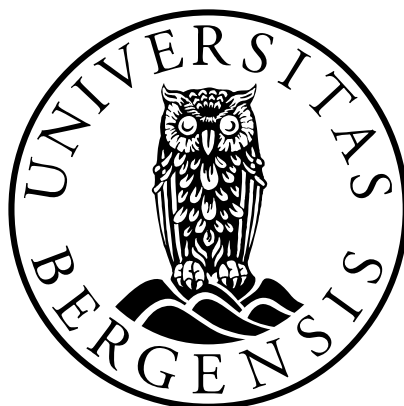


Arbeidsgivers adgang til oppsigelse ved hyppig og langvarig sykefravær

Kandidatnummer: 61

Antall ord: 14 546



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2019

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning	3
1.1 Tema og hensyn.....	3
1.2 Problemstilling og rettskilder	4
1.3 Aktualitet	6
1.4 Definisjoner og avgrensinger.....	7
1.4.1 Innledning.....	7
1.4.2 Arbeidstaker	7
1.4.3 Arbeidsgiver	8
1.4.4 Sykefravær og sykdom.....	8
1.5 Videre fremstilling.....	10
2 Verneperioden	11
2.1 Innledning.....	11
2.2 Nærmere om verneperioden	11
2.3 Tidsbegrensningen.....	12
3 Generelt om oppsigelse på grunn av sykefravær	14
4 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.....	16
4.1 Innledning.....	16
4.2 Nærmere om tilretteleggingsplikten	16
4.3 IA-avtalen	20
4.3.1 Innledning.....	20
4.3.2 Betydningen for tilretteleggingsplikten.....	21
5 Prognose	22
5.1 Innledning.....	22
5.2 Vurderingen av prognosen.....	22
5.3 Uklar prognose	25
5.4 Rimelig tid	25
5.5 LG-2016-101949 (Offshore-dommen)	26
5.5.1 Om Offshore-dommen	26
5.5.2 Domsanalyse av LG-2016-101949.....	29
5.6 LB-2016-35087 (Colorline-dommen)	32

5.6.1	Om Colorline-dommen	32
5.6.2	Domsanalyse av Colorline-dommen	34
5.7	Terskelen for saklig oppsigelsesgrunnlag.....	34
6	Rimelighetsvurderingen.....	37
6.1	Innledning.....	37
6.2	Arbeidsgivers kostnader ved sykefraværet.....	37
6.2.1	Innledning.....	37
6.2.2	Kostnader ved sykefravær og arbeidsgivers økonomi	38
6.3	Vikarbruk.....	41
6.4	Behov for avklaring	41
6.5	Belastningen på de øvrige ansatte	42
6.6	Stillingstypen	43
6.7	Arbeidstakers forhold	43
6.8	En konkret helthetsvurdering.....	44
7	Bevisbyrden.....	45
7.1	Hovedregel og unntak.....	45
7.2	LG-2016-177480 (maskinverksted-dommen)	45
7.2.1	Om maskinverksted-dommen	45
7.2.2	Domsanalyse av LG-2016-177480 (maskinverksted-dommen)	48
7.2.3	Bevisbyrden i praksis	51
8	Litteraturliste.....	52
8.1	Lover.....	52
8.2	Forskrifter	52
8.3	Forarbeider og stortingsdokument.....	52
8.4	Domsregister.....	53
8.5	Juridisk Litteratur	54
8.5.1	Bøker	55
8.5.2	Annen juridisk litteratur	55
8.6	Andre kilder.....	56
8.6.1	Dokumenter, undersøkelser og rapporter	56
8.6.2	Nettartikler	56
8.7	Beregningsmodeller.....	57

1 Innledning

1.1 Tema og hensyn

Denne masteroppgaven gjelder arbeidsgivers adgang til oppsigelse av arbeidstaker ved hyppig og langvarig sykefravær.

Et arbeidsforhold etableres ved en arbeidsavtale, som kjennetegnes av at arbeidstaker er forpliktet til å stille sin arbeidskraft til disposisjon mot at arbeidsgiver betaler lønn.¹

De aller fleste yrkesaktive opplever i løpet av sin karriere å bli syke, enten det er en kortvarig eller langvarig sykdom. Ved sykdom vil arbeidsevnen være helt eller delvis redusert, og forutsetningene for arbeidsavtalen kan ikke lenger oppfylles.

I et arbeidsforhold rammer sykdommen den enkelte arbeidstakeren, men også arbeidsgiveren og kollegaer. Ved hyppig og/eller langvarig sykefravær vil arbeidsgiver som hovedregel før eller siden vurdere avvikling av arbeidsforholdet som følge av ulempene arbeidsgiver blir påført. For arbeidsgivere kan det være vanskelig å vite *om og når* det er adgang til å si opp en arbeidstaker på grunn av sykefravær. For arbeidstakeren er det viktig å ha en trygghet for fortsatt ansettelse, selv om arbeidsevnen er redusert. Spørsmålet er om og hvor langt loven beskytter disse arbeidstakerne mot oppsigelse.

Ved utforming av regelverket har lovgiver måtte balansere hensynene til arbeidstakeren, arbeidsgiveren og staten.

For den enkelte arbeidstakeren er det essensielt å beholde arbeidet. Det å være i arbeid eller det å ha utsikter til arbeid gir god helseeffekt. I tillegg er sannsynlighet for å komme tilbake i arbeid mindre desto lenger man er sykmeldt.² Mister man arbeidet risikerer man utstøting fra arbeidslivet, og det vil være vanskeligere å finne annet arbeid fordi helsen er redusert.

Arbeidstakeren har dessuten utgifter til livsopphold som ikke bli redusert ved sykdom.

Ettersom uføretrygd ikke tilsvarer full lønn er det viktig for arbeidstakeren å beholde arbeidet og inntekten.³

¹ Nils Storeng m.fl., *Arbeidslivets spilleregler*, 3. utgave, Oslo 2014 s 69

² <https://www.fhi.no/publ/2015/sammenheng-mellom-arbeid-og-god-helse/> (06.03.2019)

³ <https://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Relatert+informasjon/beregning-av-uf%C3%B8retrygd> (01.05.2019)

Arbeidsgiver vil kunne rammes ved at sykefraværet til den ansatte for eksempel påvirker bedriftens effektivitet, produksjon, inntjening og belastningen på de øvrige ansatte.

Arbeidsgivers har dessuten kostnader tilknyttet arbeidstakerens sykefravær, herunder kostnader tilknyttet sykepenges m.m.

Norge har et høyt sykefravær sammenlignet med andre land, selv etter korrigerende faktorer.⁴ Hvorfor man har et så høyt sykefravær i Norge er ikke et enkelt svar på, men mange peker ut den gode ordningen med sykepenges som en viktig faktor.⁵

Staten har store utgifter tilknyttet folketrygden. Kostnadene er forventet å være 425 milliarder kroner i 2019, en økning med 8,5 milliarder fra 2018.⁶ Det er dermed økonomisk viktig for staten at en syk arbeidstaker kommer seg tilbake i arbeid fremfor å bli uføretrygdet eller arbeidsledig. Viktige tiltak for å redusere sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet er tilrettelegging på arbeidsplassen og IA-avtalen.⁷

Denne avhandlingen tar utgangspunkt i når en arbeidsgiver kan gå til oppsigelse av en arbeidstaker på grunn av hyppig og/eller langvarig sykefravær, og har et arbeidsgiversperspektiv. Avhandlingen er samtidig av interesse for arbeidstakere som ønsker forståelse for sine rettigheter ved sykefravær.

1.2 Problemstilling og rettskilder

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter kalt "arbeidsmiljøloven" eller "aml") regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker jf. aml § 1-2.

Arbeidsmiljølovens formål fremgår av § 1-1, hvor sikre og trygge ansettelsesforhold, likebehandling, tilrettelegging og et inkluderende arbeidsliv er fremhevet som viktige formål. Utgangspunktet er dermed et omfattende vern overfor arbeidstakeren, og tilsvarende plikter for arbeidsgiveren.

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Hoyere-sykefravar-i-Norge-enn-i-andre-land/id763889/?q=sykefravar> (06.03.2019)

⁵ <https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/arsaker-til-sykefravaer> (06.03.2019)

⁶ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/folketrygdens-utgifter/id2613905/> (12.04.2019)

⁷ Om IA-avtalen, se punkt 4.3

Ved sykefravær har arbeidstakeren et særskilt vern mot oppsigelse. "*Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte*" jf. aml. § 15-8 (kalt "verneperioden")

Etter utløpet av verneperioden gjelder det alminnelige kravet om oppsigelsen må være "*saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold*" jf. aml. § 15-7.⁸

I denne oppgaven vil det foretas en nærmere redegjørelse av innholdet i vilkåret "*saklig begrunnet*" oppsigelse og terskelen for saklig begrunnet oppsigelse ved hyppig og/eller langvarig sykefravær, med et formål om å redegjøre for gjeldende rett. Det vil fokuseres på sykefravær som er av hyppig og/eller langvarig karakter over flere år.

Avhandlingen vil basere seg på rettspraksis, forarbeider og juridisk teori hovedsakelig tilknyttet aml. § 15-7.

Bestemmelsen i aml. § 15-7 om saklig begrunnet oppsigelse er en videreføring av vernet mot usaklig oppsigelse i lov 2. april 1977 nr. 2 om arbeidervern og arbeidsmiljø (heretter "arbeidsmiljøloven av 1977") § 60 jf. Ot.prp. Nr. 49 (2004-2005) s 335 (pkt. 25). Det er ikke tilsiktet noen realitetsendring ved ny lov, og dermed er rettsavgjørelser og forarbeider tilknyttet 1977-lovens § 60 fremdeles relevant for forståelsen av vilkåret om "*saklig begrunnet*" oppsigelse.

Andre lovbestemmelser og tilknyttede rettskilder vil bli trukket inn i avhandlingen i den grad de er relevante for saklighetsvurderingen ved oppsigelse på grunn av hyppig og/eller langvarig sykefravær. Særlig er arbeidsmiljølovens formålsbestemmelser, kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet og § 15-8 relevant. I tillegg er flere bestemmelser i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (heretter "folketrygdlov" eller "ftrl") relevante. IA-avtalen, en intensjonsavtale inngått mellom Staten og partene er i arbeidslivet, vil også trekkes inn i den grad den er relevant for saklighetsvurderingen.⁹

⁸ Jan Fougner m.fl. *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utgave (Oslo 2018) s. 922

⁹ Se IA-avtale på Regjeringens hjemmeside

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
(06.03.2019)

Stillingsvernsreglene og oppsigelsesvurderingen er utfyllende regulert i norsk rett, og utenlands rett har dermed først og fremst en komparativ funksjon. Utenlandsk rett vil derfor ikke behandles i denne avhandlingen.

1.3 Aktualitet

I Norge har man et relativt høyt sykefravær, og temaet er derfor både rettslig og politisk aktuelt. Sykefraværet blant norske lønnstakere var 5,8 % i fjerde kvartal i 2018, tilnærmet uendret sammenlignet med de siste årene.¹⁰

Nyere underrettspraksis aktualiserer spørsmålet om når det foreligger "*saklig grunnlag*" for oppsigelse ved hyppig og/eller langvarig sykefravær jf. aml. § 15-7.

I lagmannsretten ble det i løpet av 2017 avsagt tre dommer som problematiserer og avklarerer terskelen ved hyppig og langvarig sykefravær. LG-2016-101949, LG-2016-177480 og LB-2016-35087 gjelder alle oppsigelse på grunn av fare for fortsatt høyt sykefravær basert på arbeidstakerens prognose og historiske sykefravær.

Det kan spørres om nyere rettspraksis innebærer en lavere terskel for oppsigelse på grunn av hyppig og/eller langvarig sykefravær enn tidligere.

Et viktig tiltak for å få ned sykefraværet i Norge er IA-avtalen inngått mellom Staten og partene i arbeidslivet (både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden).

IA-avtalen er en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, og har som formål å legge til rette for at "*så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig*".

¹¹ Avtalen har som mål å redusere sykefraværsprosenten og å redusere frafallet i arbeidslivet. Frafall innebærer at yrkesaktive personer blir skjøvet ut av arbeidslivet, og ikke kommer tilbake i arbeid etter sykefravær.

¹⁰ <https://www.ssb.no/sykefratot/> (01.04.2019)

¹¹ Se IA-avtale på Regjeringens hjemmeside <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf> (06.03.2019)

Bakgrunnen for IA-avtalen var et raskt voksende sykefravær og uførepensjonering. IA-avtalen skulle gi gode verktøy for et mer inkluderende arbeidsliv for de med redusert helse, og dermed hindre frafall fra arbeidslivet.¹² Ny IA-avtale ble inngått i 2018.

IA-avtalen er i utgangspunktet en politisk intensjonsavtale, men dersom en bedrift velger å binde seg til IA-avtalen blir den også et moment i saklighetsvurderingen ved oppsigelse på grunn av hyppig og langvarig sykefravær¹³

1.4 Definisjoner og avgrensinger

1.4.1 Innledning

I det følgende vil det redegjøres for noen sentrale begreper anvendt i avhandlingen.

1.4.2 Arbeidstaker

Begrepet arbeidstaker er definert som "*enhver som utfører arbeids i en annens tjeneste*" jf. aml. § 1-8 første ledd. Begrepet arbeidstaker brukes i denne avhandlingen på samme måte som i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

Begrepet omfatter både fast ansatte, midlertidig ansatte, deltidsansatte og heltidsansatte.

