillingen selv om det kreves en viss opplæring.⁸² Det er tilstrekkelig at arbeidstaker har nødvendige forutsetninger til å løse oppgaven.⁸³

3.4.5 Nærmere om "passende arbeid" og behovet for opplæring

Omplussing til andre arbeidsoppgaver vil naturligvis ofte kreve en viss opplæring/omskolering av arbeidstaker.⁸⁴ Spørsmålet er hvor langt arbeidsgivers plikt til opplæring strekker seg. Det er uklart hvor langt plikten til opplæring utstrekker seg. I følge forarbeidene har arbeidsgiver plikt til å tilby opplæring som "... tilsvare den opplæring arbeidsgiver uansett må gjennomføre ved nyrekruttering til den aktuelle stillingen".⁸⁵

Som nevnt tidligere under punkt 3.2.3 kan arbeidsgiver ha en plikt til å tilby en stilling som arbeidstaker er kvalifisert til, men som ikke er en "passende arbeid". I hvilken grad er det i slike tilfeller arbeidsgivers plikt til å sørge for opplæring for å avhjelpe begrensinger hos arbeidstaker? Det vil i utgangspunktet påhvile arbeidstaker en plikt til å tilegne seg den kunn-

⁷⁷Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁷⁸Gulating lagmannsrett dom av 3. mars 2008 (LG-2007-124516)

⁷⁹Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold*, Oslo 2007 s. 178

⁸⁰Gulating lagmannsrett dom av 3. mars 2008 (LG-2007-124516)

⁸¹Jf. Rt. 2003 s. 1754 avsnitt (26)

⁸²Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁸³Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold*, Oslo 2007 s. 178

⁸⁴Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

⁸⁵Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

skap og de kvalifikasjoner som er nødvendige for å utføre de nye arbeidsoppgaver oppgaver.⁸⁶ I en dom⁸⁷ avsagt av Gulating lagmannsrett 3. mars 2008 (LG-2007-124516) ble det uttalt at:

”... tilretteleggingsplikten kan ikke strekke så langt at arbeidsgiver må sørge for norskopplæring for oppnåelse av grunnleggende norskerdigheter. Det må i denne sammenheng anses tilstrekkelig at arbeidsgiver har tilbudt norskkurs og gitt henne mulighet til lån av arbeidsplass med nødvendige hjelpemidler...”

Det synes altså som en arbeidsgiver må gjøre et reelt forsøk på å avhjelpe de begrensinger arbeidstaker har.

3.5 Forholdet til arbeidsgivers styringsrett og grensen til stillingsvern

3.5.1 Generelt om styringsretten

Styringsretten er betegnelsen på arbeidsgivers rett til å treffe beslutninger om virksomheten og ansettelsesforholdet.⁸⁸ Tradisjonelt har arbeidsgivers styringsrett blitt definert som retten til å lede, fordele, og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør.⁸⁹ Styringsretten omfatter arbeidsgivers rett til å ansette og si opp arbeidstakere, å disponere arbeidstakers tid - innenfor rammene av arbeidstiden - og bestemme hvem som skal gjøre hva, når og hvordan.⁹⁰

Arbeidsgivers utøvelse av styringsretten er begrenset av lovregler, tariffavtale, sedvaner i bransjen og den individuelle arbeidsavtalen.⁹¹ Til sammen utgjør dette styringsrettens ytre grenser. Arbeidsgivers beslutninger i kraft av styringsretten betegnes som en ”restkompetanse”.⁹² Det er den kompetansen som står igjen til arbeidsgiver etter at begrensningene i lov, tariffavtale og individuell avtale er hensyn tatt.⁹³ Videre er styringsretten undergitt begren-

⁸⁶Prop. 89 L (2010-1011) s. 17

⁸⁷Saken gjaldt spørsmålet om arbeidsgiver hadde et annet passende arbeid å tilby arbeidstaker med redusert arbeidsevne på oppsigelsestiden.

⁸⁸Jan Fougner, ”Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse” i *Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, Oslo 2009 s. 235 (s. 235)

⁸⁹Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Utgave, Oslo 2007 s. 48 og Rt. 2000 s. 1602

⁹⁰NOU 1997: 25 punkt 15.2

⁹¹Rt. 2004 s. 418 og Rt. 2011 s. 841

⁹²Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2007 s. 49

⁹³Jan Fougner, *Endringer i arbeidsforhold*, Oslo 2007 s. 132

singer som følger av det allmenne saklighetskravet.⁹⁴ Styringsretten vil derfor ikke være den samme i alle relasjoner i arbeidsforholdet.⁹⁵

Vi skal i det følgende se nærmere på forholdet mellom styringsrett og plikten til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker som underveis i arbeidsforholdet har fått et redusert arbeidsevne. I punkt 3.5.2 og 3.5.3 behandles styringsrettens yttergrenser etter henholdsvis avtale og lov. Videre vil det bli redegjort nærmere for det alminnelige kravet til saklighet ved utøvelsen av styringsretten i punkt 3.5.4.

3.5.2 Arbeidsavtalen og tilretteleggingsplikten

Utgangspunktet for arbeidstakers og arbeidsgivers plikter og rettigheter i arbeidsforholdet etableres prinsipielt sett gjennom den individuelle arbeidsavtale.⁹⁶ Den individuelle arbeidsavtalen vil sette ytre rammer for arbeidsgivers styringsrett. Det ble i Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk-saken) uttalt på side 1609 at arbeidsgivers utøvelse av styringsretten "... må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått". Innenfor rammen av den individuelle arbeidsavtalen vil arbeidsgiver i utgangspunktet ensidig kunne beslutte endringer i arbeidsforholdet. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det i følge Høyesterett "... blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen".

Dommen inntatt i Rt. 2011 s. 841 gjaldt adgangen til å beordre en inspektør til en annen stilling innen kommunen etter langvarig konflikter på arbeidsplassen. Spørsmålet i saken var om arbeidsgivers styringsrett ga kommunen grunnlag for dette. Kommunen fikk medhold i at endringer var innenfor styringsretten. Det ble henvist til Nøkk-saken om arbeidsgivers adgang til å foreta endringer innenfor rammen av avtalen. I avtalen var det inntatt bestemmelse der arbeidsgiver hadde tatt forbehold om endring av arbeidsstedet. Høyesterett uttalte at det ikke var tvilsomt at kommunen som "... utgangspunkt, hadde rett til å omplassere A til annen tilsvarende stilling med samme lønn innenfor kommunens område."

⁹⁴Se blant annet Rt. 2001 s. 418 og senere avgjørelser, blant annet Rt. 2011 s. 841. Det alminnelige saklighetskravet som utøvelse av styringsretten er undergitt må ikke forveksles med kravet til saklighet ved oppsigelse etter aml. § 15-7

⁹⁵Jan Tormod Dege, *Arbeidsgivers styringsrett*, bind I, Oslo 1995 s. 8 og Jan Fougner, "Endringer i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt", *Arbeidsrett* nr. 4 2007, side 126 - (ARB-2007-126) s. 132-133

⁹⁶Jan Fougner, "Endringer i arbeidsforhold - styringsrett og arbeidsplikt", *Arbeidsrett* nr. 4 2007, side 126 - (ARB-2007-126) s. 129

I dommen inntatt i Rt. 2009 s. 1465 var det spørsmål om den rett arbeidsgiveren i henhold til styringsretten har til å bestemme plasseringen av den daglige arbeidstid, var blitt begrenset ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler. Saken gjaldt to sykepleiere som var ansatt på ”seinvakt”. En tid etter ansettelsen ønsket arbeidsgiver å endre turnusen slik at denne omfattet kveld- og dagvakter. Arbeidsgiver fikk ikke medhold i at endring av turnusen var innenfor arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett tok utgangspunkt i avtalens ordlyd om ”seinvakt” og la videre vekt på at endring av avtalen til også å omfatte dagvakter vil være en vesentlig endring av arbeidsforholdet som ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten.⁹⁷ Endring til dagvakter medførte ikke kun endring av arbeidstid, men også arbeidsoppgaver og ansvar m.v.

Videre hadde arbeidsgiver anført at samfunnsmessige endringer var bakgrunnen for omleggingen av vaktordningen. Det ble vist til behov for mer kontinuitet og kontakt mellom dag- og kveldsvakter. Til dette uttaler Høyesterett:

”Jeg kan imidlertid ikke se at de behov kommunen har vist til, er tilstrekkelig tungtveiende til å endre et så særpreget element i arbeidsforholdet som avtale om « seinvakt». Avtalene ble inngått i 2002, og det har ikke funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer siden den gang som skulle tilsi at den vaktordning som er avtalt, kan endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse.”⁹⁸

Av de nevnte dommene kan det slutes at ordlyden i avtalen har stor betydning ved vurdering av om arbeidsgivers disposisjoner ligger innenfor rammen av styringsretten. Der arbeidsgiver har forbeholdt seg retten til senere endringer av arbeidsforholdet – slik det var tilfelle i Rt. 2011 s. 841– er Høyesterett mer tilbøyelig til å godta omfattende endringer i arbeidsforholdet.

