

Sykefravær og rettslig handlingsrom

Sykefraværskonferansen 2025



1

Oppvarming

2

Tilretteleggingsplikten og medvirkningsplikten

3

Oppsigelsesvernet

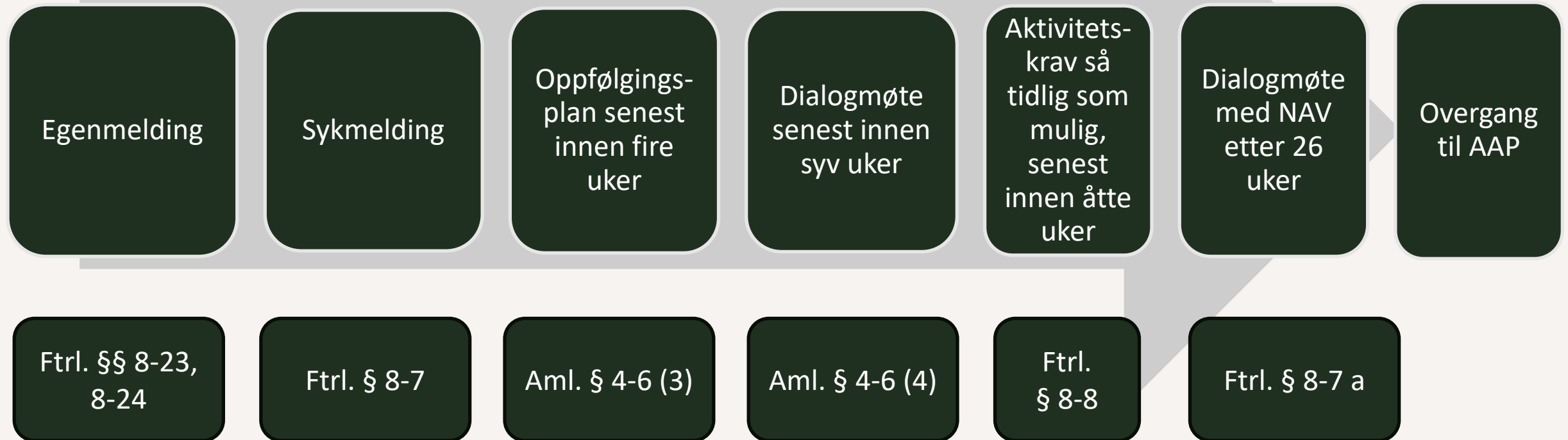


1

Oppvarming

Helmr

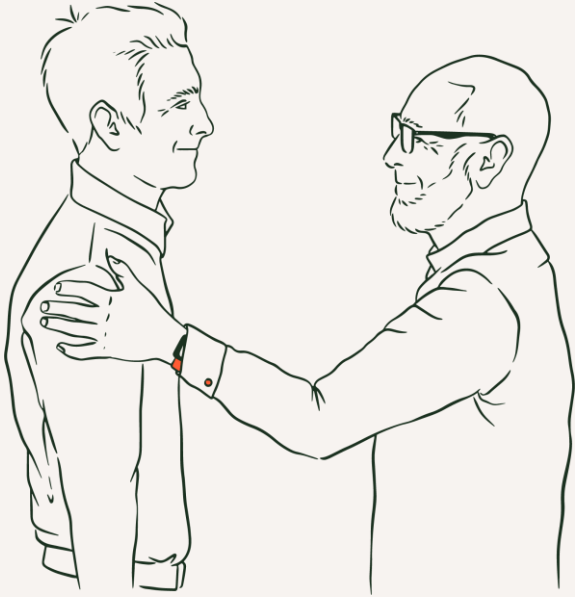
Vern mot oppsigelse pga. sykefravær i 1 år, aml. § 15-8



*«Arbeidsgiver har i kraft av
styringsretten rett til å lede,
kontrollere og fordele arbeidet...»*



Helmr



2

Tilretteleggingsplikten og arbeidstakers medvirkningsplikt



Arbeidsmiljøloven § 4-6

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

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

Hvor lenge har arbeidsgiver tilretteleggingsplikt?

- «Denne oppfølgings- og tilretteleggingsplikten gjelder i verneperioden, men kan også gjelde etter at den er utløpt.» [LG-2016-177480](#)
- Avtalepunkter og frister i sykefraværsoppfølgingen - nav.no: «Arbeidstakeren skal fortsatt ha oppfølging av arbeidsgiveren, også etter at AAP er innvilget. Arbeidsgiverens ansvar for å følge opp og legge til rette gjelder så lenge arbeidstakeren er ansatt.»

... så langt det er mulig ...

«Tilretteleggingskravet er *vidtrekkende, men ikke absolutt*; det skal legges til rette « så langt det er mulig ». Det skal foretas en *konkret helhetsvurdering*, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre.»