Det må trekkes en grense mot for eksempel selvstendige oppdragstakere, frilansere og konsulenter, som ikke omfattes av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljølovens forstand.^{14 15} Av hensyn til ordbegrensningen i denne oppgaven vil det ikke gås nærmere inn på grensen mot selvstendig næringsdrivende og frilansere, men det gjøres oppmerksom på problemstillingen.

Det er gjort unntak fra aml. §§ 15-1 til 15-9 for arbeidstakere som omfattes av lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (heretter "statsansatteloven") jf. aml. § 1-2 tredje ledd jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergruppe § 1.

¹² Se NOU 2000: 27

¹³ Se punkt 4.3

¹⁴ Se b.la. Rt. 2007 s. 1458

¹⁵ Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Fagbokforlaget Arbeidsrett.no, <https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljoven/master/para1-8.xhtml#i1003584> fotnote 3 til § 1-8.

Statsansatteloven gjelder for arbeidstakere ansatt "*i staten*" jf. statsansatteloven § 1 første ledd.

Begrepet "*staten*" er ikke legaldefinert i statsansatteloven. Eksempler på "*staten*" er departement, direktorat, og fylkesmann. Eksempler på arbeidsgivere som ikke omfattes av statsansatteloven er selvstendig organiserte rettssubjekter eid av staten, kommuner og helseforetak som faller innenfor lov. 15. juni 2001 nr. 93.¹⁶

Ved oppsigelse av arbeidstaker ansatt i staten på grunn av sykefravær vil det foreligge oppsigelsesgrunnlag når arbeidstakeren "*ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom*" jf. statsansatteloven § 20 første ledd bokstav a.

Som følge av at arbeidsgiver i form av staten må følge et annet regelverk ved oppsigelse av arbeidstaker på grunn av sykefravær avgrenses mot arbeidstakere ansatt i staten i denne avhandlingen.

1.4.3 Arbeidsgiver

Begrepet arbeidsgiver er legaldefinert som "*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*" jf. aml. § 1-8 første ledd første punktum. Begrepet brukes i denne avhandlingen på samme måte som i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsgiverbegrepet er ment å være funksjonelt, og det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at det skal "*legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner*" ved spørsmål om hvem som er arbeidsgiver jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 76 (punkt 6.2.4).

Ordlyden "arbeidsgiver" skiller ikke mellom offentlig og privat arbeidsgiver. Arbeidsgiver i form av Staten må forholde seg til statsansatteloven § 20, siden det er gjort unntak fra arbeidsmiljøloven for arbeidstakere som er ansatt i staten.¹⁷ Det avgrenses derfor mot arbeidsgiver i form av "staten" i denne avhandlingen.

1.4.4 Sykefravær og sykdom

¹⁶ Gyldendal Rettsdata, Norsk Lovkommentar til statsansatteloven 2017 v/ Espen Gaard (note 2).

¹⁷ Se punkt 1.4.2

Temaet for denne oppgaven er oppsigelse på grunn av sykefravær.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 krever "*saklig*" grunnlag for oppsigelse, og anvender ikke begrepene sykefravær eller sykdom. Begrepet "*sykdom*" blir derimot anvendt i aml. § 15-8, som gir et særskilt vern det første året arbeidstakeren "*helt eller delvis er borte fra arbeidet*" som følge av "*sykdom*".

Begrepene "sykefravær" og "sykdom" er ikke legaldefinert i arbeidsmiljøloven.

Begrepet sykefravær brukes i denne avhandlingen om fravær fra lønnet arbeid som skyldes egen sykdom, enten det fraværet er meldt ved egenmelding eller sykmelding fra lege.¹⁸

Saklighetskravet i aml. § 15-7 gjelder uavhengig av om arbeidstakeren er helt eller delvis sykmeldt jf. NOU 2004: 5 s. 313 (punkt 15.6.3).

Begrepet "sykdom" brukes i denne avhandlingen om en medisinsk tilstand som gir grunnlag for sykmelding.

Ved retten til sykepenger etter folketrygdloven § 8-4 skilles det mellom medisinsk sykdom og sykefravær på grunn av sosiale forhold. Sykefravær på grunn av sosiale forhold, eksempelvis sorgreaksjoner og konflikter på arbeidsplassen, gir ikke grunnlag for sykepenger jf. ftrl. § 8-4 første ledd annet punktum.¹⁹

Juridisk teori synes å forutsette at sykdom i folketrygdlovens forstand er et vilkår for at aml. § 15-8 skal komme til anvendelse.²⁰

Det kan derfor spørres om det må skilles mellom sykefravær på grunn av sykdom og sosiale forhold ved oppsigelse på grunn av sykefravær etter aml. § 15-7. HR-2018-2344-A, hvor Høyesterett fant at en arbeidstaker med diagnosen "*psykisk ubalanse situasjonsbetinget*" ikke hadde krav på sykepenger etter folketrygdloven § 8-4 aktualiserer problemstillingen.

¹⁸ <https://snl.no/sykefrav%C3%A6r> (12.04.2019)

¹⁹ Storeng m.fl. s. 204-205.

²⁰ Se bl.a. Henning Jakhelln m.fl., Fagbokforlaget Arbeidsrett.no, note 4 til § 15-8 <https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljoven/master/para15-8.xhtml#i1003483> (11.04.2019)

Spørsmålet vil blant annet kunne få betydning for om man ved fravær på grunn av sosiale forhold skal følge saklighetsvurderingen for sykefravær eller ikke, og dermed hvor terskelen for saklig oppsigelse på grunn av fravær som skyldes sosiale forhold ligger.

Av hensyn til ordbegrensningen i denne oppgaven vil det ikke gås nærmere inn på spørsmålet, men det gjøres oppmerksom på problemstillingen. Det legges i det videre til grunn at det foreligger gyldig sykmeldingsgrunnlag og dermed gyldig sykefravær.

1.5 Videre fremstilling

Denne avhandlingen tar sikte på å redegjøre for rettstilstanden ved oppsigelse hvor grunnlaget er hyppig og/eller langvarig sykefravær.

Det vil først kort redegjøres for verneperioden jf. aml. § 15-8, siden oppsigelse på grunn av sykefravær bare er aktuelt når arbeidstakeren ikke er beskyttet av det særskilte vernet.²¹

Deretter vil det redegjøres for innholdet i vilkåret om saklig begrunnet oppsigelse ved oppsigelse på grunn av hyppig og langvarig sykefravær etter aml. § 15-7.

Saklighetsvurderingen vil deles opp i tre tremaer, tilretteleggingsplikt, prognose og øvrige momenter som må tas i betraktning i helhetsvurderingen. Oppgaven vil ha et særlig fokus på vurderingen av arbeidstakerens prognose og nyeste utvikling i rettspraksis på dette området.

Oppgaven vil avslutningsvis redegjøre for bevisbyrden i oppsigelsessaker på grunn av sykefravær.

Sentralt i vurderingen av om oppsigelse på grunn av hyppig og langvarig sykefravær står arbeidsgivers tilretteleggingsplikt jf. aml. § 4-6. På grunn av avhandlingens ordbegrensning vil bare det mest sentrale og relevant for saklighetsvurderingen ved oppsigelse på grunn av sykefravær trekkes frem.

²¹ Fougner m.fl. s. 921-922

2 Verneperioden

2.1 Innledning

Ved fravær som følge av sykdom har man som arbeidstaker et særskilt vern mot oppsigelse etter aml. § 15-8.

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

Formålet ved bestemmelsen er å gi arbeidstaker et særlig vern i en sårbar posisjon.²²

2.2 Nærmere om verneperioden

Verneperioden etter aml. § 15-8 gir et særskilt vern mot oppsigelse det første året arbeidstakeren er sykmeldt, og innebærer at en oppsigelse på grunnlag av sykefravær ikke kan anses gyldig med mindre verneperioden er utløpt.²³

En tolkning av ordlyden *"av denne grunn"* medfører at arbeidstaker kan sies opp på grunn av andre forhold enn sykdom, som eksempel virksomhetens forhold og forhold ved arbeidstakeren som ikke er knyttet til sykdommen.²⁴ Det er dermed ikke tale om et absolutt vern mot oppsigelse det første året ved sykefravær.

En tolkning av ordlyden *"helt eller delvis borte fra arbeid"* og *"av denne grunn"* tilsier at bestemmelsen bare gir vern mot oppsigelse på grunn av sykefravær. Rettspraksis har imidlertid lagt til grunn at bestemmelsen gir beskyttelse mot oppsigelse for forhold tilknyttet sykdommen, og ikke bare sykefraværet. Se for eksempel HR-2011-908-A hvor Høyesterett konkluderte med at oppsigelse av sjømann på grunn av manglende helseattest hadde sammenheng med sykdom som ga sykefravær, og at arbeidstakeren derfor var beskyttet av verneperioden. Høyesteretts tolkning av bestemmelsen innebærer at verneperioden gir vern mot oppsigelse på grunn av forhold som har sammenheng med sykdommen eller skaden som

²² Gyldendal Rettsdata, Norsk Lovkommentar til arbeidsmiljøloven 2005 v/ Tron Dalheim (note 623)

²³ Storeng m.fl s. 493

²⁴ Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Oslo 2011 s 81-82

gir sykefraværet, og ikke bare sykefraværet. I juridisk litteratur er tilsvarende tolkning av bestemmelsen lagt til grunn.²⁵

Det følger videre av aml. § 15-8 annet ledd at oppsigelse innenfor verneperioden på et år "*skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig*". Ordlyden innebærer at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen skyldes andre forhold enn sykdom dersom oppsigelsen skjer de første 12 månedene etter sykefraværet startet, og at det foreligger en presumsjon for at oppsigelse gitt innenfor verneperioden skyldes sykefraværet jf. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s 76.²⁶

2.3 Tidsbegrensningen

Verneperioden er etter ordlyden begrenset til å gjelde et år etter at arbeidsuførheten inntrådte jf. aml. § 15-8.

Utgangspunktet er at verneperioden løper fra første dag i helt eller delvis sykmelding eller egenmelding, og utløper den dagen arbeidstaker er tilbake i arbeid eller når det har gått tolv måneder.²⁷ Dette innebærer at arbeidstaker i utgangspunktet er beskyttet av ny verneperiode på tolv måneder dersom man kommer tilbake i arbeid etter langvarig sykefravær og deretter går ut i ny sykmelding. Problemstillingen er særlig aktuell ved hyppig sykefravær.

Dersom en ny verneperiode skal starte å løpe ved kortvarig periode i arbeid, vil arbeidstaker kunne unngå oppsigelse ved å komme tilbake i arbeid. For arbeidsgiver vil dette begrense mulighetene for oppsigelse ettersom den ansatte er beskyttet mot oppsigelse av verneperioden.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven er det åpnet for at man etter en konkret vurdering kan anse flere fraværperioder som en sammenhengende periode, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 231. Det fremgår av forarbeidene at det blant annet må tas hensyn til "*hvor lenge arbeidstakeren har vært tilbake, og om fraværet har samme eller liknende sykdomsårsak*".

²⁵ Skarning s 86

Eidsvaag, Tine, "Handlaus gjæte, vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse", 2008, s 494-495.

²⁶ Alexander Næss Skjønberg m.fl., *Individuell Arbeidsrett*, 2. utgave, Oslo 2017 s 470-471.

²⁷ Skjønberg m.fl. s 436

Utgangspunktet er likevel at ny verneperiode begynner å løpe med mindre gjeninntredelsen er "kortvarig". Tilsvarende er lagt til grunn i juridisk teori.^{28 29}

Det er ikke presisert i forarbeidene og heller ikke uttalt i juridisk teori hvor kort en arbeidsperiode må være før verneperiodene kan slås sammen.

I saken nevnt ovenfor, HR-2011-908-A, ble en skipsfører oppsagt på grunn av manglende helseattest. Skipsføreren var først sykmeldt, før han var i arbeid i over 8 måneder før han på ny ble sykmeldt på grunn av samme skade. Høyesterett kom til at det "klart" inntrådte en ny verneperiode etter en så lang arbeidsperiode. Utover dette ble grensene ikke presisert nærmere av Høyesterett. Det kan utledes av dommen at det kreves større tetthet i fraværperiodene enn 8,5 måneder for at verneperioden kan slås sammen, men uten at det kan sies noe om den eventuelle nedre grensen.

I en dom inntatt i RG 1988 s. 735 (Nordre Sunnmøre herredsrett) gjaldt en helikopterpilot som var i arbeid i seks dager før han på nytt ble sykmeldt med en annen diagnose. Retten konkluderte med at siden det var ulike diagnoser som lå til grunn for sykmeldingene før og etter arbeidsperioden, så kunne periodene ikke slås sammen. Begrunnelsen var dermed knyttet til årsaken til sykdommen, og ikke perioden vedkommende var tilbake. Domsavgjørelsen sier ikke noe om hvilket resultat som ville ha bli lagt til grunn dersom det var to like diagnoser som lå til grunn for sykefraværet før og etter arbeidsperioden. Man kan likevel utlede av dommen at man ved to ulike diagnoser vil være beskyttet av ny verneperiode etter en arbeidsperiode på seks dager.