Vanligvis vil den individuelle arbeidsavtalen ikke ta høyde for at arbeidstaker får redusert arbeidsevne underveis i arbeidsforholdet. Arbeidsgivers adgang til å gjennomføre endringer i arbeidsforholdet i kraft av den individuelle arbeidsavtale vil derfor normalt ikke endres ovenfor arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

⁹⁷Avsnitt 42

⁹⁸Avsnitt 43

Det følger av tjenestemannsloven⁹⁹ § 12 at arbeidstaker har plikt til å ”finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten”. Bestemmelsen reguler arbeidsgivers adgang til ensidig å pålegge arbeidstakere å overta en annen stilling. En tilsvarende regel finnes ikke i arbeidsmiljøloven. Umiddelbart kan det derfor se ut som arbeidsgivere omfattet av tjenestemannsloven har en endringsadgang som går lenger enn det som ordinært vil følge av individuelle arbeidsavtaler. Det er imidlertid kommet til uttrykk i forarbeidene at arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven har sammenfallende vern mot endringer som andre arbeidstakere.¹⁰⁰ Arbeidsgivers endringsadgang etter tjenestemannsloven vil derfor ikke strekke seg lenger enn etter arbeidsmiljøloven.¹⁰¹

3.5.3 Forholdet mellom styringsretten og tilretteleggingsplikten etter loven

Dersom en arbeidstaker har redusert arbeidsevne kan det stilles spørsmål om aml. § 4-6 gir arbeidsgiver en større endringsadgang enn ellers. Etter aml. § 4-6 første ledd har arbeidsgiver som en del av tilretteleggingsplikten en subsidiær plikt til å tilby et ”passende arbeid” til arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Det er ikke presisert i bestemmelsen hva som anses som ”passende arbeid”. I forarbeidene er det presisert at endringer som innebærer lavere lønn og mindre ansvar ikke vil være ”passende arbeid”.¹⁰² Vurderingstemaet er altså ikke nødvendigvis det samme som om vurderingen av om endringen er innen rammen av det avtalte arbeidsforholdet, jf. punkt 3.1.2

Grensen for arbeidsgivers styringsrett etter aml. § 4-6 utvides ved at arbeidstaker kan pålegges å ta et ”passende arbeid” når det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet. Styringsretten etter bestemmelsen strekker seg ikke så langt som å pålegge en ny stilling som medfører lavere lønn og mindre ansvar. Se nærmere punkt 3.4.2 ovenfor.

Etter aml. § 4-6 annet ledd skal arbeidsgiver ”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.” Dette viser at arbeidsgiver ikke ensidig kan pålegge omplassering av arbeidstaker til et annet arbeid som ikke anses som ”passende arbeid”. Arbeidstaker har rett til å bli tilbud ledig stilling i virksomheten, men har ingen plikt til å ta imot en slik

⁹⁹Lov 4. april 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)

¹⁰⁰Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) s. 25, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 242

¹⁰¹Jan Fougner, *Endringer i arbeidsforhold*, Oslo 2007 s. 136

¹⁰²Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

stilling.¹⁰³ Betydning av at arbeidstaker ikke tar imot tilbud om omplassering til ikke ”passende arbeid” vil inngå som et moment i saklighetsvurderingen ved en eventuell oppsigelse etter aml. § 15-7.¹⁰⁴

Dersom arbeidsgiver vil gjøre endringer som ligger utenfor arbeidsforholdet, og som ikke kan pålegges som ”passende arbeid” ved tilrettelegging, vil det i utgangspunktet måtte skje ved en såkalt endringsoppsigelse. Arbeidsgivers endringsadgang er for da begrenset av saklighetskravet etter aml. § 15-7. Kjernen i kravet om saklighet etter aml. § 15-7 er interesseavveining mellom forhold på virksomheten side og på forhold på arbeidstakers side.¹⁰⁵ Hensynet bak reglen om stillingsvern er å unngå vilkårlig behandling fra arbeidsgiver. Et annet hensyn er å sikre forutsigbare ansettelsesforhold for den enkelte arbeidstaker.¹⁰⁶

3.5.4 Tilrettelegging og det alminnelige kravet til saklighet ved utøvelse av styringsretten

En arbeidstaker med redusert arbeidsevne vil enkelte ganger ikke kunne oppfylle sine ordinære arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver vil i slike tilfeller kunne gjøre endringer innenfor rammen av det inngåtte arbeidsforhold. Slik utøvelse av arbeidsgivers styringsrett er underkastet det alminnelige saklighetskrav. Begrensinger innebærer at det stilles særlig krav til saksbehandlingen ved at arbeidsgivers beslutninger må bygge på ”... et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.”¹⁰⁷

For eksempel vil endringer av arbeidsoppgaver ment som ”straff” fordi arbeidstaker har et redusert arbeidsevne ligge utenfor rammen av det allmenne saklighetskravet. Motsatt vil endringer av arbeidsoppgaver med sikte på å tilrettelegge for arbeidstaker vil ligge innenfor rammen av allmenne saklighetsnormen.

Arbeidstaker kan imidlertid måtte finne seg i temmelig omfattende endringer i arbeidsforholdet. I dommen inntatt i Rt. 2011 s. 841 måtte arbeidstaker godta 50 minutters reisetid hver dag i tillegg til undervisningsplikt ved den nye arbeidsplassen. Samt at hun ikke lenger kunne ar-

¹⁰³Prop. 89 L (2010-2001) s. 14

¹⁰⁴Det vil inngå som et moment i vurdering av saklighetskravet ved oppsigelse. Temaet er nærmere behandlet kapitel 5.

¹⁰⁵Jan Fougner, *Endringer i arbeidsforhold*, Oslo 2007

¹⁰⁶NOU 2004:5 Arbeidslivsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst s. 288

¹⁰⁷Rt. 2001 s. 418 på s. 427

beide ved den skolen hun var nær tilknyttet etter 20 års tjeneste. Disse endringene var etter rettens oppfatning ikke så omfattende at arbeidsgiver ikke kunne beordre henne til en annen stilling.

3.6 Forholdet til regler om fortrinnsrett ved tilretteleggingen

3.6.1 Kort om reglene om fortrinnsrett

Reglene om fortrinnsrett fremgår av aml. § 14-2. Etter bestemmelsen har arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomheten inntil ett år etter oppsigelsesfristens utløp. Reglene om fortrinnsrett begrenser arbeidsgivers styringsrett i forhold til utvelgelse i en ansettelsesprosess. Etter ordlyden i aml. § 14-2 er det ikke uttrykkelig nevnt hvilke konkrete situasjoner som utløser regler om fortrinnsrett. Utgangspunktet for at reglen kommer til anvendelse er at det foreligger ”ny ansettelse”. Dette innebærer at omplassering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne ikke vil utløse fortrinnsrett for eventuelt andre fortrinnsberettigede. Videre gjelder reglen om fortrinnsrett kun for arbeidstakere som er blitt sagt opp på grunn av rasjonalisering og nedbemanning. Reglen vil derfor ikke gjelde der arbeidstaker selv sier opp stillingen sin.¹⁰⁸ Det er også et vilkår etter bestemmelsen at arbeidstaker er ”skikket” til den nye stillingen.

3.6.2 Forholdet mellom arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og fortrinnsretten

Ut fra det generelle utgangspunktet om at intern omplassering i bedriften ikke utløser fortrinnsrett, kan man si at arbeidstaker med redusert arbeidsevne som blir omplassert i virksomheten har en fortrinnsrett som går foran andre fortrinnsberettigede. Selv om denne retten i utgangspunktet ikke kan kategoriseres som den lovfestede fortrinnsretten.

Spørsmålet er om kravet til å være ”skikket” etter aml. § 14-2 er modifisert på grunn av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt når den fratrådte arbeidstaker har redusert arbeidsevne.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 gjelder en plikt ovenfor ”arbeidstakere”¹⁰⁹ med redusert arbeidsevne. Etter ordlyden vil fortrinnsberettiget fratrådt arbeidstaker ikke være omfattet av bestemmelsens anvendelsesområde. Forholdet mellom tilretteleggingsplikten og fratrådte arbeidstakere

¹⁰⁸Jan Founger, Breibøl, Solheim, m.fl, *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s. 403-404

¹⁰⁹Se punkt 1.3.2 ovenfor nærmere om ”arbeidstaker” begrepet.

er ikke berørt i forarbeidene til loven. Spørsmålet har vært reiset i en dom¹¹⁰ avsagt av Frostating lagmannsrett 9. mars 2004. Saken gjaldt en arbeidstaker som var ansatt som spesialarbeider ved et lokomotivverksted. Arbeidstaker var blitt sagt opp på grunn av nedbemanning i virksomheten. Etter fratreden gjorde arbeidstaker gjeldene sin fortrinnsrett. Den ledige stillingen medførte å arbeide nattskift. Arbeidstaker kunne imidlertid på grunn av sine helseplager ikke arbeide nattskift. Det ble fra arbeidstaker side anført at tilretteleggingsplikten ikke bare omfatter de arbeidstakere som besitter stillinger i bedriften, men også arbeidstakere som har fratrudd etter oppsigelse, og som har fortrinnsrett. Det ble prinsipielt anført at denne plikten følger direkte av lovens bestemmelse, subsidiært at bestemmelsen må fortolkes utvidende. Til dette uttalte retten at ”As påstand om at ordlyden omfatter ham, eller må anses å omfatte ham ved en utvidet fortolkning, har ikke støtte i lov eller forarbeider.” Videre anså flertallet det slik at ”en tilretteleggingsplikt i forhold til en fratrudd arbeidstaker med fortrinnsrett representerer en inngripen i arbeidsgiverens handlefrihet som krever uttrykkelig lovhjemmel.” Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt modifierer altså etter flertallets syn ikke kravet om å være personlig ”skikket” etter aml. § 14-2.

Etter mindretallets syn hadde arbeidsgiver plikt til å ta hensyn til fortrinnsberettigede arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Mindretallet mente at plikten følge av hensynene bak reglen om tilrettelegging og som en forlengelse av plikten til å tilby annet passende arbeid.

Ut fra dommen kan det konkluderes med at kravet til å være ”skikket” etter aml. § 14-2 avgjøres ut fra den konkrete ledige stillingen. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt vil ikke medføre at kravet til å være ”skikket” blir modifisert. Selv om dette kan innebære at arbeidstaker med redusert arbeidsevne får svakere rettsstilling ved bedømmelsen etter aml. § 14-2.