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 309.

- Effekt
- Tiltak på bekostning av andre arbeidstakere
- Stillingens art
- Grensen mot arbeidsgivers rett til å organisere virksomheten.
- Individuelle forhold hos arbeidstaker
- Arbeidstakers medvirkning

Effekt

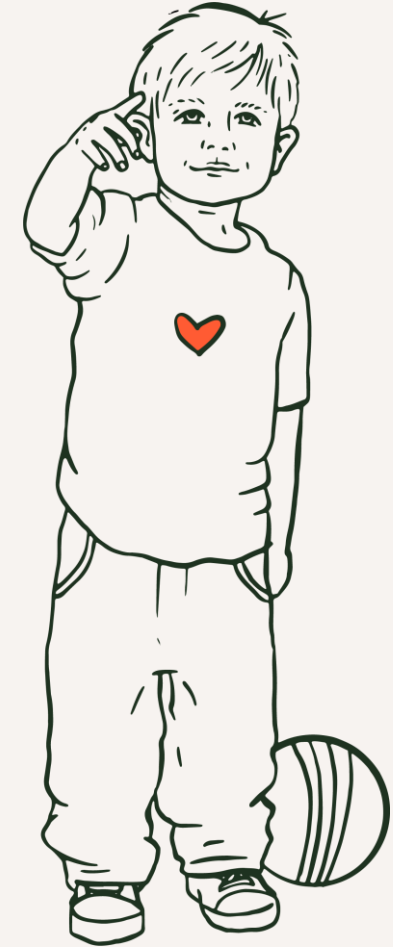
- Tiltaket må som hovedregel ha som formål å øke arbeidstakers arbeidsevne på kort eller langt sikt
 - Typiske tiltak: Kompetanseutvikling, hjelpemidler/endret arbeidsutstyr, endrede arbeidsoppgaver/sirkulering, «buffer» mot kollegaer, arbeidstid, omplassering
- Jo mer usikker effekten vil være, desto mindre skal til for at andre hensyn veier tyngre..
- Effekt og varighet – avslutt tiltak som fungerer. Sett alltid en tidsbegrensning og evaluer!
- Betydningen av dialog med «andre».

Helmr

Tiltak på bekostning av andre arbeidstakere

«Arbeidsgivers plikt til å forsøke å tilpasse arbeidet er riktignok relativt vidtgående, men går likevel ikke så langt at andre ansatte over tid må utføre sentrale arbeidsoppgaver for A som ledd i tilpasning for henne.»

LG-2007-124516 Barnehageassistent II



Individuelle forhold hos arbeidstaker

«Også forhold på arbeidstakers side vil kunne ha betydning for om arbeidsgiver har oppfylt sin plikt til tilrettelegging eller omplassering etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Som eksempler på slike forhold kan nevnes arbeidstakers **alder** og **ansiennitet**. At arbeidstakers ansiennitet vil være av betydning for hvor langt arbeidsgivers plikt går, må anses som en naturlig følge av det **lojalitets- og avhengighetsforhold** som ligger til grunn for arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette tilsier at arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge for arbeidstaker vil være mer omfattende jo lenger arbeidstaker har vært i arbeidsgivers tjeneste. Arbeidstakers alder vil være av betydning særlig i forhold til arbeidstakers **muligheter for å få nytt arbeid**.»

Prop. 89 L (2010-2011) s. 14

Helmr

Stillingens art – nøkkelfunksjoner – lederstillinger mv.

«Slik flertallet ser det, må den som har en lederstilling være til stede på arbeidsplassen i arbeidstiden, for å kunne ta seg av sine lederoppgaver. Det er med andre ord ikke tilstrekkelig at vedkommende arbeider i redusert stilling.»

LG-2016-177480 (Heli-One)

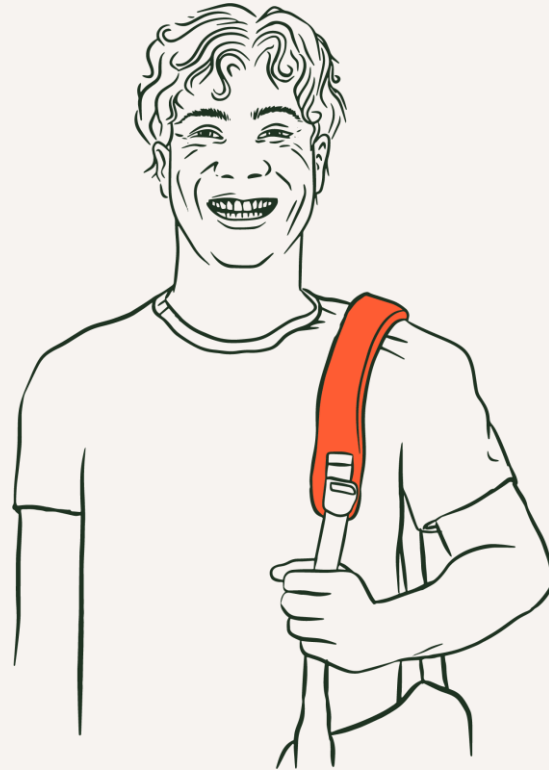
Arbeidsgivers rett til å organisere virksomheten

- Arbeidsgiver har ikke plikt til å opprette ny stilling.
- Men, dersom det blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstaker hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.
- Kan arbeidstaker kreve varig «deltid» el?