Det er dermed verken i loven, forarbeid eller rettspraksis avklart hvor lang eller kort en arbeidsperiode må være før verneperiodene kan slås sammen, utover at en periode på over 8 måneder er for langt. Det må derfor tas en konkret vurdering av det enkelte tilfellet av hvor klart det er at ny verneperiode må starte. Lengden av arbeidsperioden vil ha sentralt betydning, i tillegg til at det må ses hen til diagnosene før og etter arbeidsperioden.

²⁸ Skarning s 86-87

²⁹ Skjønberg m.fl., s 436

3 Generelt om oppsigelse på grunn av sykefravær

Etter utløpet av verneperioden kan en arbeidstaker sies opp på grunn av sykefravær dersom oppsigelsen er "*saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold*" jf. aml. § 15-7.

Det er lagt til grunn i forarbeidene at saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7 er en rettslig standard, noe innebærer at innholdet i vilkåret kan endre seg i takt med samfunnsutviklingen og rettspraksis uten at en endring i lovteksten er nødvendig jf. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 72.

Ordlyden "*saklig begrunnet*" oppsigelse er generelt utformet, og innholdet i bestemmelsen vil derfor også variere med begrunnelsen for oppsigelsen. Ved oppsigelse på grunn av sykefravær begrunnet i "*arbeidstakers forhold*".

Arbeidsmiljøloven § 15-7 gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. I rettspraksis har vurderingen blitt formulert som et spørsmål "*om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses som rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør*" jf. HR-2009-1129-A i avsnitt 52.

"*Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner*" jf. HR-2009-1129-A avsnitt 52.

Ved vurdering av sykefravær kan være saklig grunnlag for oppsigelse, må det foretas en individuell og konkret helhetsvurdering hvor tre temaer står sentralt.³⁰

For det første er står arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6 sentralt i saklighetsvurderingen. Dernest må prognosen og utsiktene til å komme tilbake i helt eller delvis arbeid vurderes. Avslutningsvis må det foretas en konkret og skjønnsmessig rimelighetsvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser.³¹ Temaene vil bli behandlet i nevnt rekkefølge.

³⁰ Lars Kokkvold – "sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt", *Arbeidsrett 01/2005 volum 2*, 2005, s 44-55 (punkt 2).

³¹ Kokkvold, s 44-55 (punkt 2)

Hvem som har bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig er også sentralt for vurderingen og vil derfor også drøftes.

4 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

4.1 Innledning

Det følger av rettspraksis at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6 er et sentralt tema i saklighetsvurderingen etter aml. § 15-7.

Se for eksempel LB-2016-70178-2, hvor det ble uttalt at *"Et sentralt spørsmål i saklighetsvurderingen etter § 15-7 er om arbeidsgiver kan anses for å ha oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter § 4-6 for arbeidstakere med redusert arbeidsevne"*.

Det følger av bestemmelsen i aml. § 4-6 første ledd 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"*.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er et omfattende tema, og av hensyn til oppgavens ordbegrensning vil i det følgende vil temaet bare kort behandles der det er sentralt for vurderingen av om en oppsigelse på grunn av sykefravær anses saklig.

4.2 Nærmere om tilretteleggingsplikten

Arbeidsgiver har tilretteleggingsplikt når arbeidstaker har fått redusert arbeidsevnen som følge av *"ulykke, sykdom, slitasje, e.l."*.

I forarbeidene til bestemmelsen er det uttalt at *"ordlyden er ment å omfatte alle arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne i forhold til sitt nåværende arbeid som følge av sykdom, skade, slitasje e.l., uavhengig av om det er tale om kortvarig eller langvarig reduksjon. Bestemmelsen omfatter således i prinsippet både kortvarig og langvarig sykefravær"* jf. Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

Det er dermed uten betydning for tilretteleggingsplikten om skaden eller sykdommen er kortvarig eller langvarig.

Det følger videre av ordlyden i aml. § 4-6 at tilretteleggingsplikten strekker seg *"så langt det er mulig"*. Tilretteleggingsplikten er omfattende og vidtrekkende, men det ligger en

begrensning i ordlyden for hvor langt arbeidsgiver er pliktig til å strekke seg, både med tanke på hva som er økonomisk forsvarlig for den enkelte bedriften og praktisk mulig.³²

Omfanget av tilretteleggingsplikten må vurderes ut ifra lengden av arbeidsuførheten sammenlignet med kostnadene av tiltaket.³³ Departementet fremhevet at ved vurderingen av omfanget av tilretteleggingsplikten "*vil varigheten av den reduserte arbeidsevnen være et sentralt moment*" og eksempelvis vil det "*ikke være rimelig å pålegge arbeidsgiver omfattende utgifter til ombygging mv. dersom det dreier seg av tilretteleggingsbehov av begrenset varighet*" jf. Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

Ved vurdering av hvilke tiltak arbeidsgiver er pliktig til å prøve før en oppsigelse, må det foretas en konkret helhetsvurdering. I forarbeidene er momenter virksomhetens art, størrelse og økonomi trukket frem som sentrale momenter jf. Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 8.

Dersom tilretteleggingen ikke gir utslag på arbeidsevnen plikter arbeidsgiver å vurdere omplassering. Tilretteleggingsplikten går likevel ikke så langt at arbeidsgiver plikter å opprette ny stilling.³⁴

Arbeidsgiver er ikke pliktig til å tilrettelegge på en slik måte at tiltaket kommer i konflikt med andre ansattes rettigheter. Dette ble lagt til grunn av Høyesterett i Rt.1995 s. 227. Saken gjaldt en hjelpemann på renovasjonsbilen som ble sagt opp på grunn av sykefravær som følge av eksem forårsaket av stress og mistrivsel. Sentralt for Høyesterett stod spørsmålet om arbeidsgiver hadde oppfylt tilretteleggingsplikten sin etter arbeidsmiljøloven 1977 § 13 nr. 2. Høyesterett uttalte om spørsmålet at "*jeg finner det for min del vanskelig å tolke § 13 nr. 2 slik at andre arbeidstakers rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmete. Noe slikt vil etter min mening ha krevet klar tale i lovtekst eller i alle fall i forarbeider*".

Dommen innebærer at arbeidsgiver ikke har tilretteleggingsplikt dersom tiltaket vil gå utover rettighetene til andre ansatte i bedriften, og har blitt fulgt konsekvent i senere rettspraksis. Se for eksempel LG-2016-101949 hvor det ble uttalt at "*Ein arbeidstakar kan ikkje krevje omplassering på kostnad av andre arbeidstakarar*".

³² Skarning s 59

³³ Atle Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis*, 2. utgave (Oslo 2015) s 199

³⁴ Gyldendal Rettsdata, Norsk lovkommentarer til arbeidsmiljøloven 2005 v/ Rune Ytre-Arna (note 145).

Av hensyn til ordbegrensningen vil det ikke gås nærmere inn på hvilke konkrete tiltak som vil være rimelig å kreve av arbeidsgiver, da dette vil kunne variere sterkt etter nevnte momenter.

En oppsigelse på grunn av sykefravær vil ikke være saklig begrunnet etter aml. § 15-7 med mindre arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten sin.³⁵

Dette ble for eksempel lagt til grunn i LG-2000-1060, hvor en oppsigelse på grunn av en ryggglidelse ikke ble kjent saklig fordi arbeidsgiver ikke kunne dokumentere tilretteleggingsforsøk. Saken gjaldt en salgskonsulent tilsatt i Braathens, hvor arbeidsoppgavene blant annet innebar løft av gods. En overlege hadde uttalt at A ikke hadde noe kronisk ryggproblem, og at han kunne komme tilbake i arbeid dersom han slapp å løfte kolli tyngre enn 30-40 kg. Sykdommen var derfor ikke noe til hinder for at A ikke skulle kunne utføre arbeidsoppgaver på lik linje med de andre ansatte med tilsvarende arbeidsoppgaver dersom det ble tilrettelagt for å unngå de tyngste løftene, og derfor ble oppsigelsen ikke ansett for å være saklig begrunnet.

Dommen illustrerer at tilretteleggingsplikten står sentralt ved spørsmål om oppsigelse på grunn av sykefravær er saklig begrunnet. Det kan utledes av domsavgjørelsen at dersom arbeidsgiver ikke kan bevise at tilretteleggingsforsøk er forsøkt eller forsøkt i tilstrekkelig grad etter aml. § 4-6, vil oppsigelsen ikke kunne være saklig begrunnet etter aml. § 15-7.

Et annet eksempel på manglende tilrettelegging er dommen inntatt i RG 2013 s. 880 (Agder lagmannsrett). Saken gjaldt en barnehageassistent som ble oppsagt etter halvannet år med sykmelding som varierte mellom 40 og 100%. Lagmannsretten viste til at arbeidsgiver ikke hadde utprøvd arbeidsevnen til arbeidstakeren i tilstrekkelig grad. Arbeidsgiver hadde ikke tatt hensyn til at NAV hadde fattet vedtak om arbeidsutøving på egen arbeidsplass og heller ikke tilbudt arbeidstaker deltidsstilling i barnehagen, og oppsigelsen ble derfor ikke ansett for å være saklig begrunnet jf. aml. § 15-7 fordi arbeidsgiver ikke hadde tilrettelagt i tilstrekkelig grad.

Dommen illustrerer at det stilles strenge krav til arbeidsgivers tilretteleggingsforsøk, og at oppsigelse ikke vil finnes saklig begrunnet med mindre arbeidsgiver i tilstrekkelig grad forsøker å tilrettelegge.

³⁵ Kokkvold s 4 (punkt 3.1)

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt har en side mot arbeidstakerens medvirkning til tilretteleggingen.

I LG-2016-101494 (Offshore-dommen) vurderer retten grundig om arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten sin jf. aml. § 4-6. Saken gjaldt en mekaniker som ble sagt opp på grunn av frykt for fortsatt høyt sykefravær i fremtiden, basert på det historiske sykefraværet.³⁶

Retten viser til at A har fått tilbud om flere midlertidige stillinger, men at han har takket nei til de som følge av at han selv ønsket å få arbeid som materialforvalter.

At A ikke hadde fått stillingen som materialforvalter når stillingen var ledig var ikke noe arbeidsgiver kunne klandres for, siden stillingen krevde særlig kompetanse og andre med bedre kvalifikasjoner og behov for tilrettelegging også hadde søkt på stillingen når den var utlyst. Retten legger til grunn at en arbeidstaker ikke har rett til omplassering på bekostning av andre ansatte.

Det ble også vektlagt i vurderingen av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt at man hadde møtte på særlige utfordringer ved tilretteleggingen. A sitt sykefravær hadde skyldes ulike årsaker diagnoser og det hadde derfor vanskelig for arbeidsgiver å vite hvordan de skulle tilrettelegge i forkant av turene.

Offshore-domen illustrerer at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er har nær sammenheng med arbeidstakers medvirkningsplikt og diagnose. Man må ta hensyn til i vurderingen av om tilretteleggingsplikten er oppfylt om arbeidstaker medvirker til tilretteleggingen, og om det basert på informasjonen arbeidsgiver har er mulig å tilrettelegge. I den konkrete saken varierte årsakene til arbeidstakers sykefravær, slik at det var svært vanskelig for arbeidsgiver å vite hvordan de skulle tilrettelegge den enkelte turen.

Offshore-dommen viser at diagnosen til arbeidstakeren vil påvirke omfanget av tilretteleggingsplikten og saklighetsvurderingen. For det første har diagnosen til arbeidstakeren betydning for varigheten av arbeidsuførheten, og dermed hva som er rimelig å kreve av arbeidsgiver. Dernest har diagnosen og kunnskapen rundt den betydning for hva som er rimelig å kreve av arbeidsgiver ved tilrettelegging. Dette illustreres ved at retten aksepterte

³⁶ Se mer om dommen under punkt 5.3

at arbeidsgiver i den konkrete saken hadde vanskelig å vite hvordan de skulle tilrettelegge siden sykefraværene skyldes ulike diagnoser.

Tilretteleggingsplikten gjelder uavhengig av om arbeidsevnen er redusert som følge av forhold på arbeidsplassen eller ikke jf. Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) s. 3-4.³⁷ Det er likevel lagt til grunn i forarbeidene at dersom arbeidsuførheten skyldes forhold ved arbeidsplassen er tilretteleggingsplikt mer vidtgående jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 70.³⁸

Et annet eksempel på manglende medvirkning er THADE-2006-37535, som gjaldt en lagerarbeider som ble sagt opp på grunn av 2,5 års sammenhengende sykefravær. I saklighetsvurderingen la tingretten vekt på at "A avslo et tilfredsstillende tilbud om en lettere stilling" og at "A over lang tid inntok en svært passiv holdning, og ikke bidro med informasjon som kunne gjort det mulig å finne en tilpasset stilling til ham".

Av disse dommene kan det utledes at tilretteleggingsplikten også har en side mot arbeidstaker medvirkning til tilrettelegging, og at en passiv holdning vil kunne påvirke hva som er rimelig å kreve av arbeidsgiver ved tilrettelegging.

4.3 IA-avtalen

4.3.1 Innledning

At en virksomhet er IA-bedrift blir anført i mange saker som et moment i saklighetsvurderingen, særlig i tilknytning til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (heretter "IA-avtalen") ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang i 2001, og nyeste avtale ble signert desember 2018 og gjelder for perioden 2019 til 2022.