3.7 Diskriminering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet

3.7.1 Generelt om diskriminering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Reglene om vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne er regulert i diskriminerings og tilgjengelighetsloven.¹¹¹ Loven er av nyere dato og trådte i kraft 1. januar

¹¹⁰RG 2004 s. 776

¹¹¹Lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (heretter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

2009.¹¹² Anvendelsesområde for loven er alle samfunnsområder herunder arbeidslivet med unntak av familieliv og andre personlig forhold. Formålet med loven er å hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. § 1. Det er etter loven forbudt både med direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. § 4. Hva som anses som direkte og indirekte diskriminering er definert i bestemmelsens andre og tredje ledd.

Loven har en egen bestemmelse om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Jeg vil i det neste punkt gjøre rede for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

3.7.2 Kravet til tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Spørsmål om arbeidstaker har vært utsatt for diskriminering i tilknytning til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt skal vurderes etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12. Det følger av bestemmelsen at arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid. Ordlyden i bestemmelsen går lenger enn arbeidsmiljøloven da den også omfatter arbeidssøkere. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder så langt det ikke innebærer ”en uforholdsmessig byrde”. Grensen for hvor langt tilretteleggingsplikten strekker seg skal vurderes ut fra en forholdsmessighetsvurdering. Momenter som inngår i vurderingen er nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen, virksomhetens ressurser og tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmede barrierer.¹¹³ Det vil si at vurderingen må skje ut fra vurdering av nevnte momenter i den konkrete situasjon.

Om forholdet mellom tilretteleggingsplikten etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven aml. § 4-6 uttales følgende i forarbeidene ”Tilrettelegging for arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidsevne vil reguleres av § 4-6 i arbeidsmiljøloven”.¹¹⁴ Bestemmelsen om individuell tilrettelegging må sees opp mot de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Diskrimineringsforbudet gjelder ikke der den reduserte arbeidsevnen er av midlertidig karakter. Brudd på tilretteleggingsplikten vil regnes som diskriminering av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Reaksjoner ved brudd på lo-

¹¹²Tidligere var reglene om vern mot diskriminering plassert i aml. kapitel 13.

¹¹³Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) Forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) s. 182

¹¹⁴Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 264

vens forbud er sivilrettslige: oppreisning og erstatning for økonomisk tap, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 17.¹¹⁵

3.8 Forholdet til IA-bedrifter

Problemstillingen er om arbeidsgivere som er tilsluttet IA-avtalen har strengere krav til tilrettelegging. Det har i en del praksis fra tingsretten blitt lagt til grunn at arbeidsgivere har en strengere plikt til tilrettelegging etter IA-avtalen. Jeg vil i det følgende redegjøre for om det er momenter i IA-avtalen som understøtter en strengere plikt til tilrettelegging.

3.8.1 IA-avtalen

Det følger ikke direkte av IA-avtalen eller protokollen at arbeidsgiver tilsluttet avtalen har et strengere krav til tilrettelegging. Det er en rekke momenter som taler for at arbeidsgiver har en plikt som går lenger enn arbeidsgiver som ikke er tilsluttet IA-avtalen.

Et av de overordnede målene for IA-avtalen er å redusere sykefraværet med 20 %.¹¹⁶ Dette innebærer at arbeidsgiver har et stort ansvar for å nå dette målet. Et annet moment er at arbeidsgivere i IA-virksomheter har en rekke rettigheter som andre virksomheter ikke har.

Tilretteleggingstilskudd er blant de rettighetene som gis av Arbeids- og velferdsetaten. Tilretteleggingstilskudd gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver.¹¹⁷ Arbeidsgivere tilsluttet IA-avtalen vil i realitet ha mindre kostander i forbindelse med tilrettelegging. Arbeidsgiver vil derfor vanskelig kunne påberope seg økonomien som begrunnelse for manglende tilrettelegging.

Når det ikke lenger kan tilrettelegges for arbeidstaker i virksomheten, skal arbeidsgiver i følge protokollen til IA-avtalen se etter arbeidsmulighetene i andre virksomhet. Dette er imidlertid ikke formulert som en plikt etter protokollen. Dette er en forskjell i forhold til hva som ellers gjelder da arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven ikke har en oppfordring til å finne tilretteleggingsmuligheter utenfor sin egen virksomhet.¹¹⁸

¹¹⁵Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 12

¹¹⁶IA-avtalen s. 2

¹¹⁷Se IA-avtalen på side 4

¹¹⁸Se punkt 3.2.2 for nærmere om virksomhet- og arbeidsgiverbegrepet

3.8.2 IA-avtalen i rettspraksis

Det har vært gjeldene oppfatning i underrettspraksis at IA-avtalen innebærer et skjerpet krav til arbeidsgivers innsats av tilretteleggingsplikten.

Denne oppfatningen synes å bygge på en uttalelse i dom¹¹⁹ av Gulating lagmannsrett avsagt 6.februar 2007. Hvor retten uttalte følgende ”Lagmannsretten oppfatter avtalen som et moment som i den samlede vurdering trekker i retning av skjerpede krav til arbeidsgivers innsats i henhold til aml. § 13 nr. 2.” Retten går ikke nærmere inn på vurderingen av hvorfor det skal foreligge et skjerpet krav. Siden har dette blitt lagt til grunn i tingretts praksis det kan blant annet vises blant annet til Oslo tingrett dom¹²⁰ 27.januar 2010 og Bergen tingrett dom¹²¹ 29. oktober 2010.

I en ny avgjørelse avsagt av Oslo tingrett 22. november 2011 (TOSLO-2010-204182) fant imidlertid retten at Gulating lagmannsrettens dom ikke kunne tas til inntekt for at IA-avtalen trekker i retning av et skjerpet krav til tilrettelegging.

Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven som trådte i kraft 1. juni 2011 medførte en viktig endring i rettskildebilde ved arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsplikt er blitt tydeliggjort og presisert i den ordinære lovgivningen. Reglene om sykefraværs oppfølging er blitt strammet inn. IA-avtalen og gjeldene lovgivning på området er etter lovendringen i stor utstrekning i samsvar. Derfor vil i dag IA-avtalen ha mindre betydning ved vurdering av hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg.

4. Arbeidsgivers oppfølgingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt

4.1. Innledning

Arbeidsgiver har sammen med Arbeids- og velferdsetaten en felles oppfølgingsplikt for arbeidstaker som underveis i arbeidsforholdet får redusert arbeidsevne. Reglene om oppføl-

¹¹⁹LG-2006-100708

¹²⁰TOSLO-2009-117509

¹²¹TBERG-2010-33846

gingsplikten er derfor dels regulert i arbeidsmiljøloven og dels regulert i folketrygdloven. Dette innebærer at reglene har en innbyrdes sammenheng og må ses i lys av hverandre. Arbeidstaker har på den ene siden en medvirkningsplikt ovenfor arbeidsgiver etter aml. § 2-3 bokstavene f og g. Samtidig har en arbeidstaker opplysningsplikt ovenfor Arbeids- og velferdsetaten for å beholde rett til sykepenger.

Det vil i det følgende først bli redegjort for arbeidsgivers plikt til å utarbeide oppfølgingsplan, deretter vilplikten til å innkalle dialogmøter bli nærmere behandlet. Under punkt 4.4 vil det bli redegjort for arbeidstakers medvirkningsplikt. Til slutt behandles virkninger av mislighold av oppfølgings- og medvirkningsplikten.

4.2. Arbeidsgivers oppfølging av sykemeldte arbeidstakere

Arbeidsgivers oppfølgingsplikt for sykemeldte arbeidstakere er regulert i aml. § 4-6 tredje og fjerde ledd. Plikten til oppfølging består av en plikt til å utarbeide oppfølgingsplan og innkalle til dialogmøter, jf. aml. § 4-6 tredje og fjerde.

Oppfølgingsplikten er en forlengelse av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Reglene om oppfølging ved sykefravær har vært endret flere ganger. Generelt har tendensen gått mot stadig større grad av ansvarliggjøring og plikt til oppfølging fra alle aktører.¹²² Endrede regler om sykefraværs oppfølging trådte i kraft 1. juli 2011. Hensikten med endringene var blant annet å fremskynde oppfølgingstidspunkter for å sørge for tidlig oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.¹²³

4.2.1. Generelt om oppfølgingsplan

Arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring av sykemeldte arbeidstakere, jf. aml. § 4-6 tredje ledd.

Kravet om oppfølgingsplan ble i 2003 tatt inn i loven.¹²⁴ Bakgrunnen for innføring av reglene om utarbeidelse av oppfølgingsplan var manglende presisering i lovverket om arbeidsgivers

¹²²Prop. 89 L (2010-2011) s. 6

¹²³Prop. 89 L (2010-2011) s. 6

¹²⁴Lov 30. april 2003 nr. 27 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 etilsynsloven.

plikt til oppfølging av sykemeldte arbeidstakere.¹²⁵ Formålet med innføring av plikten var å utvide arbeidsgivers plikt til å drive forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.¹²⁶

I de tilfeller arbeidsgiver har tilretteleggingsplikt vil han i utgangspunktet også ha en plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan.¹²⁷ Arbeidsgiver skal i ”samråd” med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan, jf. § aml. § 4-6. Hensikten er at arbeidstaker og arbeidsgiver skal etablere dialog og samarbeid om behovet for tilrettelegging og andre aktuelle tiltak som kan bidra til å få arbeidstaker tilbake i jobb.¹²⁸

4.2.1. Nærmere om fristen for oppfølgingsplan

Oppfølgingsplanen skal utarbeides ”så tidlig som mulig”, jf. aml. § 4-6 tredje ledd. Utrykket ”så tidlig som mulig” gir lite konkret veiledning. Det tilsier at det må gjøres en skjønnsmessig vurdering i den konkrete sak av når oppfølgingsplanen må være utarbeidet. Hensikten med at oppfølgingen skal skje raskt er at arbeidsgiver og arbeidstaker skal finne løsninger som hindrer at sykefraværet blir lengre enn nødvendig.¹²⁹ Det er viktig at arbeidsgiver etablerer kontakt med den sykemeldte på et tidlig tidspunkt i sykefraværet for å undersøke årsaken til fraværet.