«Det er klart at også § 4-6 innebærer inngrep i styringsretten når bestemmelsen for eksempel kan medføre en plikt til å tilrettelegge for deltidsarbeid for en arbeidstaker. Det er imidlertid ikke til hinder for at § 4-6 må tolkes i lys av hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur. Dette er grunnleggende for hvordan virksomheten skal løse sine oppgaver. Jeg ser uttalelsen i forarbeidene om at plikten etter § 4-6 ikke strekker seg så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstakeren, som utslag av et slikt mer generelt syn på hva som ligger i arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge «så langt det er mulig». Også det å opprette nye stillinger for andre arbeidstakere dersom det er nødvendig av hensyn til den aktuelle arbeidstakeren, kan derfor ligge utenfor det som er «mulig».

Arbeidstakers medvirkning



Helmr



«Slik retten ser det var ikke A nevneverdig mottakelig for tiltak som innebar en gjenopptakelse av arbeid i Follo politidistrikt. I et slikt lys er det begrenset hva arbeidsgiver skal være forpliktet til å prøve.»

TOSLO-2005-88443 (Lensmannsbetjent)

«I noen situasjoner vil det være vanskelig for en arbeidsgiver å avdekke de reelle årsaker til fravær og utarbeide passende tiltak dersom arbeidstaker er passiv og taus. Graden av arbeidstakers medvirkning vil derfor være av betydning ved bedømmelsen av hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt rekker.»

LB-2013-178053 (Miljøterapeut)

«Manglende medvirkning fra arbeidstaker kan få betydning for hvilke krav som kan stilles til arbeidsgivers tilrettelegging.»

LG-2021-45622 (Ingeniør)



«Det er ved vurderingen av tilretteleggingsplikts omfang ... relevant å se hen til arbeidstakers medvirkning [Det] har ... vært en omfattende og betydelig kontakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker både i forbindelse med sykefravær og den konkrete tilretteleggingen. Det har vært utfordringer med samarbeidet, hvilket kan ha ulike årsaker. Lagmannsretten har etter bevisførselen et inntrykk av at A for arbeidsgiver har fremstått krevende, dels i forhold til manglende avklaringer av fremtidsutsiktene for gjeninntreden, og dels i forbindelse med ønsker/behov for tilrettelegging. Lagmannsretten finner det ikke nødvendig å gå nærmere inn på dette, men påpeker, slik også nevnt ovenfor, at det for lagmannsretten er underlig at A ikke imøtekom arbeidsgiver gjentatte ønsker og oppfordringer om dokumentasjon fra lege/behandler knyttet til gjeninntreden i stilling.»

LA-2024-32632 Bufetat

Oversikt medvirkningspliktene

- Folketrygdloven

- Varslingsplikt ved fravær som klart skyldes sykdom, § 8-4 (1)
- Aktivitetsplikt etter 8 uker, § 8-4 (2)
- Dokumentasjon av arbeidsuførhet, § 8-7
- Medvirkning til utprøving og tilrettelegging, § 8-8
- Opplysnings- og utredningsplikt, § 21-3

- Arbeidsmiljøloven

- Delta i dialogmøter, § 2-3 (2) g
- Medvirke til utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, § 2-3 (2) f

- Den ulovfestede lojalitetsplikten

Konsekvenser for arbeidstaker

- Retten til sykepenger faller bort dersom arbeidstaker uten rimelig grunn nekter å gi opplysninger eller medvirke, jf. ftrl. § 8-8
- Vil påvirke hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg





3

Oppsigelsesvern- og adgang

- Verneperioden
- Oppsigelse ved langvarig sykefravær
- Ved hyppige og gjentatte sykefravær