IA-avtalens hovedformål er å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og på denne måten bidra til økt sysselsetting og et arbeidsliv med rom for alle. Avtalen har et mål om å redusere sykefraværet og frafallet i arbeidslivet. Med frafall siktes det til personer i yrkesaktiv

³⁷ Fougner m.fl. s. 234

³⁸ Johansen og Stueland (red.) s. 199

alder som ikke kommer tilbake i arbeid etter fravær, og som i stedet går over på arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller tidlig pensjon.³⁹

4.3.2 Betydningen for tilretteleggingsplikten

At en virksomhet binder seg til IA-avtalen sender sterke signaler, ettersom IA-avtalen innebærer økte plikter sammenlignet med regelverket og det oppstilles konkrete mål og tiltak i avtalen.⁴⁰

Det anføres ofte i tvister om tilretteleggingsplikt at en IA-bedrift har videre plikt til å tilrettelegge enn andre bedrifter som ikke har bundet seg til IA-avtalen.

I LG-2006-100708 ble det uttalt om tilretteleggingsplikten at "*lagmannsretten oppfatter avtalen som et moment som i den samlede vurderingen trekker i retning av skjerpede krav til arbeidsgivers innsats*". Saken gjaldt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for en hjelpepleier med manglende arbeidsevne på grunn av sykdom.

En dom inntatt i RG 2005 s. 807 (Drammen tingrett) fremhever at IA-avtalen understreket kommunens tilretteleggingsansvar som arbeidsgiver. Arbeidstakeren hadde vært sykmeldt i over tre år, og oppsigelsen ble kjent ugyldig som følge av at kommunen ikke hadde gjort nok for å skaffe annet passende arbeid til arbeidstakeren.

Rettspraksis synes å legge til grunn at en IA-bedrift har en noe økt plikt til tilrettelegging i forbindelse med sykdom, men det er ikke avklart i rettspraksis hvor vidtrekkende tilretteleggingsplikten er for en IA-bedrift sammenlignet med en annen bedrift. Domstolen vil i tillegg kunne vurdere om IA-bedriften har oppfylt sine plikter etter avtalen. Selv om en bedrift er IA-bedrift, vil omfanget av tilretteleggingsplikten variere etter de ovennevnte moment.

³⁹ https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/ (29.03.2019)

⁴⁰ <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/dette-betyr-iaavtalen-for-deg--som-ansatt-og-som-tillitsvalgt-6.158.573518.6fe2dcb5df> (06.05.2019)

5 Prognose

5.1 Innledning

Sentralt i vurderingen av om en oppsigelse på grunn av sykefravær er saklig står spørsmålet om arbeidstakeren har utsikter til å bli frisk (prognose).⁴¹

I rettspraksis har det blitt uttalt at det i saklighetsvurderingen vil være *"sentralt om det er kort tid til arbeidstakeren forventes tilbake i stilling, og om det eventuelt fortsatt må påregnes et omfattende sykefravær"* jf. LB-2018-24869-2.

Ikke ethvert sykefravær vil gi saklig grunn til oppsigelse. *"En arbeidsgiver må være forberedt på at en arbeidstaker unntaksvis kan ha et langvarig fravær eller at fraværet i løpet av f.eks. et år overstiger det som måtte være et gjennomsnittlig fravær i henhold til statistisk materiale, uten at dette vil betinge en saklig oppsigelse. Grensen må imidlertid trekkes etter en individuell vurdering"* jf. RG 1985 s. 577 (Tana og Varanger herredsrett) s 590. Om den konkrete saken uttalte retten videre at det var *"et omfattende fravær gjennom flere år, og legeuttalelser tilsier også at situasjonen synes permanent, slik at fravær i noenlunde tilsvarende omfang også må påregnes i fremtiden"*.

Vurdering av hvordan sykdomsbildet i fremtiden vil se ut (prognose) er nødvendig fordi oppsigelsen skal bygge på at sykefravær er påregnelig i fremtiden, i motsetning til å være en reaksjon på tidligere sykefravær.

Det vil stride mot formålet til vernetiden i aml. § 15-8 å tillate oppsigelser og basere seg kun på historisk fravær, siden man er vernet mot oppsigelse i verneperioden.⁴² Kun dersom det kan påregnes høyt sykefravær også i fremtiden, vil oppsigelsen kunne være saklig begrunnet.

5.2 Vurderingen av prognosen

⁴¹ Kokkvold s 44-55 (punkt 2)

⁴² Skarning s 93-94.

Hvilke utsikter arbeidstaker har for å bli frisk må vurderes ut ifra en konkret og individuell helhetsvurdering. Et praktisk spørsmål er hvilken informasjon arbeidsgiver skal bygge på ved kartlegging av arbeidstakerens prognose.

Praktiske forhold som kan tilsa at arbeidstakeren vil kunne komme tilbake i arbeid kan for eksempel være operasjoner, rehabilitering eller utprøving av ny medisin. Dette er imidlertid en svært konkret vurdering, og det er ikke nødvendigvis slik at en kommende operasjon vil tilsa at arbeidstakeren kan komme tilbake i arbeid. Det må kreves at operasjonen eller medisinene vil ha en effekt på arbeidsevnen, og ikke bare ha for eksempel smertelindrende effekt. Uttalelser fra leger og andre fagkyndige vil ofte stå sentralt i prognosevurderingen.

Hvilke momenter som vil inngå i prognosevurderingen vil variere fra sak til sak, og det sentrale er om det foreligger forhold som tilsier at det syke arbeidstakeren i nærliggende fremtid vil kunne komme tilbake i arbeid. Dersom det motsetningsvis foreligger forhold som tilsier at det vil være påregnelig med sykefravær også i fremtiden, vil det tale for at oppsigelsen er saklig begrunnet dersom det er forsøk tilrettelegging.

Det vil ofte være vanskelig både for arbeidstaker, arbeidsgiver og leger å si noe om og når det kan forventes at arbeidstakeren vil være tilbake i fullt arbeid. I praksis er derfor oppsigelsessaker på grunn av risiko for fremtidig hyppig og langvarig sykefravær begrunnet i risikoen for fremtidig sykefravær, basert på det historiske sykefraværet.

Arbeidsgiver vil i slike saker vise til det historiske fraværet, herunder både omfang, hyppighet og hvor lenge arbeidstakeren har vært plaget med sykefravær og at det ikke foreligger forhold som tilsier at sykefraværet vil være mindre i fremtiden.

I dommen inntatt i RG 2013 s. 1033 (Frostatting lagmannsrett) ble en lærer sagt opp etter langvarig og hyppig sykefravær over en periode på over 6 år.⁴³ Sykefraværet var 74 % i relasjon til undervisningstid på 195 dager, hvor 60 % av dette utgjorde legemeldt sykefravær. Kommunen hadde oppfylt tilretteleggingsplikten sin, og prognosen var dårlige. Oppsigelsen ble kjent saklig på grunnlag av det omfattende historiske sykefraværet. Dommen illustrerer at man ved vurdering av prognosen kan se hen til det historiske sykefraværet ved vurderingen av hvilket sykefravær som vil kunne være påregnelig i fremtiden.

⁴³ LF-2013-5417

Hvilken diagnose arbeidstakeren har vil være sentralt for vurderingen av prognosen. Arbeidsgiver må spørre seg om det tale om en sykdom man kan bli frisk av, eller er tale om en kronisk eller langvarig sykdom. Det vil også ha betydning for prognosevurderingen om arbeidstakeren har hatt samme diagnose som årsak for sykefraværet, eller om sykefraværet har hatt sin årsak i ulike diagnoser. Dette vil illustreres i gjennomgangen av offshore-dommen og Colorline-dommen under punkt 5.5 og 5.6

Saksbehandlingsreglene ved sykefravær og oppsigelse gir arbeidsgiver en god mulighet for dialog med arbeidstaker og lege om prognosen.

Prognose-vurderingen illustreres godt av TOSLO-2015-85737.

Saken gjaldt en kvinnelig ansatt (A), hvor arbeidsoppgavene gikk ut på å selge varer og følge opp kunder i bestemte distrikt, og medførte en mye reising i bil.

A ble i 2010 sykmeldt på grunn av problemer med skulderen, og ble operert for plagene sommeren 2011. I slutten av 2013 ble A igjen sykmeldt, men da på grunn av problemer med et kne og setemusklaturen, noe som gjorde det umulig for A å kjøre bil. A fikk forskjellige behandlinger for dette, og kom gradvis tilbake i jobb fra mars 2014, og var 100 % tilbake i jobb fra april 2015. A ble imidlertid oppsagt fra sin stilling februar 2015 på grunn av omfattende sykefravær.

Oppsigelsen ble kjent usaklig under henvisning til at arbeidsgiver ikke hadde avklart A sin arbeidsevne og prognose i tilstrekkelig grad. Arbeidsgiver hadde lest epikrisen tilsendt etter drøftelsesmøtet feil, og hadde i tillegg ikke tatt i betraktning at A selv i hadde uttalt at hun ville komme tilbake i 100 % arbeid i løpet av april 2015.

Det faktum at A gjennomgikk behandling for plagene og gradvis kom tilbake i arbeid, tilsa at prognosen for arbeidsevnen var god. Videre fremhevet retten at det arbeidsgiver som måtte ta risikoen for at de hadde lest epikrisen og dermed vurdert prognosen feil. At arbeidsgiver i tillegg ikke hadde fulgt sakbehandlingsreglene, i form av å ha forhåndsbestemt seg for oppsigelse i forkant av drøftelsesmøte, medførte at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet jf. aml. § 15-7.

Domsavgjørelsen illustrerer det sentrale ved prognose-vurderingen. For det første tilsa den pågående behandlingen at arbeidstakeren ville kunne komme tilbake i arbeid innen få

måneder. Derneft leste arbeidsgiver epikrisen feil og tok ikke i betraktning hva arbeidstakeren selv mente om sin prognose, og arbeidsgiveren undersøkte dermed ikke prognosen i tilstrekkelig grad før oppsigelse ble gitt. Arbeidsgiver bærer risikoen for at oppsigelsen, og dermed prognosen, bygger på riktig faktisk grunnlag.⁴⁴ For det tredje var det også viktig for saklighetsvurderingen at sykefraværet skyldes ulike diagnoser som arbeidstakeren ble frisk av.

Terskelen for oppsigelsen på grunnlag av sykefravær vil drøftes under punkt 5.7.

5.3 Uklar prognose

Ofte vil det være uklart *om* den ansatte vil kunne komme tilbake i arbeid og eventuelt *når*. I praksis skyldes nok uklarheten ofte at lege ikke kan gi en klar prognose på når arbeidstakeren tidsmessig vil være tilbake i arbeid. At prognosen er uklar vil kunne tillegges vekt i saklighetsvurderingen og tale for at oppsigelsen er saklig, uavhengig av hva uklarheten skyldes.⁴⁵

Det at en uklar prognose taler for saklig grunnlag for oppsigelse har nær sammenheng med arbeidsgivers behov for avklaring, et moment som kan bli vektlagt av domstolene i saklighetsvurderingen.⁴⁶ Behovet for avklaring vil ofte knytte seg til at arbeidsgiver har utgifter tilknyttet sykefraværet, behov for en fast ansatt (i motsetning til for eksempel innleide vikarer) eller behov for en bestemt kompetanse.

5.4 Rimelig tid

I rettspraksis er spørsmålet om prognose ofte formulert som et spørsmål om arbeidstaker vil kunne være tilbake i fullt arbeid innen rimelig tid, se for eksempel LB-2018-24869-2.

Hva som er å anse som "rimelig tid" er blant annet sentralt dersom det er klart at arbeidstakeren vil kunne komme tilbake i fullt arbeid, men det vil ta lang tid eller det er uklart når arbeidstakeren vil kunne være tilbake i fullt arbeid.

⁴⁴ Se punkt 7

⁴⁵ Kokkvold s 11

⁴⁶ Se punkt 6.4

I LG-2016-177480 (Maskinverksted), som gjaldt oppsigelse av en maskinarbeider og formann på grunn av høyt sykefravær, var det blant annet spørsmål om det var "*utsikter til bedring innen rimelig tid*". Lagmannsretten drøfter ikke direkte hva som anses som "*rimelig tid*", men det blir i prognosevurderingen uttalt at arbeidsgiver uansett ikke ville "*hatt grunnlag for å anta at A ville være tilbake i stilling som formann i løpet av seks til tolv måneder*". En antitetisk tolkning av ordlyden synes å tilsi at domstolen legger til grunn en periode på seks til tolv måneder som "*rimelig tid*".⁴⁷

Juridisk teori ser ikke ut til å ha drøftet spørsmålet i særlig grad. Nicolay Skarning legger i sin bok "sykefravær" til grunn en periode på seks til tolv måneder som "*rimelig tid*", uten at problemstillingen blir grundig drøftet.⁴⁸

Hva som er å anse som rimelig tid synes også å ha en sammenheng med hvor sikker prognosen for når arbeidstakeren vil kunne være tilbake i arbeid er. Se som eksempel LB-2016-35087 (Colorline-dommen) hvor "*en mulig utsikt til å komme tilbake i arbeid etter ytterligere ca. 4 måneder*" ikke påvirket lagmannsrettens konklusjon om at oppsigelsen var saklig begrunnet jf. aml. § 15-7, fordi prognosen var usikker.⁴⁹

Hva som er å anse som "*rimelig tid*" er dermed ikke klargjort i rettspraksis, men mellom seks og tolv måneder synes å være rimelig å legge til grunn basert på ovennevnte rettskilder.