Oppfølgingsplanen skal være ferdig utarbeidet senest ”når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker”, jf. aml. § 4-6 tredje ledd. Det er i forarbeidene understreket at lovens krav fortsatt er at planen skal utarbeides ”så snart som mulig”, og at fristen på fire uker er en siste frist.¹³⁰

4.2.1. Nærmere om innholdet i oppfølgingsplanen

Det følger av aml. § 4-6 tredje at oppfølgingsplanen skal inneholde ”en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne”. Ordlyden oppstiller minstekrav om oppfølgingsplanens innhold. Kravet til innholdet skal være individuelt tilpasset den sykemeldte arbeidstaker.

¹²⁵Ot.prp. nr. 18 (2003-2004) s. 8.

¹²⁶Ot.prp. nr. 18 (2003-2004) s. 7

¹²⁷Se punkt 3.2

¹²⁸Prop. 89 L (2010-2011) s. 22

¹²⁹Prop. 89 L (2010-2011) s. 23

¹³⁰Prop. 89 L (2010-2011) s. 23

Oppfølgingsplanen skal videre inneholde "... aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging", jf. § 4-6 tredje ledd. Dette viser at planen skal være konkret og individuelt tilpasset.

Det er viktig å understreke at arbeidet med oppfølgingsplan er en dynamisk prosess. Tiltakene som arbeidsgiver og arbeidstaker er blitt enige om i den ferdige planen må endres underveis på bakgrunn av endringer i arbeidsevne og helsetilstand, samt gjennomføring av tilretteleggingstiltak i virksomheten.¹³¹ Oppfølgingsplanen er i utgangspunktet et verktøy for arbeidsgiver og arbeidstaker, for at den skal fungere som et hensiktsmessig verktøy, må den justeres ved endrende forutsetninger.¹³² For eksempel dersom en arbeidstaker med ryggplager får forverret plagene som følge av gjennomføring av tilretteleggingstiltak som ikke er hensiktsmessige.

Arbeidsgiver og arbeidstaker skal i "samråd" med hverandre utarbeide en oppfølgingsplan, jf. § 4-6 tredje ledd. Etter ordlyden skal arbeidsgiver og arbeidstaker sammen utarbeide planen, det er likevel arbeidsgiver som har hovedforpliktelsen for utarbeidelsen av planen. I en dom¹³³ fra Oslo tingrett avsagt 22. november 2011 hadde arbeidsgiver bedt arbeidstaker selv å vurdere hva han kunne gjøre av oppgaver. Arbeidstaker var blitt bedt om å fylle ut en "kompetanseplan". Retten viste til at oppfølgingsplanen skal utarbeides i samråd" med arbeidstaker. Å overlate det til arbeidstaker selv å vurdere hva han kunne gjøre eller ikke, var derfor ikke tilstrekkelig.¹³⁴

Det finnes ingen fast mal for oppfølgingsplanen. Arbeids- og velferdsetaten har imidlertid utarbeidet et hjelpedokument som arbeidsgiver kan benytte ved utarbeidelse av oppfølgingsplanen.¹³⁵

4.2.2. Unntak fra plikten til å utarbeide oppfølgingsplan

Arbeidsgiver har ikke plikt til å utarbeide oppfølgingsplan når dette er "åpenbart unødvendig", jf. aml. § 4-6 tredje ledd. Utrykket "åpenbart unødvendig" viser at terskelen for at arbeidsgiver ikke plikter å utarbeide oppfølgingsplan er meget høy. Det vil i følge forarbeidene

¹³¹ Prop. 89 L (2010-2011) s. 23

¹³² Prop. 89 L (2010-2011) s. 23

¹³³ TOSLO-2010-204182, saken er tidligere omtalt i kapitel 3.

¹³⁴ Avsnitt 61 i dommen

¹³⁵ Oppfølgingsplan er vedlagt oppgaven som vedlegg nr. 2

være ”åpenbart unødvendig” å utarbeide en oppfølgingsplan når det er tydelig at arbeidstaker vil komme tilbake til arbeid uten behov særlig tilrettelegging, eller når tilstanden er slik alvorgrad at arbeidstaker ikke vil komme tilbake til arbeidet.¹³⁶ Slik sett henger plikten til å utarbeide oppfølgingsplan sammen med tilretteleggingsplikten. Dersom arbeidstaker ikke har behov for tilretteleggingen av arbeidet, vil arbeidsgiver heller ikke ha oppfølgingsplikt. For eksempel dersom en arbeidstaker med lungebetennelse vil komme tilbake til sine ordinære arbeidsoppgaver etter endt restitusjon.

4.3. Krav om dialogmøter etter arbeidsmiljøloven

4.3.1. Generelt om dialogmøte

I forlengelse av plikten til å utarbeide oppfølgingsplan, skal arbeidsgiver avholde et dialogmøte hvor innholdet av oppfølgingsplanen skal diskuteres. Når den sykmeldte arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet, skal arbeidsgiver senest innen syv uker innkalle til, og avholde, dialogmøte, jf. aml. § 4-6 fjerde ledd.

Kravet om arbeidsgivers plikt til å avholde dialogmøte ble innført ved lovendring i 2007.¹³⁷ Lovendringen kom som oppfølging av sykefraværsutvalgets rapport.¹³⁸ Formålet med dialogmøtet er å sørge for bedre samhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt bidra til tilretteleggingen og andre tiltak i virksomheten slik at arbeidstaker kan komme raskere tilbake i arbeid.¹³⁹

Reglene om dialogmøte i regi av arbeidsgiver ble endret 1. juli 2011. Endringen framskyndet fristen for å avholde dialogmøter til syv uker.¹⁴⁰ Etter lovendring er det kortere frist mellom å utarbeidelse av oppfølgingsplan og dialogmøte. Dette kan følgelig medføre at arbeidstaker på et tidligere tidspunkt får tilrettelagt arbeidet og kan vende raskere tilbake til arbeid.

4.3.2. Nærmere om innholdet i dialogmøter

Dialogmøte skal være en arena for å diskutere hvordan gjenværende arbeidsevne kan utnyttes. Arbeidsgiver skal under dialogmøte gjøre rede for tilretteleggingstiltak som finnes i virksom-

¹³⁶Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 104

¹³⁷Lov 23. februar 2007 nr. 10 om endringer i arbeidsmiljøloven og folketryktdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.).

¹³⁸Sykefraværsutvalgets rapport av 6. november 2006

¹³⁹Prop. 89 L (2010-2011) s. 27.

¹⁴⁰Før lovendring var fristen for å avholde dialogmøte i regi av arbeidsgiver tolv uker.

heten. Dersom den sykemeldte arbeidstaker har vært 100 % sykemeldt frem til dialogmøte avholdes skal fokuset være hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver for delvis å komme tilbake til arbeidet. Den sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i dialogmøtet.¹⁴¹

4.3.3. Krav til dialogmøter ved gradert sykemelding

Når en arbeidstaker blir sykemeldt underveis i arbeidsforholdet, kan det stilles spørsmål om arbeidsgiver har en generell plikt til å innkalle til dialogmøte uavhengig av sykemeldingsgraden.

Arbeidsgiver har plikt til å innkalle til dialogmøte også for arbeidstakere med gradert sykemelding, jf. aml. § 4-6 fjerde ledd. Før regel endringen som trådte i kraft 1. juli 2011 var det kun krav om å avholde dialogmøte når arbeidstaker var 100 % sykemeldt. Hensynet å få arbeidstakere som er gradert sykemeldt raskere tilbake i full jobb taler for at arbeidsgiver skal innkalle også disse til dialogmøte.¹⁴² I tillegg vil en dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver bidra til å avklare hvordan restarbeidsevne kan utnyttes.¹⁴³

4.3.1. Unntak fra plikten til å avholde dialogmøter

Det er etter loven gjort uttrykkelig unntak fra kravet om å innkalle til dialogmøte når det er ”åpenbart unødvendig”, jf. aml. § 4-6 fjerde ledd.¹⁴⁴ Unntaket fra innkalling til dialogmøter vil imidlertid ikke komme til anvendelse i de tilfeller arbeidstaker på grunn av sykdomsbildet ikke er i stand til å fysisk delta i møtet. For eksempel dersom en arbeidstaker med brukket rygg har vanskeligheter med å bevege seg. Dette fordi det ikke er krav om å være fysisk tilstede dialogmøter kan om nødvendig gjennomføres over telefon.

4.4. Krav om dialogmøter etter folketrygdloven

4.4.1. Dialogmøte 2

Utover plikten til å avholde dialogmøte innen syv uker har arbeidsgiver ikke plikt til å avholde flere dialogmøter med sykemeldte arbeidstaker. Det er etter folketrygdloven § 8-7 a krav om at Arbeids- og velferdsetaten å innkalle til dialogmøte 2. Det følger av ordlyden at dialogmøtet skal skje ”senest” når sykemeldt arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid i 26 uker. Fristen på 26 uker er en siste frist. Dialogmøtet 2 kan imidlertid finne sted på

¹⁴¹Prop. 89 L (2010-2011) s. 27

¹⁴²Prop. 89 L (2010-2011) s. 28.

¹⁴³Prop. 89 L (2010-2011) s. 28.

¹⁴⁴Se nærmere om den likelydende bestemmelsen i aml. § 4-6 i pkt. 4.2.2.

et tidligere tidspunkt hvis arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykemelder ber om det, jf. § 8-7 andre ledd andre. En arbeidsgiver kan kreve at ”dialogmøte 2” avholdes tidligere når det ikke finnes muligheter for tilrettelegging i bedriften. Arbeidsgiver kan også be om bistand fra Arbeids- og velferdsetaten til å finne hensiktsmessige tilretteleggingstiltak.