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-8

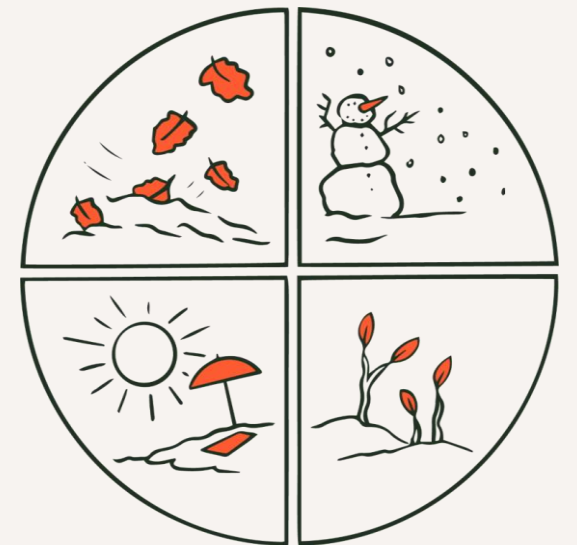
Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

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

Oppsigelsesadgang

Verneperiodens innhold, aml. § 15-8

- Gjelder oppsigelse begrunnet i fravær på grunn av ulykke eller sykdom.
- Gjelder også oppsigelser der begrunnelsen har sammenheng med sykdommen, for eksempel arbeidsudyktighet pga. tapt helseattest.
- Omfatter både helt og delvis sykefravær.
- Gjelder ikke når arbeidsuførheten ikke er dokumentert.



Beregning av verneperioden

- Hva hvis arbeidstaker kommer tilbake på jobb 100 % i en kort periode før vedkommende blir syk på nytt?
 - I utgangspunktet løper det en ny verneperiode på 12 måneder, men fraværet kan i noen få tilfeller legges sammen hvis:
 - arbeidsperiodene er **kortvarige** og
 - fraværet har **samme eller lignende** sykdomsårsak
 - Mønster ved fravær knyttet til enkelte oppgaver mv. sml. **LF-2024-186412**.

12 måneder

Verneperioden
Aml. § 15-8

Aml. § 15-7,
Sal. § 20 (1) (a)

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

Oppsigelsesadgang



«Sykefravær kan i utgangspunktet være oppsigelsesgrunn hvis det dreier seg om lang tids sykefravær eller hyppige fravær som samlet blir meget omfattende og overstiger normalfraværet.»

LB-2018-24869 (Asko)

Helmr



«Generelt vil det etter lagmannsrettens mening stå sentralt ved saklighetsvurderingen i slike saker hvor lang tid det må antas å ville ta til arbeidstakeren kan forventes tilbake i stilling, og om det eventuelt fortsatt må påregnes et omfattende sykefravær.»

LB-2016-70178-2 (Norgesbuss)

Helmr



«Spørsmålet er om det etter en samlet avveiling av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør)

Helmr

Oppsigelse grunnet langvarig sykefravær

1. Arbeidsgivers tilretteleggings- og omplasseringsplikt etter aml. § 4-6 må være oppfylt
2. Fremtidsutsiktene
3. Interesseavveiningen, – oppsigelse må fremstå som en naturlig og rimelig reaksjon.

Bevisregler

- Utgangspunkt i stillingsvernssaker: Arbeidsgiver har bevisbyrden.
- Unntak for vilkåret om fremtidsutsikter: Dersom det historiske bildet tilsier at arbeidstaker vil være mye syk i fremtiden kan arbeidsgiver legge det til grunn med mindre arbeidstaker sannsynliggjør noe annet.

Interesseavveiningen

- Hensynet til andre ansatte.
- Behov for å rekruttere en fast ansatt – kontinuitet i stillingen.
- Adgangen til bruk av vikar «oppbrukt».
- Hensynet til brukere, publikum o.l.
- Kan jobbytte være positivt eller vanskeliggjøre tilbakekomst til arbeidslivet.
- Muligheter på arbeidsmarkedet
- Om det er gitt tilbud om annet passende arbeid.
- Om noen kan bebreides for situasjonen.
- Ansiennitet
- Andre sosiale forhold

Helmr

Hva med hyppig korttidsfravær – «av og på tilfellene»?

- Arbeidstakere med *høy gjennomsnittlig* fraværsprosent, men som aldri går ut over verneperioden i aml. § 15-8.
- Det foreligger ikke saklig grunn for oppsigelse på grunn av nåværende fravær, jf. aml. § 15-8.
- Spørsmålet er om risiko for **fremtidig høyt fravær** kan gi «saklig grunn» til oppsigelse?

Oppsigelse grunnet hyppig korttidsfravær

1. Betydelig fraværsmengde over tid (tommelfingerregel høyere enn 30 %)
2. Tilrettelegging og medvirkning over tid
3. Fremtidsutsiktene
4. Interesseavveining – oppsigelse må alt i alt fremstå som en naturlig og rimelig reaksjon.

Takk for meg!

Adv. Terje Gerhard Andersen

terje@helmr.no

99 54 59 27

Helmr



Level²

Rud Pedersen Public Affairs

:RUD PEDERSEN GROUP



L&E GLOBAL

Alliance of Employers' Counsel Worldwide

Helmr