5.5 LG-2016-101949 (Offshore-dommen)

5.5.1 Om Offshore-dommen

Den første dommen som vil gjennomgås, LG-2016-101949, har betydning for terskelen for oppsigelse på grunn av sykefravær. Også andre viktige momenter for saklighetsvurderingen ved lagmannsrettsdommen vil fremheves i det følgende.

Saken gjaldt A, som ble sagt opp på grunn av utsikter til høyt sykefravær basert på det historiske sykefraværet.

⁴⁷ Se mer om dommen under punkt 7.2

⁴⁸ Skarning, s 93-94.

⁴⁹ Se punkt 5.6

A ble ansatt som mekaniker i Maersk Drilling i 1995, og hadde fra begynnelsen og helt frem til oppsigelsen i november 2015 et høyt sykefravær. Oppsigelsen var begrunnet i at A hadde manglende arbeidsevne og hyppige sykefravær uten utsikt til bedring, og at det historiske sykefraværet tilsa at arbeidsgiver kunne forvente et tilsvarende omfang av sykefravær i fremtiden.

Lagmannsretten formulerer saken som et spørsmålet om "*utsiktene til framtidige sjukefråvæer av eit slikt omfang at det på tidspunktet for oppseiinga ga sakleg grunn for oppseiinga*". Spørsmålet om arbeidsgiver i tilstrekkelig grad hadde tilrettelagt stod også sentralt.

Lagmannsretten baserer vurderingen sin på sykdomshistorikken i hele ansettelsesforholdet, og fant ikke grunnlag for å sette en tidsmessig begrensning for hvor langt tilbake i tid man kan se tilbake.

Retten vurderer først omfanget av sykefraværet.

Gjennom hele det tyve års lange ansettelsesforholdet hadde A i snitt hatt et sykefravær på 32,2 %. De siste 10 årene hadde sykefraværet vært 37,3 %.

I perioden 1995 til 1999 var A 12,1 % sykmeldt. I perioden 2000 til 2004 var A 35,2 % sykmeldt, og fra 2005 til 2009 var sykefraværet 28,6 %. Fra 2010 til 2014 var sykefraværet steget til 44,2 % og i 2015 frem til oppsigelsen i november 2015 hadde A vært fraværende i 56 dager. Sykefraværet blir karakterisert som "*uvanleg omfattande*", og det påpekes også at fraværet synes å ha økt i omfang siden 2010.

Det fremgår ikke av dommen hvordan sykefraværet har blitt beregnet, men A arbeidet i turnuser slik at han arbeidet fjorten dager etterfulgt av en friperiode på en måned.

Lagmannsretten går så over til å se på hva sykefraværet skyldes. Sykefraværet til A har hatt ulike årsaker.

Frem til 2008 er det uklart fra fraværet skyldes. I 2008 skyldtes sykefraværet problemer med et kne, noe han senere ble operert for. I 2009 og 2010 skyldtes sykefraværet en skade i skulderen, mens fraværet i 2011 skyldtes et uhell på riggen som medførte en skade på ankelen. Videre var A i perioden 2012 til 2013 borte på grunn av senskader i begge albuer, noe som han også ble operert for. I 2014 var han bare borte en på grunn av influensa. Sent i

2014 ble A utsatt for en bilulykke som medførte 100 % sykmelding til 22. februar 2015. Etter dette utførte han to turnuser, før han ble sykmeldt på grunn av smerter i hoftene.

Det ble i drøftelsesmøte påpekt at A hadde somatiske plager. Derfor la lagmannsretten vekt på at selv om sykefraværet hadde ulike årsaker, så lå det "*gjennomgående plager som slitasjeskader knytt til muskel og skjelett*" bak sykefraværene. Totalt mente retten at "*omfanget er av en slik karakter at det gjev inntrykk av at A si helse generelt sett er svak*".

Lagmannsretten vurderer så prognosen til A.

Fastlegen hadde i forbindelse med dialogmøte uttalt at han var skeptisk til at A ville bli helt friskmeldt, siden han hadde helsemessige utfordringer som ikke var forenelige med jobben han hadde. Arbeidet som mekaniker på rigg var fysisk krevende.

Videre uttalte en bedriftslege at arbeidet på rigg var fysisk krevende, og at en person med muskel og skjelettplager ville ha problemer med å arbeide på rigg.

Basert på sykdomshistorikken og legenes uttalelser konkluderer lagmannsretten med at et fremtidig sykefravær på minst 35 % i gjennomsnitt ville være sannsynlig.

At A hadde erklært seg frisk og var i arbeid under behandling av saken fikk ikke betydning for saken, fordi A tidligere hadde hatt gode perioder uten at det hadde hatt innvirkning på omfanget av sykefraværet. A hadde også gjennomgått flere operasjoner, uten at det hadde hatt innvirkning på sykefraværet.

Lagmannsretten konkluderer videre med at arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten sin jf. aml. § 4-6.⁵⁰

Avslutningsvis ble det hensyntatt i rimelighetsvurderingen at A var 56 år gammel, og at han derfor sannsynligvis ville ha problemer med å finne nytt arbeid. Samtidig kunne A gå av med pensjon når han fylte 60 år.

Oppsigelsen ble funnet saklig begrunnet jf. aml. § 15-7.

Ved sakens behandling i Stavanger tingrett⁵¹ ble oppsigelsen kjent usaklig etter aml. § 15-7.

⁵⁰ Se punkt 4.1

⁵¹ 16-021325TVI-STAV avsagt 06.05.2016

Det er uten rettslig betydning hvilken avgjørelse tingretten kom til i saken, men drøftelsen være av interesse siden tingretten kom til motsatt konklusjon av lagmannsretten.

Tingretten viser til at historisk sykefravær foranlediget av generell slitasje "*kan gi gode holdepunkt for å forutsi fremtidig sykefravær*". Likevel slik at retten mener at sykefraværet de siste to årene må anses å være mest talende for A sin helsetilstand i denne konkrete saken.

Tingretten legger i sin vurdering hovedvekt på at helsetilstanden til A synes å ha bedret seg de siste årene, mye fordi sykefraværene de siste årene skyldes forhold som kan ramme enhver, en bilulykke og influensa. Flertallet mener også at den generelle helsesituasjonen til A synes å ha bedret seg de siste årene.

Videre vektlegger tingrettens flertall at A selv har uttalt at han føler seg frisk og er klar for arbeid, og at hans fastlege *for retten* at A var egnet for å fortsette arbeidet, eventuelt med noe tilpasning.

Tingrettens flertall kom således til at det ikke var sannsynliggjort at fraværet ville være uakseptabelt høyt i fremtiden, og dermed var ikke oppsigelsen saklig begrunnet.

5.5.2 Domsanalyse av LG-2016-101949

Offshore-dommen sier noe om hvilket omfang det historiske sykefraværet må ha for å kunne utgjør saklig begrunnelse for oppsigelse jf. aml. § 15-7. Dommen er også illustrerende for hvordan diagnosen(e) til arbeidstakeren har en påvirkning på prognosen.

Lagmannsretter foretar en konkret og bred vurdering av om oppsigelsen er saklig begrunnet eller ikke etter aml. § 15-7.

Når det gjelder lagmannsrettens vurdering av sykefraværets omfang ble det gjennomsnittlige sykefraværet på 32,2 % over 20 år omtalt som "*uvanleg omfattende*".

Et historisk sykefravær på 32,2 % kan umiddelbart synes mye, men dersom man ser på tidligere rettspraksis er dette det laveste prosentvise tallet som er blitt akseptert som saklig oppsigelsesgrunnlag, basert på hva som er tilgjengelig på www.lovdatab.no.

Det er da interessant at lagmannsretten omtaler fraværet som "*uvaneleg omfattende*". En naturlig tolkning av ordlyden kan tyde på at et historisk sykefravær på 32,2 % er klart over

terskelen for hva som utgjør en saklig oppsigelse, og dermed at et lavere sykefravær kan tenkes saklig grunnlag for oppsigelse. På den annen side har sykefraværet strukket seg over tyve år, noe som må anses for en svært lang tidsperiode.

Det viktig å ha i tankene at dette er en lagmannsrettsavgjørelse, og at en avgjørelse fra lagmannsretten har begrenset rettskildemessig vekt sammenlignet med en høyesterettsdom. Man skal derfor være varsom med å spå fremtiden basert på uttalelser i én domsavgjørelse avsagt i lagmannsretten.

Videre er det interessant å se på lagmannsrettens vurdering av årsakene til sykefraværet.

Lagmannsretten viser til at selv om store deler av sykefraværet skyldes ulike årsaker, ligger det likevel en sammenheng bak sykefraværet i form av at det skyldes somatiske plager. Dommen sier dermed noe om hvordan man skal vurdere prognosen når sykefraværet skyldes ulike diagnoser med en bakenforliggende sammenheng.

Muskel og skjelettplager er den hyppigste årsaken til sykefravær i Norge.⁵² At man ved ulike plager kan se på den bakenforliggende årsaken er til gunst for arbeidsgiver, særlig fordi en vellykket operasjon i slike tilfeller ikke nødvendigvis vil være til hinder for at prognosen fremdeles er dårlig når man ser på sykdomsbildet i sin helhet. Domsavgjørelsen illustrerer dette godt, ettersom arbeidstaker hadde gjennomgått to vellykkede operasjoner uten at det fikk avgjørende betydning for prognose-vurderingen.

Dommernes vurdering av fastlegens uttalelser er også interesse for saklighetsvurderingen.

Tingretten la vekt på hva fastlegen uttalte i anledning rettssaken, hvor fastlegen uttalte at han vurdere A til å være egnet til å fortsette arbeidet, eventuelt med noen tilpasninger.

Lagmannsretten legger derimot vekt på at A sin fastlege *i anledning oppsigelsessaken* hadde uttalt at han var skeptisk til om A noen gang vil klare å komme tilbake i fullt arbeid.

Arbeidsgiver hadde i denne konkrete saken innhentet en prognose-vurdering, og da vil det virke urimelig ovenfor arbeidsgiver å vektlegge hva fastlege uttaler i rettssaken fremfor hva som ble sagt i forbindelse med oppsigelsesvurderingen.

⁵² <https://www.fhi.no/nettpub/hin/ikke-smittsomme/muskel-og-skjeletthelse/> (02.05.2019)

Basert på hvilke opplysninger arbeidsgiver hadde tilgjengelig ved oppsigelsen synes det riktig av lagmannsretten å legge vekt på hva fastlegen til A uttalte før oppsigelsen, i tråd med det alminnelige arbeidsrettslige prinsipp om at de faktiske forhold på oppsigelsestidspunktet er avgjørende.

Det kan også være verdt å merke seg at retten i denne avgjørelsen konkluderer med at sannsynligheten for fremtidig høyt sykefravær utgjør et saklig oppsigelsesgrunnlag til tross for at A har erklært seg frisk og er tilbake i arbeid. Det kan dermed utledes av avgjørelsen at man ved hyppig sykefravær over en så lang periode må se på sykdomshistorikken fremfor nåværende situasjon.

Dommen bærer preg av at arbeidsgiver har strukket seg langt for å imøtekomme den ansatte. Arbeidsforholdet varte i hele tyve år, og arbeidsgiver har dermed strukket seg langt tidsmessig. I tillegg har arbeidsgiver forsøkt å tilrettelegge på mange måter, uten at det har blitt imøtekommet av den ansatte.

Det faktum at arbeidsgiver har strukket seg svært langt i dette arbeidsforholdet synes å være viktig for lagmannsretten. Avgjørelsen synes dermed ikke å kunne tas til inntekt for at et sykefravær på 30% over få år og uten tilsvarendeomfang av tilretteleggingsforsøk utgjør sikkert saklig oppsigelsesgrunnlag.

Oppsummeringsvis kan det fremheves tre viktige poeng fra dommen.

For det første illustrerer dommen godt hvilket omfang av sykefravær som kreves for at det historiske sykefraværet skal tilsi et fremtidig høyt sykefravær. Et sykefravær på 32 % over tyve år er mer enn tilstrekkelig oppsigelsesgrunnlag.

For det annet illustrerer domsavgjørelsen at man ved vurdering av risiko for fremtidig sykefravær kan se på den bakenforliggende årsaken til sykefraværet. Siden muskel og skjelett-plager utgjør en stor del av sykefraværet i Norge vil dette være til fordel for arbeidsgiver.

Til slutt sier dommen også noe om hvordan man i noen tilfeller kan stille seg kritisk til hva fastlegene uttaler. I praksis vil nok noen oppleve at fastlegene rosebilder situasjonen, og ved slikt hyppig og langvarig sykefravær som i denne situasjonen tilsier denne domsavgjørelsen at man kan gå noe bort i fra hva fastlegen til arbeidstakeren påstår om prognosen. Ved et så høyt

og langvarig sykefravær tilsier avgjørelsen at man vektlegger fastlegens uttalelse i mindre grad og heller baserer seg på hvordan situasjonen har vært i mange år, med mindre det foreligger svært konkrete forhold som tilsier et bedre sykdomsbilde fremover.

Jeg anser ikke at domsavgjørelsen isolert sett gir uttrykk for at man i fremtiden med sikkerhet vil vinne frem med en oppsigelse som baserer seg på et tilsvarende eller lavere gjennomsnittlig sykefravær, med mindre arbeidsforholdet har vært preget av sykefravær i tilsvarende lengde som i denne dommen (tyve år), og hvor faktum dermed er noe uvanlig. Det må derfor tas en konkret helhetsvurdering hvor de momenter som lagmannsretten trekker frem må vurderes særskilt. Det er dermed ikke enkelt å si noe om terskelen for oppsigelse på grunn av hyppig og langvarig sykefravær, ettersom sykefraværet har pågått over så lang tid.