Hensikten med møtet er å samle alle de berørte aktørene for å oppsummere status og planlegge videre løp i forbindelse med arbeidstakers sykdom.¹⁴⁵

4.4.1. Arbeidsgivers plikter overfor Arbeids- og velferdsetaten

Arbeidsgiver har plikt til å sende oppfølgingsplan i revidert og skriftlig form senest én uke før dialogmøte avholdes i regi av Arbeids- og velferdsetaten, jf. folketrygdloven § 25-2 siste ledd. Reglen om arbeidsgivers plikt til å sende Arbeids- og velferdsetaten oppfølgingsplan kom i loven etter at endringsloven trådte i kraft 1. juli. 2011. Plikter er regulert i aml. § 4-6 tredje ledd og folketrygdloven § 25-2 andre ledd.

Arbeids- og velferdsetaten har dessuten en generell hjemmel i folketrygdloven § 25-2 siste ledd til å pålegge arbeidsgiver å levere en revidert oppfølgingsplan også på andre tidspunkter enn i forbindelse med dialogmøter. Det kan for eksempel være i de tilfeller arbeidstaker ber om bistand fordi arbeidsgiver ikke oppfylder sine forpliktelser til gjennomføring av tiltakene i oppfølgingsplanen.

Når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i ni uker, skal arbeidsgiver gi skriftlig melding til Arbeids- og velferdsetaten om hvorvidt reglene om oppfølgingsplan og dialogmøte etter arbeidsmiljøloven er overholdt, jf. folketrygdloven § 25-2 andre ledd.

Det er etter ordlyden uklart om arbeidsgiver på dette tidspunktet skal sende en kopi av oppfølgingsplanen og dialogmøte, eller om arbeidsgiver kun skal skrive en melding om at reglene etter arbeidsmiljøloven er overholdt. Departementet viser i forarbeidene til at i praksis skjer innsending av den skriftlige meldingen gjennom å sende oppfølgingsplanen.¹⁴⁶

¹⁴⁵Prop. 89 L (2010-2011) s. 32.

¹⁴⁶Prop. 89 L (2010-2011) s. 24 og 29

4.4.2. Dialogmøte 3

Arbeidsgiver, arbeidstaker, sykemelder eller Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at det blir avholdt et tredje dialogmøte, jf. § 8-7 a tredje ledd. Det er i følge bestemmelsen ikke obligatorisk å avholde et tredje dialogmøte.

Et tredje dialogmøte vil være hensiktsmessig i de tilfeller bedriftsinterne tiltak kan føre frem. Departementets foreslår at Arbeids- og velferdsetaten avholder et slikt møte ved utløp av sykepengeperioden med arbeidstaker og arbeidsgiver.¹⁴⁷ I de tilfellene bedriftsinterne tiltak er uttømt kan et tredje dialogmøte kan være nødvendig for fange opp behov for tiltak som etaten disponerer.¹⁴⁸ På denne måten å redusere risikoen for at langvarig sykemeldte faller ut av arbeidsmarkedet.

4.4.1. Sykemelders rolle ved oppfølging

Ved lovendring 1. juli 2011 ble det innført krav om å sende oppfølgingsplanen til sykemelder ”så tidlig som mulig” eller senest fire uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeid, jf. aml. § 4-6 tredje ledd. Oppfølgingsplan skal sendes til sykemelder for å styrke grunnlag for å vurdere arbeidstakers muligheter for aktivitet eller delvis arbeid.¹⁴⁹ Det følger ikke av bestemmelsen at arbeidsgiver har en plikt til å sende reviderte oppfølgingsplaner til sykemelder. Imidlertid må det innfortolkes en slik plikt i de tilfeller med langvarig sykdom og hvor reviderte oppfølgingsplaner er utarbeidet. Hensynet til at oppfølgingsplanen skal fungere som et hensiktsmessig verktøy støtter en slik forståelse av reglen.

Sykemelder vil i utgangspunktet også ha en plikt til å delta i dialogmøte forutsatt at arbeidstaker ikke har innvendinger mot deltakelsen. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan imidlertid vurdere om det er ”hensiktsmessig” at sykemelder deltar, jf. aml. § 4-6 fjerde ledd.

Det følger av folketrygdloven § 8-7 a at sykemelder skal delta i dialogmøter i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Sykemelder har en plikt til å delta etter innkalling når Arbeids- og velferdsetaten finner det hensiktsmessig.¹⁵⁰ Dersom sykemelder uten gyldig grunn for fravær forsømmer sin plikt til å delta i dialogmøte kan Arbeids- og velferdsetaten gi sanksjoner i form av et gebyr tilsvarende tolv rettsgebyr, se folketrygdloven § 25-5 a.

¹⁴⁷Prop. 89 L (2010-2011) s. 35.

¹⁴⁸Prop. 89 L (2010-2011) s. 35.

¹⁴⁹Prop. 89 L (2010-2011) s. 23

¹⁵⁰Prop. 89 L (2010-2011) s. 40.

4.5. Arbeidstakers medvirkningsplikt

For at arbeidsgiver skal kunne finne tilretteleggingstiltak som passer behovet til arbeidstaker, er samarbeidet mellom partene en avgjørende. Arbeidstakers plikt til å medvirke til egen tilrettelegging er kommet til uttrykk både i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Det vil i det følgende gis en nærmere redegjørelse om innholdet i plikten etter reglene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

4.5.1. Medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven

Arbeidstakers medvirkningsplikt fremgår av aml. § 2-3 bokstav f, hvor det er bestemt at arbeidstaker skal ”medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende”. Videre følger det av bokstav g at arbeidstaker skal ”delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver...”.

Arbeidstaker har etter loven plikt til å delta i dialog med arbeidsgiver for å diskutere ulike tiltak og virkemidlene som arbeidsgiver og arbeidstaker har til rådighet.¹⁵¹ Gjennom dialogmøte skal arbeidsgiver og arbeidstaker finne ut om tilretteleggingstiltakene fungerer, og om det er skjedd noen endringer i funksjonsevnen. Plikten innebærer blant annet at arbeidstaker må gi arbeidsgiver opplysninger om sin funksjonsevne.¹⁵² Medvirkningsplikten gjelder uavhengig av arbeidsuførhetsgraden og gjelder alle arbeidstakere.¹⁵³ Hensynet bak reglen er at tiltak rettet mot arbeidstakers behov til en viss grad må være basert på personlige opplysninger fremfor medisinsk diagnose.¹⁵⁴

Loven regulerer ikke direkte hva som er virkningen av manglende medvirkning fra arbeidstaker. Av forarbeidene til loven fremgår det at ”... dersom en 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 utarbeiding av oppfølgingsplaner.”¹⁵⁵ Dette reiser to spørsmål. Det første spørsmålet er hva som ligger i rimelig grunn. Det er vanskelig å si noe generelt, men det kan for eksempel være når arbeidstaker på grunn sin helse

¹⁵¹ Prop. 89 L (2010-2011) s. 17-18.

¹⁵² Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

¹⁵³ Det er uten betydning om arbeidstaker har en deltid/heltid stilling da bestemmelsen anvender uttrykket ”arbeidstaker” uten noen nærmere avgrensning.

¹⁵⁴ Prop. 89 L (2010-2011) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv.

¹⁵⁵ Ot.prp. nr. 18 (2003-2004) s. 11

eller tilstand ikke er i stand til å medvirke. Det andre spørsmålet er i hvilken grad arbeidsgivers plikt begrenses. Det er naturlig å vurdere dette konkret i forhold til i hvilken grad arbeidstakers manglende medvirkning vanskeliggjør tilretteleggingen.

I forlengelse av dette kan det stilles spørsmål om brudd på medvirkningsplikten kan gi saklig grunnlag for oppsigelse. Dersom arbeidstaker ikke medvirker til sin egen tilrettelegging og ikke kan utføre ordinære forpliktelser etter avtalen på grunn av sykdom, kan det være et relevant moment i vurdering av saklighetskravet ved oppsigelse.¹⁵⁶ Arbeidstakers medvirkningsplikt er ”en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværarbeid skal ha reell effekt, og det må således stilles krav til arbeidstakers medvirkning i tilretteleggingsprosessen”.¹⁵⁷

4.5.2. Medvirkningsplikt etter folketrygdloven

Arbeidstakers plikt til medvirkning etter arbeidsmiljøloven må ses i lys av reglene om medvirkning i folketrygdloven da disse i stor utstrekning er i samsvar med hverandre. Medvirkningsplikten i folketrygdloven er inntatt i kapitel 8 om rett til sykepengene nærmere bestemt § 8-8. Arbeidstaker plikter etter bestemmelsen ”... å gi opplysninger til arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten om egen funksjonsevne og bidra til at hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir utredet og iverksatt”. Arbeidstaker har en plikt til å gi opplysninger om sin funksjonsevne både til sin egen arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. Av bestemmelsens første ledd, andre punktum er det angitt at ”Medlemmet plikter også å medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner og delta i dialogmøter”.

Reglene om medvirkning i folketrygdloven § 8-8 første ledd, andre punktum korresponderer med reglene i aml. § 2-3. Ordlyden i de to bestemmelsene er imidlertid ikke helt liklydende, spørsmålet er dette har noe betydning for realiteten. Mest iøynefallende er det at arbeidstaker skal oppgi opplysninger om sin funksjonsevne etter folketrygdloven. Imidlertid er dette også en plikt etter arbeidsmiljølovens regler, se punkt 4.4.1 ovenfor.

Ettersom reglene i det vesentligste har det samme innhold kan det reises spørsmål om i hvilken utstrekning forvaltningspraksis kan fastsette rammer for arbeidstakers plikter også etter reglene i arbeidsmiljøloven. Det er ikke klart om hvilken relevans eller vekt, forvaltnings-

¹⁵⁶Se nærmere kapitel 5 nedenfor

¹⁵⁷Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) s. 9

praksis skal ha ved tolkning av medvirkningsplikten etter reglene i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven er en privatrettslig lov, mens folketrygdloven er offentligrettslig. Hensynet til harmoni i regelverket tilsier imidlertid likhet i innholdet i medvirkningsplikten etter begge bestemmelsene.

4.5.3. Forholdet til arbeidstakers taushetsrett

Arbeidstakers plikt til å gi personlige opplysninger begrenses av arbeidstakers taushetsrett. Denne begrensningen følger ikke av loven, det er imidlertid fremhevet i forarbeidene at det er ”svært viktig at arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging ikke medfører utilbørlig press på arbeidstakere om å utlevere forhold av privat art, f.eks. pågående utredning for alvorlig sykdom, psykiske kriser, komplikasjoner i forbindelse med abort/graviditet osv.”¹⁵⁸ Den individuelle tilretteleggingen skal som utgangspunkt ikke være basert på informasjon om medisinsk diagnose, men hva arbeidstaker kan utføre av oppgaver ut fra den informasjonen som oppgis av arbeidstaker. Rettsteknisk er det uheldig at et så viktig unntak fra medvirkningsplikten ikke fremgår av loven.

4.6. Kort om virkning av mislighold av medvirkning- eller oppfølgingsplikten

4.6.1. Virkning av arbeidstakers manglende medvirkning

Etter arbeidsmiljøloven kan arbeidstakers manglende medvirkning etter omstendighetene anses som et forhold på arbeidstakers side som gir grunnlag for saklig oppsigelse.¹⁵⁹ Etter folketrygdloven § 8-8 annet ledd faller retten til sykepenger bort dersom arbeidstaker

”... uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirker til utredning, eller uten rimelig grunn nekter å ta imot tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak”.

En direkte følge av å unnlate å medvirke til sin egen tilrettelegging, er at sykepengeutbetalingen stanses. Imidlertid er det en alvorlig sanksjon å stanse sykepenger. Det skal derfor være en grundig prosess for å ha det på det rene at arbeidstaker ikke har hatt en rimelig grunn til unnlattelse av medvirkningsplikten.¹⁶⁰ Folketrygdloven er det inntatt en sanksjonsregel overfor arbeidstaker som misligholder sin medvirkningsplikt etter reglene i arbeidsmiljøloven, se fol-

¹⁵⁸Ot.prp. nr. 18 (2003-2004) s. 11.

¹⁵⁹For nærmere om når arbeidstakers manglende medvirkning kan gi grunnlag til saklig oppsigelse se kapittel 5.

¹⁶⁰Prop. 89 L (2010-2011) s. 56

ketrygdloven § 4-6 annet ledd. Arbeidstaker mister derfor retten til sykepenger både fra Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver ved brudd på medvirkningsplikten.¹⁶¹

4.6.2. Virkning av arbeidsgivers manglende oppfølging

Arbeids- og velferdsetaten kan ilegge arbeidsgiver sanksjoner dersom arbeidsgiver ikke utarbeider oppfølgingsplan og gjennomfører dialogmøter etter aml. § 4-6, eller unnlater å delta i dialogmøter etter reglene i folketrygdloven § 8-7 a, jf. folketrygdloven § 25-3 femte ledd. Sanksjonen kan bestå av tvangsmulkt, gebyr eller begge deler, jf. folketrygdloven § 25-3 femte ledd.

Arbeidsgiver kan dessuten bli ilagt sanksjoner for å ha misligholdt sine plikter etter folketrygdloven § 25-2. Arbeids- og velferdsetaten kan etter bestemmelsen ilegge sanksjoner både når arbeidstaker misligholder sine forpliktelser overfor arbeidstaker og overfor Arbeids- og velferdsetaten. Det vil imidlertid som oftest være en sammenheng mellom misligholdet overfor begge nevnte partner.

Etter reglene i arbeidsmiljøloven kan Arbeidstilsynet gi pålegg om å rette forhold som er i strid med loven, jf. aml. § 18-6. Dersom Arbeidstilsynet avdekker forhold som tilsier at arbeidsgiver ikke oppfyller sin tilretteleggings- og oppfølgingsplikt, vil tilsynet i medhold av aml. § 18-6 pålegge arbeidsgiver å rette forholdene.

Er oppsigelsen usaklig fordi arbeidsgiver ikke har overholdt sin tilretteleggings- og oppfølgingsplikt, vil arbeidstaker kunne kreve erstatning, jf. aml. § 15-12. Erstatnings størrelse fastsettes skjønnsmessig.¹⁶² Det skal blant annet tas hensyn til arbeidsgivers og arbeidstakers forhold, økonomisk tap for arbeidstaker og de øvrige omstendigheter i saken, jf. aml. § 15-12. I tillegg kan det kreves erstatning for ikke-økonomisk tap.¹⁶³

¹⁶¹Ot.prp. nr. 48 (2003-2004) Om lov om endringer i folketrygdloven (nye regler om sykmelding mv.) pkt. 5.4 s. 15

¹⁶²Henning Jakhelln, *oversikt over arbeidsrett*, 4. utgave s. 465.

¹⁶³*Op.cit.* s. 466 og Rt. 1991 s. 236

5. Redusert arbeidsevne og oppsigelse

5.1. Innledning

Reglene om arbeidstakerens vern mot usaklig oppsigelse og uberettiget avskjed er blant de grunnleggende regler innen arbeidsretten.¹⁶⁴ Arbeidsgivers styringsrett er betydelig begrenset ved oppsigelse. Hovedregelen er at oppsigelsen må være saklig begrunnet, jf. aml § 15-7. I tillegg til det generelle vernet mot usaklig oppsigelse gjelder det etter aml. § 15-8 et særskilt midlertidig vern mot oppsigelse ved sykefravær.

Ved vurderingen av om oppsigelse av arbeidstaker med redusert arbeidsevne er rettmessig er det av betydning om arbeidstakeren har særskilt vern etter aml. § 15-8. I det følgende vil det først bli redegjort for rekkevidden av det særskilte vernet etter aml. § 15-8. Deretter vil det bli redegjort for saklighetskravet i aml. § 15-7 ved oppsigelse etter endt verneperiode.

5.2. Særskilt vern etter aml. § 15-8 – lovens anvendelsesområde

5.2.1. Innledning

Det særskilte oppsigelsesvernet har arbeidstakere som på grunn av sykdom er ”helt eller delvis er borte fra arbeid”, jf. aml. § 15-8.¹⁶⁵ Etter ordlyden gjelder det særskilte vernet uavhengig av om arbeidstaker er helt eller delvis sykemeldt. Det følger av ordlyden at arbeidstaker som er sykefraværene på grunn av ”... ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp.”, jf. aml. § 15-8 først ledd. En naturlig forståelse av loven tilsier at vernet kun gjelder når oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers sykdom. Et generelt vern mot oppsigelse, mens arbeidstaker er sykemeldt, kan ikke utledes av ordlyden. Bevisbyrden for at oppsigelsen skyldes andre forhold tilligger arbeidsgiver, jf. aml. § 15-8 annet ledd.

Hensyn bak reglene om oppsigelsesvern ved sykdom er å ”... sikre at arbeidstakeren så langt som mulig, skal slippe å måtte sette i gang en prosess for å beholde arbeidet mens vedkommende er arbeidsufør”.¹⁶⁶ Et annet hensyn er å bidra til et inkluderende arbeidsliv.¹⁶⁷

¹⁶⁴Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, Oslo 2007 s. 416

¹⁶⁵Bestemmelsen er en videreføring av § 64 i arbeidsmiljøloven 1977. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 § 64 vil derfor være relevant ved tolkning av aml. § 15-8.

¹⁶⁶Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁶⁷Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 232

Det særlige oppsigelsesvernet gjelder i tolv måneder fra det tidspunktet arbeidsuførheten inntraff, jf. aml. § 15-8 første ledd.

5.2.2. Vilkåret ”ulykke eller sykdom”

Reglen etter aml. § 15-8 begrenser arbeidsgivers adgang til å bringe arbeidsforhold til opphør på grunn av ”ulykke eller sykdom”. Problemstillingen er om oppsigelsesvernet etter aml. § 15-8 omfatter de samme tilfeller som plikten til tilrettelegging etter aml. § 4-6.

Arbeidsgivers plikt etter aml. § 4-6 gjelder redusert arbeidsevne som skyldes ”slitasje e.l” i tillegg ulykke og sykdom. Umiddelbart ut fra ordlyden synes tilretteleggingsplikten å omfatte flere årsaker til redusert arbeidsevne, enn det som er inntatt i ordlyden til aml. § 15-8.

Om oppsigelsesvernet etter aml. § 15-8 har departementet uttalt: ”... årsaken til sykefraværet [er] heller ikke det vesentlige spørsmålet når det gjelder målsettingen om å fremme et inkluderende arbeidsliv”. Ut fra forarbeidene kan det sluttet at en oppsigelse som er begrunnet i sykefraværet på grunn av slitasje vil antagelig omfattes av oppsigelsesvernet etter aml. § 15-8.

Sykdomsbegrepet er ikke særlig problematisert i forarbeidene til aml. § 15-8 utover en presisering av at oppsigelsesvernet ved sykdom vil ”... gjelde uansett hvordan arbeidstakeren har pådratt seg skaden eller sykdommen.”¹⁶⁸ Etter bestemmelsen er det altså ikke av betydning hva som er årsaken til sykefraværet.¹⁶⁹ Dette gir likevel kun et utgangspunkt for utlede hva sykdomsbegrepet etter aml. § 15-8 omfatter.

Etter reglene i folketrygdloven om rett til sykepenger er ”sykdom” et vilkår for å ha rett til ytelsen, jf. folketrygdloven § 8-4. I forarbeidene er det uttalt at forhold som skyldes ”... sosiale, økonomiske eller andre livsproblemer ikke gir rett til sykepenger”.¹⁷⁰ Det tilsier at sykdom som skyldes konflikter på arbeidsplassen og typer livsproblemer slik som misbruk av alkohol eller narkotika vil ikke anses som sykdom i lovens forstand. Hensynet til rettsenhet og sammenheng mellom reglene tilsier at det er naturlig at man har samme rett til sykepenger som vern mot oppsigelse.