Domsavgjørelsen sier lite om den hvor terskelen for oppsigelse ligger ved et mer kortvarig historisk sykefravær.

5.6 LB-2016-35087 (Colorline-dommen)

5.6.1 Om Colorline-dommen

LB-2016-35087 (Colorline-dommen) gjaldt oppsigelse av en fast ansatt i et rederi. A ble oppsagt under henvisning til risiko for fremtidig høyt sykefravær basert på mange og langvarige sykefravær gjennom hele ansettelsesperioden.

Det rettslige spørsmålet for retten var om oppsigelsen var saklig begrunnet i lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (heretter kalt skipsarbeiderloven) § 5-6.

Skiparbeiderloven § 5-6 tilsvarer arbeidsmiljøloven § 15-7 jf. Prop. 115 L (2012-2013) s 203. Dette innebærer at det er samme vurdering om oppsigelsen er saklig begrunnet etter skipsarbeiderloven som etter arbeidsmiljøloven.

A var født i 1973 i Irak, og kom til Norge i 1997. I 2002 ble A ansatt i en vikarstilling i rederiet, og fra 2005 var han fast ansatt.

Sentralt for retten sto spørsmålet om "*det er kort tid til arbeidstakeren kan forventes tilbake i stilling, og om det eventuelt fortsatt må påberegnes et omfattende sykefravær*" (prognose).

Lagmannsrettens innleder med å avklare hva A sitt tidligere sykefravær skyldes, og for lagmannsretten er partene enige om at alt sykefravær skyldes i hovedsak problemer med rygg og nakke samt psykiske plager.

Lagmannsretten uttaler at det generelt i slike saker vil være *"sentralt ved saklighetsvurderingen om det er kort tid til arbeidstakeren kan forventes tilbake i stilling, og om det eventuelt fortsatt må påregnes et omfattende sykefravær"*.

Vedrørende prognose-vurderingen viser lagmannsretten til en uttalelse datert 30. april 2015, hvor 1. august blir angitt som tidspunkt for *"full friskmelding"* av fastlege samt fysioterapeut. Denne uttalelsen ikke var likevel ikke sikker, ettersom fastlegen i legeerklæring til NAV 8. mars 2015 hadde uttalt at A sin arbeidsevne fortsatt var redusert på grunn av rygg og nakkeproblemer og dyp depresjon med søvnproblemer på grunn av opplevelser i oppveksten. Ved oppstart i nytt arbeid måtte det tas hensyn til lav smerteterskel, og et annet arbeid enn nåværende måtte vurderes.

På bakgrunn av dette legger lagmannsretten til grunn at prognosen er *"usikker"*.

Det fremgår av lagmannsrettens bemerkninger at *"Det gjennomsnittlige årlige fraværet frem til 2015 er på 38%. Hele tiden har det vært tale om rygg- og nakkeproblemer samt depresjon knyttet til opplevelser i oppveksten. På oppsigelsestidspunktet hadde han vært sykmeldt igjen for de samme plagene i mer enn ett år, med en mulig utsikt til å komme tilbake i arbeid etter ytterligere ca. 4 måneder. I denne situasjonen var det etter lagmannsrettens syn et solid grunnlag for arbeidsgivers vurdering om at fortsatte og omfattende sykefravær var påregnelig"*.

Retten går så videre i en vurdering av de øvrige hensyn som skal avveies mellom partene i forbindelse med oppsigelse.

Det vises til A sine personlige forhold, og at en oppsigelse vil ramme han hardt ettersom han hadde samboer uten arbeid og fire barn, i tillegg til å være sterkt motivert til å komme tilbake i arbeid.

Videre viser lagmannsretten til at det ikke er bestridt at arbeidsgiver har forsøkt å omplassere A uten at det har hatt noen innvirkning på sykefraværet.

Avslutningsvis viser retten til at "*omkostningene over mange år forbundet med å skaffe vikarløsninger må ha vært omfattende. Når det også ses hen til det ytterligere lønnsansvaret for Color Line dersom A vendte tilbake som friskmeldt en tid- for deretter å gå inn i nye sykmeldingsperioder- tilsier en helhetsvurdering at oppsigelsen må opprettholdes*".

5.6.2 Domsanalyse av Colorline-dommen

Domsavgjørelsen gjelder oppsigelse på grunn av risiko for fremtidig sykefravær basert på historisk sykefravær i kombinasjon med usikker prognose.

Det kan for det første utledes av dommen at et gjennomsnittlig årlig sykefravær på 38 % over ti år kan gi saklig grunnlag for oppsigelse med mindre sikker positiv prognose kan gis.

Det er for det annet spesielt å merke seg hvordan lagmannsretten vektlegger det historiske sykefraværet tyngre i prognosevurderingen enn den "*mulige*" utsikten til å komme tilbake i arbeid. Hvordan retten ser bort fra den mulige utsikten til å komme tilbake i arbeid kan tyde på at det ved sykefravær over mange år er presumsjon for at man ikke vil komme tilbake i arbeid, med mindre utsiktene til å komme tilbake i arbeid er sikker.

For det tredje kan det fremheves at retten også i denne domsavgjørelsen tillegger det historiske sykefraværet mer vekt enn legeuttalelsen om friskmelding. Dommen tilsier at arbeidsgiver kan stille seg kritisk til legens uttalelser om prognosen, og at man ved langvarig sykefravær kan vektlegge det historiske sykefraværet i større grad enn uttalelser fra lege dersom det ikke foreligger konkrete forhold som tilsier at sykdomsbildet vil endre seg i fremtiden. På den annen side må det tas i betraktning at legens uttalelser var usikre, og det kan ikke legges til grunn at retten ville ha kommet til samme resultat dersom prognosen til legen bygde på mer sikre forhold.

Det er imidlertid viktig å merke seg at sykefraværet i denne saken har samme årsak, og at arbeidsgivers tilrettelegging ikke har hatt innvirkning på sykefraværet. Det foreligger ikke holdepunkter i domsavgjørelsen for hvordan saken ville ha endt dersom sykefraværet hadde sykefraværene hatt ulike årsaker, slik som i Offshore-dommen.

5.7 Terskelen for saklig oppsigelsesgrunnlag

Ikke ethvert sykefravær vil gi grunnlag for oppsigelse jf. RG-1985-577 s 590. Et sentralt spørsmål er hvor høyt sykefravær som utgjør saklig grunnlag for oppsigelse.

Det er i rettspraksis ikke uttalt hvor terskelen ved oppsigelse på grunn risiko for fremtidig sykefravær er.

Offshore- og Colorline-dommene sier noe om hvor terskelen for hyppig og langvarig sykefravær ligger. Som påpekt ovenfor har en dom fra lagmannsretten begrenset rettskildemessig verdi, men sett i sammenheng tilsier de to dommene at terskelen for saklig grunnlag for oppsigelse på grunn av frykt for fremtidig hyppig og langvarig sykefravær basert på historisk sykefravær ligger på at sykefraværet har vært mellom 30-40% over en periode på minst ti år, når sikker prognose for tilbakekomst i arbeidslivet ikke kan gis.

Offshore-dommen gir holdepunkter for at friske perioder ikke er i veien for å basere risikoen for sykefravær på det historiske sykefraværet, siden arbeidstakeren i løpet av ansettelsesforholdet hadde flere gode perioder.

Basert på at begge domsavgjørelsene angir arbeidsgivers oppsigelsesgrunnlag for solide, kan det tenkes at lavere sykefravær eller tilsvarende sykefravær over kortere tid vil aksepteres av domstolene i tvist om saklig oppsigelse etter aml. § 15-7.

Det er imidlertid verdt å merke seg at arbeidsforholdet i begge dommene var preget av sykefravær over svært mange år. Ingen av dommene gir grunnlag for å konkludere med hvor terskelen for oppsigelse ligger dersom sykefraværet ikke har pågått over like lang tid.

En oppsigelse begrunnet i risiko for fremtidige basert på et historisk sykefravær på 54,6 % over fire år ble godtatt som saklig grunnlag for oppsigelse i LB-2018-24869-2. Sykefraværet skyldtes i en periode psykiske plager, og i en annen periode fysiske smerter i rygg og albue. Det er imidlertid ut fra foreliggende rettspraksis per dags dato vanskelig å skulle si noe om hva den nedre terskelen for omfanget av fraværet er ved kortere lengde, som for eksempel fire år.

Ved sammenhengende og langvarig sykefravær ser man at det tidsmessig ikke stilles like strenge krav som dersom sykefraværet er hyppig og langvarig.

Se for eksempel LB-2005-182268 en kvalitetskontrollør med tennisalbue i en produksjonsbedrift ble oppsagt på grunnlag av høy risiko for tilbakefall. Det ble uttalt av

lagmannsretten at "*hennes sykdom gjorde det uaktuelt at hun kunne komme tilbake til det samme arbeid som hun hadde da hun ble sykmeldt*". Tilrettelegging eller omplassering som kunne ivareta A sin helse i tilstrekkelig grad var ikke mulig for bedriften. Arbeidstakeren hadde vært borte fra arbeidet rett over et år, slik at verneperioden etter arbeidsmiljøloven 1977 § 64 akkurat var utløpt. Dommen illustreres at man ved langvarig sammenhengende fravær, i kombinasjon med dårlige utsikter til å komme tilbake i arbeid, ikke stiller like strenge krav til hvor lang tid det må gå før arbeidsgiver går til oppsigelse.

Et annet eksempel er LA-2009-117161 hvor en arbeidstaker ble oppsagt etter litt over et års sykefravær. A var sammenhengende syk fra 24. mai 2007, og mottok oppsigelse 26. juni 2008. Retten la vekt på at arbeidstaker overfor arbeidsgiver ikke hadde ønsket å opplyse arbeidsgiver om han ønsket å komme tilbake i arbeid etter yrkesrettet atferd med tanke på omskolering, og at arbeidsgiver i en slik situasjon ikke kunne anses å være forpliktet til å holde stilingen åpen. Oppsigelsen ble ansett for å være saklig begrunnet.

I tingrettsdommen THADE-2006-37535 ble det uttalt at ved 2,5 års sykefravær kreves konkrete krav til positive framtidsutsikter for at oppsigelsen ikke skal være saklig begrunnet.

LB-2005-182268, LA-2009-117161 og THADE-2006-37535 innebærer at man ved sammenhengende sykefravær ut over verneperioden krever en god prognose for bedret arbeidsevne innen rimelig tid for at oppsigelsen ikke skal være saklig.

Det finnes ikke rettskilder som tilsier at man ved hyppig og langvarig sykefravær kan gå til saklig oppsigelse av arbeidstakeren etter en like kort periode som dersom sykefraværet er sammenhengende. Det er også verdt å merke seg at alle de tre dommene nevnt ovenfor gjaldt fulltidssykmeldte, slik at sakene har begrenset overføringsverdi til de som er delvis sykmeldte i tilsvarende lengde.

6 Rimelighetsvurderingen

6.1 Innledning

I tillegg til tilretteleggingsplikten og prognosen for fremtidig sykefravær anviser forarbeidene og rettspraksis til en konkret rimelighetsvurdering.

Generelt kan det sies at saklighetsvurderingen foretas etter konkret helhetsvurdering av det påberopte grunnlaget for oppsigelsen, og hvor det etter en interesseavveining også må tas stilling til om det etter begge parters behov anses som rimelig at arbeidsforholdet avsluttes.⁵³

Ethvert forhold som er relevant for oppsigelsesvurderingen må derfor tas i betraktning. Momenter i rimelighetsvurderingen som ofte trekkes frem i rettspraksis og juridisk teori vil i det følgende gjennomgås.

6.2 Arbeidsgivers kostnader ved sykefraværet

6.2.1 Innledning

Dersom en arbeidstaker har fravær som skyldes sykdom har arbeidsgiver kostnader i forbindelse med sykefraværet. Først og fremst knytter det seg utgifter til arbeidsgiverperioden for sykepenger etter ftrl. § 8-19, som fastslår at arbeidsgiver er pliktig til å betale sykepenger til den ansatte de første seksten dagene ved sykefravær.

Arbeidsgiver har også utgifter tilknyttet at andre må overta arbeidsoppgavene, og til at arbeidskraften dermed blir begrenset. Eventuell innleie av vikar koster penger, i tillegg til at opplæring tar tid.

Arbeidsgivers kostnader har blitt trukket frem som et moment i rimelighetsvurderingen i større grad enn tidligere i nyere rettspraksis. Beregningsmodeller på nett gjør det enkelt for

⁵³ Skjønberg s 417

arbeidsgiver å holde oversikt over kostnadene, og arbeidsgiver og domstolene er dermed blitt mer oppmerksomme på problemstillingen.^{54 55}

6.2.2 Kostnader ved sykefravær og arbeidsgivers økonomi

Arbeidsgiver har ulike kostnader tilknyttet en arbeidstakers sykefravær.

Ved arbeidsuførhet som skyldes sykdom har arbeidstakere rett til sykepengene fra folketrygden jf. ftrl. § 8-4. De første seksten dagene er det imidlertid arbeidsgiver som må betale sykepengene jf. ftrl. § 8-19. Etter arbeidsgiverperioden tar NAV over betaling av sykepengene, med mindre arbeidsgiver er pliktig til å gi full lønn etter tariffavtale eller arbeidsavtale.