¹⁶⁸Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 76.

¹⁶⁹Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁷⁰Ot.prp. 29 (1995-1996) Om ny lov om folketrygd (folketrygdloven) s. 78

5.2.3. Verneperiodens lengde

Etter den tidligere aml. 1977 § 66 hadde arbeidstaker et særlig oppsigelsesvern ved sykdom som var begrenset til seks måneder. Verneperioden ble utvidet til tolv måneder dersom arbeidstakers sykdom skyldtes en yrkesskade eller yrkessykdom.¹⁷¹ På samme måte hadde arbeidstakere som hadde vært tilsatt i minst 5 år oppsigelsesvern i tolv måneder.

Etter dagens regler i aml. § 15-8 gjelder det et absolutt vern mot oppsigelse på grunn av sykdom i tolv måneder etter at "arbeidsuførheten" inntraff.¹⁷² Dette innebærer at verneperioden begynner å løpe fra den dagen arbeidstaker blir sykemeldt.¹⁷³ Vernet opphører når arbeidstaker er blitt friskmeldt.¹⁷⁴

En sentral problemstilling kan derfor være om det er adgang til å se flere sykefraværsperioder under ett. Om verneperioden skal anses sammenhengende vil bero på en konkret vurdering.¹⁷⁵ Momenter i vurderingen er hvor lenge arbeidstaker har vært tilbake til arbeid, om fraværet skyldes samme eller lignende årsak og hvor lenge sykefraværet har vart.¹⁷⁶ Det kan forstås slik at det stilles strengere krav til å se hyppig sykefravær i sammenheng når sykefraværet skyldes ulike årsaker. Vurderingen er skjønnsmessig og andre momenter kan også være relevante.

Lovens utgangspunkt er verneperioden begynner å løpe på nytt dersom arbeidstaker har gjeninntrådt stillingen sin etter sykemeldingsperiode. Det synes at det er et krav at hele stillingen er gjenopptatt over en viss periode, jf. Rt. 2011 s. 596 der en tilbakekomst til fulltidsstilling i ca. 8 måneder ble ansett tilstrekkelig for at ny verneperiode hadde begynt å løpe.¹⁷⁷

¹⁷¹Om det forelå en yrkesskade eller yrkessykdom skulle det skje ut fra en vurdering av yrkesskadebegrepet etter folketrygdloven kapitel 13. Se Ot.prp. nr. 41(1975-1976) s. 76 Denne begrensningen innebar at ikke alle skader oppstått i arbeid kunne anses som yrkesskade.

¹⁷²Under lovendring ble det i Ot.prp.nr. 49 (2004- 2005) s. 231 reist spørsmål om kortere vern for arbeidstaker der det var klart at de på grunn av sykdomsbildet ikke vil vende tilbake til arbeid. Departementet uttalte at det var verken ønskelig eller hensiktsmessig med en slik regel. Det ble også vist til at hensynet til en klar og bruker vennlig regler tilsa en generell regel på tolv måneder.

¹⁷³Ved beregningen av verneperioden og tidspunkt for fraværet vil man kunne ta utgangspunkt for dato for sykemeldingen eller egenmeldingen.

¹⁷⁴Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁷⁵Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁷⁶Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁷⁷Avsnitt 52 i dommen

Selv om arbeidstaker har vært syk i mer enn tolv måneder, opphører ikke arbeidsforholdet av seg selv.¹⁷⁸ Arbeidsgiver kan imidlertid etter verneperioden bringe arbeidsforholdet til opphør begrunnet med arbeidstakers sykdom. Begrunnelsen for at vern mot oppsigelse ved sykdom ikke strekker seg lenger enn tolv måneder er at det ikke anses rimelig at arbeidsgiver skal bære konsekvensene ved fravær utover ett år.¹⁷⁹ Det uttales i forarbeidene at "... en generell verneperiode i ett år i de aller fleste tilfeller vil gi arbeidstaker både nødvendig og tilstrekkelig tid å få avklart tilstanden som medfører fravær."¹⁸⁰ Arbeidsgiver står likevel ikke helt fritt til å si opp arbeidstaker på grunn av sykdom, jf. pkt. 5.3 nedenfor.

5.2.4. Oppsigelse i verneperioden av andre grunner enn ulykke eller sykdom

Man kan merke seg at arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter ikke opphører under verneperioden.¹⁸¹ Arbeidsgiver har en plikt til å tilrettelegge og følge opp sykemeldte arbeidstakere. På samme måte har arbeidstaker en plikt til å medvirke til sin egen tilrettelegging. Manglende medvirkning fra arbeidstaker kan etter omstendighetene anses som oppsigelsesgrunn. Aml. § 15-8 gir et vern mot oppsigelse begrunnet i fravær på grunn av "ulykke eller sykdom". Etter ordlyden i bestemmelsen kreves det årsakssammenheng mellom oppsigelse og sykdom. Oppsigelse som er begrunnet i manglende medvirkning faller derfor utenfor vernet etter aml. § 15-8. I tillegg vil eksempelvis andre pliktbrudd som underslag, mobbing eller ordrenekt ikke omfattes av bestemmelsen.

I dommen inntatt i Rt. 2011 s. 596 stod tvisten om gyldighet av oppsigelsen av en skipsfører i sykemeldingsperioden. Spørsmålet var om oppsigelses skyldtes sykefraværet. Arbeidstaker hadde pådratt seg en skade i ankel under arbeid i 2007. Han ble etter dette periodevis sykemeldt på grunn av ankelskaden. Sjømannslegen hadde skrevet en helseattest som var en såkalt udyktighetserklæring som medførte at arbeidstaker ikke kunne arbeide om bord på skip. Skipsføreren ble oppsagt etter en måneds sykefravær på grunn av manglende helseattest.

I forhold til en anførsel om at oppsigelsen ikke skyldes sykefraværet, men tap av dyktighetserklæringen uttaler Høyesterett:

¹⁷⁸Jan Tormod Dege, *Den individuelle arbeidsrett, Del I*, Oslo 2009 s. 1116

¹⁷⁹Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 232

¹⁸⁰Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 232

¹⁸¹Arbeidstaker vil eksempelvis ha rett til lønn under sykdom enten det følger av avtalen, tariff eller reglene etter folketrygdloven.

”Det som her er sitert fra forarbeidene, tilsier etter min mening at forhold som har sammenheng med sykdommen eller skaden som førte til sykefraværet - i dette tilfellet tapet av helseattesten - ikke skal kunne gi grunnlag for oppsigelse i verneperioden etter sjømannsloven § 14.”

Dette viser at direkte følger av sykdommen er omfattet av oppsigelsesvernet i verneperioden etter aml. § 15-8. En slik forståelse av reglen effektiviserer vernet etter aml. § 15-8. Den tidlige nevnte hensynet om at arbeidstakeren så langt råd er skal slippe å måtte sette i gang en prosess for å beholde arbeidet i sykefraværsperioden ble også brukt som argument av Høyesterett.¹⁸²

5.2.5. Bevisbyrden

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at oppsigelse i verneperioden ikke skyldes sykefraværet, men andre forhold, jf. aml. § 15-8 andre ledd. Det gjelder altså en omvendt bevisbyrde-regel.¹⁸³ Arbeidsgiver må gjøre det ”overveiende sannsynlig” at oppsigelsen ikke skyldes sykefraværet, jf. aml. § 15-8 andre ledd. Arbeidsgiver må altså føre sannsynlighetsbevis for at det ligger omstendigheter helt uavhengig av sykefraværet som er årsak til oppsigelse.¹⁸⁴

5.2.6. Fristen for påberopelse av vernet

Det er et vilkår for at oppsigelsesvern etter aml. § 15-8 skal komme til anvendelse at arbeidstaker påberoper seg vernet, jf. aml. § 15-8 tredje ledd. Arbeidstaker må ved legeattest eller på annen måte gi varsel innen ”rimelig tid” om årsaken til fraværet, jf. aml. § 15-8 tredje ledd. Utrykket ”innen rimelig tid” er et vagt begrep.¹⁸⁵ Hva som anses som ”innen rimelig tid” må vurderes konkret.¹⁸⁶ Hensynet med regelen er at arbeidsgiver skal kunne disponere sine resurser på en hensiktsmessig måte.¹⁸⁷ Det må være et minstekrav at arbeidstaker gir beskjed om at fraværet skyldes sykdom så snart det blir anledning til dette, eller det etter forholdene rimelig

¹⁸² Avsnitt 60 i dommen

¹⁸³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁸⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231

¹⁸⁵ Under lovendring ble uttrykket ”i rett tid” i arbeidsmiljølov 1977 endret ”innen rimelig tid” uten at dette innebærer noen realitetsendring, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 335

¹⁸⁶ Jan Tormod Dege, *Den individuelle Arbeidsrett, Del II*, Oslo 2009 s. 1107

¹⁸⁷ *Op.cit.* s. 1107

kan kreves.¹⁸⁸ Arbeidsgiver har krav på å få kunnskap om varigheten av arbeidsuførheten, jf. Borgarting lagmannsrett dom¹⁸⁹ av 29. april 2003.

5.3. Oppsigelse utenfor verneperioden

5.3.1. Innledning

Ved utløp av verneperioden følger det motsetningsvis av aml. § 15-8 at oppsigelsesvernet ved sykdom ikke gjelder. En oppsigelse som er begrunnet i arbeidsgivers sykefravær må derfor vurderes i forhold til det alminnelige oppsigelsesvernet etter aml. § 15-7. Spørsmålet om det foreligger saklig grunn til oppsigelse vil i henhold til rettspraksis bero på en helhetsvurdering av ulike momenter.¹⁹⁰ Det skal blant annet legges vekt på om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, arbeidstakers utsikter til forbedring, arbeidstakers medvirkning og ulempen sykefraværet medfører for virksomheten. I det følgende gis det en kort redegjørelse for de nevnte momenter. Særlig vil det legges vekt på betydning av tilretteleggings og medvirkningsplikten, men ettersom det skal gjøres en helhetsvurdering vil de øvrige momenter kort behandles.

5.3.2. Betydning av om tilretteleggingsplikten er oppfylt

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt anses som et sentralt moment i spørsmålet om det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Grensen for arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er nærmere behandlet i kapittel 3 ovenfor. En arbeidsgiver som har oppfylt sin tilretteleggingsplikt uten at dette har ført til at arbeidstaker kunne komme tilbake til arbeid vil lettere kunne godtgjøre at oppsigelsen er saklig. Motsetningsvis vil en arbeidsgiver som ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt vanskeligere kunne bevise at oppsigelsen er saklig.

I praksis kan imidlertid domstolene syns å legge mer vekt på omplassering enn tilretteleggingsplikten. I en dom¹⁹¹ fra Borgarting lagmannsrett avsagt 20. november 2006 var hovedspørsmålet om det var grunnlag for oppsigelse begrunnet med sykdom etter utløp av verneperioden.¹⁹² Arbeidstaker hadde anført at oppsigelsen var ugyldig på grunn av brudd på tilrette-

¹⁸⁸Henning Jakhelln, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. Utgave, Oslo 2008 s. 1020

¹⁸⁹LB-2002-02867

¹⁹⁰Lars Kokkvold, ”Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt”, *Arbeidsrett* nr.1/2005 s. 44

¹⁹¹LB-2005-182268

¹⁹²LB-2005-182268, se også Gulating lagmannsrett dom avsagt 3. mars 2008 (LG-2007-124516)

leggingsplikt. I denne saken synes det imidlertid som om retten vektlegger hva slags muligheter arbeidsgiver hadde til omplassering i bedriften, i stedet for å vurdere om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Det ble uttalt at:

”Av de arbeidsoppgavene A tidligere har utført, synes det bare å være kvalitetskontroll som vil eliminere behovet for tunge eller repeterende løft. A har teorikurs for truckfører og ville kunne omskoleres til dette, men lagmannsretten legger til grunn at det ikke var noen ledige stillinger som truckfører i bedriften da A ble oppsagt. Andre stillinger i bedriften som ikke vil medføre slike fysiske belastninger som A bør unngå, for eksempel i administrasjonen eller som maskinoperatør, krever kompetanse som A ikke har.”

Retten vurderte altså ikke om arbeidet kunne tilrettelegges.

5.3.3. Betydning av om arbeidstakers medvirkningsplikt er oppfylt

Betydning av arbeidstakers medvirkningsplikt ved oppsigelse er lite behandlet i rettspraksis. I to avgjørelser fra tingretten inngår imidlertid spørsmålet i rettens vurdering. I dom¹⁹³ fra Stavanger tingrett avsagt 30. juni 2005 gjaldt saken en lagermedarbeider som ble sagt opp grunnet langvarig sykefravær. Arbeidstaker hadde anført at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt. Retten fant etter gjennomgang av faktum og journaler at arbeidstaker hadde brutt medvirkningsplikten. Arbeidsgiver ble frifunnet for usaklig oppsigelse.

I en dom¹⁹⁴ fra Bergen tingrett avsagt 29. oktober 2010 gjaldt en salgsmedarbeider som hadde fått sykdomsdiagnosen kronisk utmattelsessyndrom (ME). Retten fant at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt tilretteleggingsplikt. Arbeidstaker hadde på sin side oppfylt medvirkningsplikten. Oppsigelsen ble anset som usaklig.

I begge dommene ble det imidlertid gjort en svært konkret vurdering av sakligheten til oppsigelsen. Dommene kan derfor bare tas til inntekt for at medvirkningsplikten er et relevant moment i saklighetsvurdering.

¹⁹³TSTAV-2004-84277

¹⁹⁴TBERG-2010-33846

Etter lovendringen i reglene om sykefraværsoppfølging er arbeidstakers medvirkningsplikt tydeliggjort og skjerpet. Medvirkningsplikten på grunn av lovendringen er viktigere i dag, enn det som fremkommer av de nevnte avgjørelser.

5.3.4. Krav om økonomisk tap for virksomheten

Dersom arbeidstakers sykefravær medfører et økonomisk tap for arbeidsgiveren, vil det inngå som et moment i helhetsvurderingen.

I en dom fra Tana og Varanger herredsrett avsagt 18. april 1984 var det spørsmål om oppsigelse av en arbeidstaker begrunnet i hyppig fravær var gyldig.¹⁹⁵ Arbeidstakeren hadde leddgikt. Sykdommen var aggressiv og medførte at arbeidstaker over flere år hadde omfattende sykefravær. På sitt høyeste var det registrert 131 fraværs dager på ett år. Ved oppsigelsestidspunktet hadde arbeidstaker vært borte fra arbeid første halvår. Arbeidstaker hadde derfor ikke lenger et særskilt vern mot oppsigelse etter tidligere regler.

Arbeidsgiver anførte at oppsigelsen var gyldig og at fraværet medførte et økonomisk tap for virksomheten samt en unormal belastning på de øvrige ansatte. Retten la vekt på om arbeidsgiver hadde undersøkt muligheter for omplassering. Etter rettens oppfatning hadde arbeidsgiver gjort det som var mulig slik at arbeidstaker kunne fortsette i sin stilling uten at det hadde fungert. Det ble uttalt at ” i foreliggende sak står en overfor et omfattende fravær gjennom flere år, og legeuttalelse tilsier også at situasjonen synes permanent, slik at fravær i noenlunde tilsvarende omfang også må påregnes i fremtiden.” Oppsigelsen var begrunnet i hyppig sykefravær og var gyldig fordi sykefraværet medførte et økonomisk tap for arbeidsgiver og arbeidstakers forbedringsutsikter var dårlige.

¹⁹⁵RG 1985 s.577

6. Kilder

Lov

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

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

Lov 4. april 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygden

Lov 30. april 2003 nr. 27 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 eltilsynsloven

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Lov 23. februar 2007 nr. 10 om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.).

Lov 20. juni 2008 nr. 42 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne

Forskrift

Forskrift av 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv.

Forarbeider

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) om lov om statens tjenestemenn m.m.

Ot.prp. 29 (1995-1996) om ny lov om folketrygd (folketrygdloven)

NOU 1997: 25 Ny kompetanse – Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk

Ot.prp. nr. 29 (2001-2002) om lov om endringer i folketrygdloven (tiltak for å redusere sykefravær mv.)

Ot.prp. 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 eltilsynsloven

Ot.prp. nr. 48 (2003-2004) om lov om endringer i folketrygdloven (nye regler om sykmelding mv.)

NOU 2004: 5 Arbeidslivsutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering

Ot.prp. nr. 6 (2006-2007) om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldte mv.)

Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) Forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Prop. 89 L (2010-2011) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven mv. (raskere oppfølging, og sanksjonering av brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom)

Rettspraksis

Retts Tidende

Rt. 1990 s. 1126

Rt.1991 s. 236

Rt. 1992 s. 776

Rt. 1995 s. 227

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2003 s. 1754

Rt. 2004 s. 418

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2011 s. 596

Rt. 2011 s. 841

Rettens gang

RG 1985 s. 577 (Tana og Varanger)

RG 2004 s. 776 (Frostating lagmannsrett)

RG.2004 s. 776 (Frostating lagmannsrett)

Andre avgjørelser

Dom Stavanger tingrett 30. juni 2005 (TSTAV-2004-84277)

Dom Stavanger tingrett 12. mai 2006 (TSTAV-2005-75777)

Dom Borgarting lagmannsrett av 20. november 2006 (LB-2005-182268)

Dom Gulating lagmannsrett 2. juni 2007 (LG-2006-100708)

Dom Gulating lagmannsrett 3. mars 2008 (LG-2007-124516)

Dom Oslo tingrett 27. januar 2010 (TOSLO-2009-117509)

Dom Bergen tingrett 29. oktober 2010 (TBERG-2010-33846)

Dom Oslo tingrett 22. november 2011 (TOSLO-2010-204182)

Juridisk litteratur

Andenæs, Mads Henry, *Rettskildelære* (Oslo 1997)

Aune, Helga (red.), Ole Kristian Fauchald (red.), Kåre Lilleholt (red.) m.fl., *Arbeidsgivers styringsrett – skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse, Arbeid og rett, festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, (Oslo 2009)

Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære*, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, (Oslo 2001)

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett – Del I* (Oslo 2009)

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle Arbeidsrett – Del II* (Oslo 2009)

Dege, Jan Tormod, *Arbeidsgivers styringsrett, bind I* (Oslo 1995)

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2007)

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget (Oslo 2007)

Fougner Jan, Endringer i arbeidsforhold-styringsrett og arbeidspåkt, *Arbeidsrett* nr. 4 2007, side 126 -

Fougner Jan... [et al.], *Omstilling og nedbemanning*, 2. utgave (Oslo 2011)

Henning Jakhelln, Helga Aune, og Claude A. Lenth (red.) m.fl., *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave (Oslo 2008)

Nazarian, Henriette, *Lojalitetsplikt i kontraktsforhold* (Oslo 2007)

Skarning, Nicolay, *Sykefravær: nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse* (Oslo 2011)

Kokkvold Lars, *Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt*, *Arbeidsrett* nr.1/2005 s. 44

Internett

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressepenter/pressemeldinger/2011/folketrygdens-utgifter.html?id=659400>

<http://www.nho.no/inkluderende-arbeidsliv/en-ukes-sykefravaer-13-000-kr-article23207-28.html>

<http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=97037>

Annet

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen) inngått 24. februar 2010

Oppfølgingsplan

Antall ord: 16264