Arbeidsgiverperioden startet å løpe på nytt dersom arbeidstakeren er tilbake i arbeid før nytt sykefravær, slik at det ved *hyppig* sykefravær vil løpe store kostnader for arbeidsgiver i form av flere arbeidsgiverperioder.

Dersom arbeidstakeren har "*langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær*" er det mulighet for arbeidsgiver å få dekket utgifter til arbeidsgiverperioden av NAV jf. ftrl. § 8-20. Søknadsfristen er imidlertid kort og refusjon gis bare for 3 måneder før den måneden kravet ble fremsatt.⁵⁶

Relevante bestemmelser knyttet til arbeidsgivers kostnader ved sykefravær er blant annet ftrl. §§ 23-2, 8-10, 8-12, 8-28, 8-29, og 8-33 jf. lov 29. april 1988 nr. 21 ("ferieloven") § 10 nr. 4. Det vil ikke gås nærmere inn på hvilke konkrete kostnader arbeidsgiver vil ha ved sykefravær i denne konkrete avhandlingen utover enkle eksempler, ettersom kostnadene vil variere med hvilken arbeidsavtale som er inngått, hvilken lønn den ansatte har og hvor hyppig sykefraværet er.

⁵⁴ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/beregningsmodell-for-kostnader-av-sykefravar/beregningsmodell-for-kommuner-og-fylkeskommuner>.

⁵⁵ <https://www.dnb.no/bedrift/forsikring/kalkulator/sykefravaer.html>

⁵⁶ Se NAVS rundskriv til ftrl kap 8: sykepengene, R08-00-A19, § 8-20 først ledd

I forbindelse med ny IA-avtale ble det bestilt en rapport om sykefraværsoppfølging (SINTEF-rapporten), og denne rapporten illustrerer blant annet arbeidsgivers kostnader vær sykefravær.
57

Rapporten viser at hvor arbeidstakeren har en lønn på kr 518 000 får arbeidsgiver bare dekket 74,6 % av sine direkte kostnader tilknyttet sykefraværet av folketrygden. De resterende prosentene på 25,4 %, kr 176 635, må arbeidsgiver dekke selv.⁵⁸

Et annet eksempel trukket frem i rapporten er en arbeidstaker med lønn på kr 1 000 000, hvor arbeidsgiver har en brutto lønnskostnad på kr 1 405 027 og vil måtte dekke hele 60,5 % av kostnadene selv, kr 849 748. Eksemplene i rapporten illustrerer godt hvordan utgiftene til arbeidsgiver øker med lønningen til den ansatte.

Eksemplene har en arbeidsgiverperiode med i regnestykket.

Arbeidsgiver vil også kunne ha andre former for kostnader, som for eksempel tap på grunn av lavere produksjon, mindre produktivitet, og kostnader til vikar.

Som illustrasjon på at arbeidsgivers kostnader får betydning i rimelighetsvurderingen, kan det vises til Colorline-dommen, hvor det ble uttalt at "*omkostningene over mange år forbundet med å skaffe vikarløsninger må ha vært omfattende. Når det også ses hen til det ytterligere lønnsansvaret for Color Line dersom A vendte tilbake som friskmeldt en tid- for deretter å gå inn i nye sykmeldingsperioder- tilsier en helhetsvurdering at oppsigelsen må opprettholdes*".

Det er verdt å merke seg hvordan lagmannsretten i rimelighetsvurderingen vektlegger kostnadene arbeidsgiver "*må ha*" hatt i forbindelse med vikarløsninger, og det eventuelle fremtidige lønnsansvaret arbeidsgiver ville fått dersom A skulle vende tilbake i arbeid og deretter gå ut i ytterligere sykmeldinger. Momentet hører til i rimelighetsvurderingen og blir vektlagt i arbeidsgivers favør.

Det er ikke unikt for arbeidsgiveren i denne saken at de har betydelige utgifter i tilknytning til en ansatts sykefravær. En naturlig tolkning at begrepet "*må ha vært omfattende*" tilsier at arbeidsgiver ikke har lagt frem konkrete kostnader for sykefraværet til A i dette konkrete

⁵⁷ https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/avdelinger/helse/endelig_rapport_sykefravarsoppfolging-ulike-land-2018.pdf , kostnader ved sykefravær for arbeidsgiver på s 67 til 71. (29.03.2019)

⁵⁸ SINTEF-rapporten s 69

ansettelsesforholdet. Likevel synes det ikke å være til hinder for at lagmannsretten vektlegger denne kostnaden avslutningsvis i rimelighetsvurderingen sin.

Domsavgjørelsen kan dermed i tillegg tas til inntekt for at arbeidsgiver ved å fremlegge dokumentasjon på utgifter lettere kan høres med at det er urimelig at arbeidsgiver skal bære risikoen for syke arbeidstakere, ettersom kostnadene fort kan bli høye.

At arbeidsgivers kostnader kan vektlegges i rimelighetsvurderingen kan illustreres av en dom fra lagmannsretten, LB-2018-24869-2, som gjaldt oppsigelsen av A på grunn av risiko for fremtidig sykefravær. Retten fremhevet at arbeidsgiver på grunn av det hyppige fraværet tidvis hadde hatt doble lønnskostnader på grunn av vikarbruk og opplæring. Arbeidsgiver hadde forsøkt tilrettelegging i tilstrekkelig grad. Den usikre prognosen om sykefraværet fremover, kostnadene tilknyttet vikarbruk, usikkerheten rundt fraværet, arbeidsgivers behov for avklaring og ulempen fraværet påførte de øvrige ansatte i bedriften av gjorde at oppsigelsen ble ansett for å være saklig begrunnet. Dommen synliggjør at arbeidsgivers kostnader tilknyttet sykefraværet er et relevant moment i saklighetsvurderingen.

Arbeidsgivers økonomi kan bli vektlagt i rimelighetsvurderingen, enten i favør eller disfavør for arbeidsgiveren. En arbeidsgiver med god økonomi vil eksempelvis ha flere muligheter for tilrettelegging enn en arbeidsgiver med dårlig økonomi.

Som illustrasjon på dette kan det vises til Maskinverksted-dommen. Retten la i rimelighetsvurderingen vekt på at bedriften var i en økonomisk vanskelig situasjon, hvor en rekke arbeidstakere var permitterte og nedbemanning av rundt 40-50 ansatte ble vurdert. Det var i en slik situasjon ikke rimelig at arbeidsgiver skulle ha risikoen for at arbeidstakeren også i fremtiden ville være delvis arbeidsufør. Det kan utledes av dommen at arbeidsgivers økonomiske posisjon er relevant for saklighetsvurderingen.

Arbeidsgivers økonomi har en side mot størrelsen på bedriften.

For eksempel vil det kunne vektlegges at arbeidsgiver er en mindre virksomhet med få ansatte, og at det derfor er ekstra belastede med en arbeidstaker med mye sykefravær. Se som eksempel RG 1985 s. 577 hvor det i vurderingen av hvilke tilretteleggingsmuligheter bedriften hadde ble vektlagt at bedriften hadde ni ansatte, og dermed begrensede tilretteleggingsmuligheter.

Det er ut fra gjennomgang av rettspraksis ikke vanlig at domstolene går detaljert inn på hvilke kostnader arbeidsgiver har ved sykefraværet til arbeidstakeren i saklighetsvurderingen, for eksempel hyppig arbeidsgiverperiode eller lønnsutgifter. Det kan samtidig ikke utelukkes at dette momentet i større grad vil bli synligere i rettspraksis etter hvert som det stadig blir enklere for arbeidsgiver å få en god oversikt over kostnadene. Særlig for mindre bedrifter hvor det ikke er økonomisk rom for å ansatte flere kan det tenkes at slike kostnader vil kunne vektlegges i rimelighetsvurderingen.

At arbeidsgiver kostnader og økonomiske posisjon trekkes frem i saklighetsvurderingen vil ofte være til arbeidsgivers gunst ved dårlig økonomi. Basert på gjennomgått rettspraksis synes arbeidsgivers kostnader i forbindelse med sykefravær synes bare å bli vektlagt av domstolene i den grad de går utover hva som er vanlig eller rimelig i den konkrete situasjonen.

6.3 Vikarbruk

Utover det økonomiske har vikarbruk også praktiske sider som kan bli vektlagt i rimelighetsvurderingen.

Utfordringer knyttet til vikarer for arbeidstakeren med sykefravær, for eksempel at kompetansen vanskelig kan erstattes av vikar, vil kunne vektlegges i arbeidsgivers fravær i rimelighetsvurderingen.⁵⁹ Motsetningsvis kan det også tillegges vekt i arbeidsgivers disfavør at sykefraværets ulemper avlastes ved bruk av vikarer.⁶⁰

Lagmannsrettsdommen, LF-2013-5417, saken gjaldt en lærer som ble oppsagt under henvisning til risiko for svært omfattende fravær. Som følge av omfattende sykefraværet og at man ved sykefraværet måtte leie inn vikarer til skoleelevene, i tillegg til at læreren ikke bidro med å tilrettelegge for vikarene og øvrige kollegaer som måtte steppe inn, ble oppsigelsen funnet saklig begrunnet. Lagmannsretten uttalte at sykefraværet "*utvilsomt [må] ha virket uheldig på læringsmiljøet*" siden "*det betinget omfattende bruk av vikarlærere*". Dommen illustrerer at praktiske ulemper ved vikarbruk også kan vektlegges i rimelighetsvurderingen.

6.4 Behov for avklaring

⁵⁹ Fougner m.fl. s 922

⁶⁰ Storeng m.fl. s 494

At arbeidsgiver har behov for avklaring vil være et moment relevant i rimelighetsvurderingen.

Behovet for avklaring vil typisk knytte seg bemanningssituasjonen, for eksempel behovet for å ha en ansatt fast til stede. Dette ble lagt til grunn i LB-2018-24869-2, hvor en lagermedarbeider med et sykefravær på gjennomsnittlig 54,6 % ble oppsagt. Det ble i rettens saklighetsvurdering uttalt at *"oppfølgingen under sykefraværet, opplæring av vikarer og usikkerheten knyttet til lengden av fraværet, har krevd ressurser av avdelingen, noe som igjen har gått utover arbeidsmiljøet. I denne situasjonen har arbeidsgiver et behov for avklaring"*. I denne konkrete saken hadde også behovet for avklaring en side mot det økonomiske.⁶¹

Behovet for avklaring kan også knytte seg til hensynet til andre ulemper ved sykefraværet, som økt belastning på øvrige ansatte og ulemper ved vikarbruk.⁶²

Man skal imidlertid være varsom med å vektlegge dette momentet for tungt i en situasjon hvor man vurderer oppsigelse av en arbeidstaker med hyppig og langvarig sykefravær, ettersom de aller fleste arbeidsgivere vil ha et sterkt ønske om avklaring. Man må derfor knytte behovet for avklaring opp mot de øvrige momentene i saken som tilsier at oppsigelsen er saklig, herunder om tilretteleggingsplikten er overholdt og prognosen og deretter under rimelighetsvurderingen, herunder det økonomiske, prognosen og det tidsmessige.

6.5 Belastningen på de øvrige ansatte

Sykefravær vil ofte medføre en ekstra belastning på de øvrige ansatte i virksomheten i form av at de får ekstra arbeidsoppgaver, mer ensformige arbeidsoppgaver eller lignende.

I LB-2018-24869-2, som redegjort for under punkt 6.4, ble det vektlagt av lagmannsretten at de øvrige ansatte i virksomheten fikk mer ensformige og tyngre oppgaver som følge av tilretteleggingen og sykefraværet til den ene ansatte.

I en annen dom, RG 1985 s. 577, ble det vektlagt at merbelastningen på de øvrige ansatte som følge av sykefraværet var så stor at flere hadde uttrykt at de vurderte å søke nytt arbeid, selv om de kom dårligere ut av det økonomisk. Det ble uttalt at situasjonen *"synes uholdbar i lengden for andre ansatte"*. Dommen illustrerer at man i rimelighetsvurderingen kan ta

⁶¹ Se punkt 6.2

⁶² Se LF-2013-5417 som er gjennomgått under punkt 6.3.

hensyn til merbelastningen sykefraværet medfører på de øvrige ansatte og arbeidsmiljøet i bedriften.

6.6 Stillingstypen

Noen stillinger er av en slik art at det er ekstra viktig å ha en fullt funksjonerende ansatt uten betydelig sykefravær i stillingen.

I Maskinverksted-dommen ble det for eksempel vektlagt av lagmannsretten at "*den som har en lederstilling [må] 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*". Hensynet til arbeidsgiver og de øvrige ansatte tilsier altså at en oppsigelse er rimelig siden sykefraværet til en ansatt i en nøkkelstilling medfører særlige påkjenninger for bedriften. Dommen illustrerer at hvilket sykefravær arbeidsgiver må akseptere vil avhenge noe av stillingens karakter.

6.7 Arbeidstakers forhold

I avveiningen mellom hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver kan ulike forhold ved arbeidstakeren vektlegges, herunder ulemper oppsigelsen vil medføre for arbeidstakeren.

Som eksempel vil det typisk kunne få betydning at arbeidstakeren er eldre og dermed vil ha vanskelig for å finne nytt arbeid. Nettopp dette var tilfellet i offshore-dommen, hvor den ansatte var 56 år gammel og dermed kunne oppleve det som vanskelig å finne nytt arbeid, i tillegg til at vedkommende kunne gå av med pensjon om bare 4 år. Dette ble ikke utslagsgivende, og oppsigelsen ble ansett for å være saklig.

Et annet eksempel er maskinverksted-dommen, hvor det ble vektlagt at oppsigelsen ville ramme den ansatte hardt fordi vedkommende hadde et sterkt ønske om å komme tilbake i arbeid. Heller ikke i denne saken ble hensynet til arbeidstaker avgjørende.

Andre forhold som kan vektlegges ifølge rettspraksis er ansiennitet, forholdet på arbeidsplassen, type stilling, muligheter for tilrettelegging, mulighet for omplassering, alder,

muligheter til annet arbeid, familiesituasjonen, forsørgelsesbyrde, økonomi, gjeldsbyrde og arbeidstakers helse og mulighet til å finne annet arbeid.⁶³

Basert på gjennomgått rettspraksis ser man at rimelighetsvurderingen ofte fokuserer på arbeidsgivers forhold, og at ulemper for arbeidstaker i liten grad blir vektlagt. Samtidig har det i denne oppgaven blitt gjennomgått saker hvor arbeidsgiver i stor grad har sterke saker og hvor sykdomsbildet tilsier et fortsatt omfattende sykefravær. I saker hvor spørsmålet om saklig oppsigelse er mer usikkert, vil det tenkes at arbeidstakers hensyn får større gjennomslagskraft.

6.8 En konkret helthetsvurdering

Hvilke momenter som kan tenkes påberopt i vurderingen av om en oppsigelse begrunnet i sykefravær er saklig begrunnet etter aml. § 15-7 må avgjøres ut i fra de faktiske forholdene i saken.

Andre relevante momenter enn de som allerede er nevnt vil for eksempel kunne være om arbeidsgiver har fulgt gjeldende saksbehandlingsregler for oppsigelsesprosessen.⁶⁴ Det vil ikke gås nærmere inn på flere momenter av hensyn til oppgavens ordbegrensning.

⁶³ Skarning, s. 95-96

⁶⁴ Storeng m.fl. s 494

7 Bevisbyrden

7.1 Hovedregel og unntak

Hovedregelen er at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig begrunnet. ⁶⁵ Det vil derfor være til arbeidsgivers fordel å bygge på en relativt fersk prognose som utgangspunkt i oppsigelsesvurderingen.

Beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt, se for eksempel LB-2016-101949.

Bevisbyrderegelen ved oppsigelse innebærer at arbeidsgiver har risiko for at de faktiske forhold som oppsigelsen bygger på er faktisk riktige og kan bevises. ⁶⁶ Bevisbyrderegelen gjelder generelt for saklighetsvurderingen.

Ved oppsigelse på grunn av hyppig og/eller langvarig sykefravær innebærer hovedregelen om bevisbyrde at det er arbeidstaker som må dokumentere at det er prøvd tilrettelegging, og hvordan arbeidstakerens prognose er.

I noen tilfeller er det likevel slik at arbeidstaker er nærmest til å klargjøre prognosen. ⁶⁷ Ved oppsigelse på grunn av sykefravær er unntaket fra hovedregelen om bevisbyrde særlig aktuelt ved kronisk og langvarig sykdom, hvor tilstanden må antas å være den samme med mindre arbeidstaker sannsynliggjør annet. ⁶⁸

7.2 LG-2016-177480 (maskinverksted-dommen)

7.2.1 Om maskinverksted-dommen

Maskinverksted-dommen gjaldt A som ble oppsagt desember 2015 under henvisning til "*en diagnose og en sykdomshistorikk som indikerer at framtidig retur til stillingen ikke er aktuelt*".

⁶⁵ Skjønberg, m.fl. s 470-471

⁶⁶ Fougner mfl s. 889

⁶⁷ Skjønberg, m.fl. s 470-471

⁶⁸ Kokkvold s 11

Spørsmålet for lagmannsretten var om oppsigelsen var saklig begrunnet jf. aml. § 15-7.

Domsavgjørelsen problematiserer og drøfter bevisbyrden ved oppsigelse basert på dårlige utsikter for arbeidstakeren å komme tilbake i arbeid. Det var tvil om oppsigelsen bygget på faktisk riktige forhold, og spørsmålet om og i hvilken grad arbeidsgiver er pliktig til å undersøke videre prognose sto sentralt for retten.

A hadde vært ansatt i selskapet som maskinarbeider siden 2006, og som formann siden 2008. Først i 2012 begynte sykefraværet til A, og årsaken til fraværet var en kronisk sykdom med navnet Bechterevs som gir plager med ledd og senere. A var delvis sykmeldt fra 2012 til 2013, og fra 2014 hadde A vært fullt ut sykmeldt. Når oppsigelsen ble gitt mottok A arbeidsavklaringspenger fra NAV.

Etter at oppsigelse ble levert, etterspurte advokaten til A opplysninger for grunnlaget for oppsigelsen. Arbeidsgiver hadde da begrunnet oppsigelsen med at A hadde vært syk i flere år, vært gjennom flere utredninger og prøvd ulike medisiner uten at det indikerte at hans arbeidsevne var blitt bedre.

Arbeidsgiver hadde frem til februar 2015 fulgt opp arbeidstaker med dialogmøter. I februar og april 2015 innkalte imidlertid NAV til to oppfølgingsmøter som arbeidsgiver ikke møtte til.

August 2015 ble det avholdt et oppfølgingsmøte hvor A sin nærmeste leder var til stede. Det ble i dette møtet sagt fra A sin side at han ønsket å komme tilbake i arbeid og at han hadde en time hos revmatolog som han *håpet* kunne føre til videre fremgang og forbedring. Etter dette møtet tok ikke arbeidsgiver videre kontakt med A for å avklare situasjonen før oppsigelse ble gitt i desember 2015.

Sentralt for lagmannsretten var spørsmålet om arbeidsgiver skulle ha gjort mer for å avklare sykdomssituasjonen til A etter siste oppfølgingsmøte i august, før oppsigelse ble gitt i desember.

Arbeidsgiver anfører at det er den ansatte som må gi opplysninger om helsesituasjonen, og at de ikke selv kunne ta direkte kontakt med legene siden A ikke hadde gitt fritak for legens taushetsplikt.

Det forelå ikke dokumentasjon på hvordan A sin helsetilstand var høsten 2015. Først etter drøftelsesmøtet foreligger det en legejournal hvor det fremgår at A kan starte "litt i arbeid", men at A "bør starte forsiktig" på grunn av hans kroniske lidelse og smertetilstand.

I spørsmålet om arbeidsgiver skulle ha undersøkt sykdomsbildet til A nærmere før oppsigelse ble gitt deler lagmannsretten seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet kommer frem til grunn at: *"det var A som i utgangspunktet skulle gi opplysninger om, og eventuelt når, han ville komme tilbake i arbeid"*. Videre legger flertallet vekt på at A ikke ga noen tilbakemelding til arbeidsgiver etter besøket hos revmatologen. På den annen side fulgte heller ikke arbeidsgiver opp, og lagmannsretten kommer til at de til en viss grad kan bebreides for dette og at *"arbeidsgiver burde også kontaktet A for å få mer informasjon"*.

Flertallet mener likevel at det ikke har betydning for saken at arbeidsgiver *"til en viss grad kan bebreides"* for å ikke ha fulgt opp saken, siden fastlegen til A *"i så fall ville ha gitt de samme opplysninger som fremgår av journalnotatet"*.

Det påpekes videre av lagmannsretten at arbeidsgiver ikke ville ha fått opplysninger som talte for at A kunne komme tilbake i arbeid ved å kontakte leger eller annet helsepersonell, og at slike opplysninger uansett ville ha vært uten betydning for arbeidsgivers vurdering. Uansett om arbeidsgiver hadde tatt kontakt med lege, ville de ikke hatt grunnlag for å anta at A kunne være tilbake i sin stilling innen seks til tolv måneder. Rettens flertall konkluderer deretter med at arbeidsgiver hadde tilstrekkelig grunnlag for å vurdere sykdomsbildet på oppsigelsestidspunktet.

Flertallet går deretter over i en vurdering av om arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten sin, og det foretas en konkret avveining av både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Det påpekes at siden A hadde en lederstilling, så var det viktig at han var til stede på arbeidsplassen og ikke tilstrekkelig at A eventuelt arbeidet i redusert stilling.

Det ble også påpekt at A ikke hadde rett til omplassering på bekostning av andre ansatte, og arbeidsgiver ikke hadde plikt til å opprette ny stilling som ledd i tilretteleggingen for A. Tilretteleggingsplikten var dermed oppfylt ettersom arbeidsgiver ikke kunne gjøre mer med hensyn i å tilrettelegge for A.

Det ble avslutningsvis også drøftet av rettens flertall at en oppsigelse ville ramme A hardt siden han hadde et sterkt ønske om å komme tilbake i arbeid. Dette ble veid opp mot at andre ansatte ikke hadde en leder å forholde seg til slik situasjonen var.

Det tas også hensyn til at arbeidsgiver var i en vanskelig økonomisk situasjon, og at det ikke er rimelig at arbeidsgiver må bære risikoen for A's fortsatte uførhet når en rekke ansatte var permitterte og nedbemanningsprosesser foregikk.

Oppsigelsen ble ansett for å være saklig begrunnet jf. aml. § 15-7.

Lagmannsrettens mindretall mente derimot at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet jf. aml. § 15-7.

Mindretallet påpeker at arbeidsgiver burde ha foretatt ytterligere undersøkelser, og at arbeidsgiver etter oppfølgingssamtalen i august 2015 hadde en "*klar oppfordring*" til å følge opp hvordan A sin helsemessige situasjon hadde utviklet seg etter time hos revmatologen. I tillegg hadde A i en telefonsamtale i oktober 2015 med sin nærmeste overordnede uttrykt at han følte seg bedre, og på bakgrunn av dette kan ikke oppsigelsen anses saklig ettersom arbeidsgiver ikke har oppfylt sin undersøkelsesplikt.

I forbindelse med taushetsplikt la rettens mindretall vekt på at til tross for taushetsplikten til legen til A, så hadde ikke arbeidsgiver spurt om fritak og dermed kunne de heller ikke anses å ha tilstrekkelig grunnlag for å vurdere A sin helsesituasjon på oppsigelsestidspunktet.

7.2.2 Domsanalyse av LG-2016-177480 (maskinverksted-dommen)

Et sentralt spørsmål for prognosevurderingen, som blir drøftet i domsavgjørelsen, er hvilke plikter arbeidsgiver har for å avklare sykdomsbildet fremover (prognose).

Spørsmålet oppstår som en konsekvens av at det er usikkert hvor langt arbeidsgivers plikt til å innhente prognose før oppsigelse strekker seg. En konsekvens av at arbeidsgiver har bevisbyrden er at arbeidsgiver også som utgangspunkt bærer risiko for at oppsigelsesgrunnlaget bygger på riktig faktum, likevel slik at det i noen tilfeller er arbeidstaker som står nærmest til å avklare forholdene rundt oppsigelsesgrunnlaget.⁶⁹

⁶⁹ Se punkt 7.1

Spørsmålet kan formuleres som et spørsmål om hvem som står nærmest til å avklare den fremtidige prognosen for sykefraværet.

Det var i etterkant av oppsigelsen ikke tvil om at A er syk og fremdeles vil være syk i fremtiden. Spørsmålet knytter seg dermed til hvilken informasjon arbeidsgiver hadde og burde ha innhentet før oppsigelse ble vurdert.

I maskinverksted-dommen foretar lagmannsretten en snudd bevisbyrde ved at retten konkluderer med at det er A som er nærmest til å bevise at han vil kunne komme tilbake i arbeid. Når A ikke gir arbeidsgiver slik informasjon, må A bære risikoen for det.

Årsaken til at lagmannsretten foretar en snudd bevisbyrde antar jeg er fordi det er tale om en langvarig og kronisk sykdom, hvor det har blitt forsøkt forskjellige behandlinger og medisiner uten at det har forbedret arbeidsevnen til den ansatte.

Dommen synes dermed ikke å gi grunnlag for at bevisbyrden generelt er snudd ved oppsigelse på grunn hyppig og langvarig sykefravær, men at det synes å foreligge en presumsjon for dårlig diagnose og snudd bevisbyrde ved kronisk sykdom av en viss varighet (år).

Domsavgjørelsen kan tolkes slik at man ved kroniske sykdommer som gir høyt sykefravær legger det over på arbeidstakeren å bevise sykdomsbildet i fremtiden ikke vil være tilsvarende det historiske sykdomsbildet.

Lagmannsrettens vurdering av bevisbyrden kan imidlertid kritiseres på flere måter.

Utgangspunktet er, som nevnt ovenfor, at arbeidsgiver bærer risiko for at oppsigelsen bygger på saklig grunnlag.

Hvis man ser på den informasjonen arbeidsgiver i denne sak hadde ved oppsigelsen, så hadde arbeidsgiver ikke hørt noe fra arbeidstaker om prognosen siden han i en telefonsamtale sa han følte seg bedre. Det var så vidt jeg forstår ikke forsøkt innhentet samtykke til å kontakte lege, eller forsøkt innhentet noen prognose i forkant av oppsigelsesvurderingen ut over denne telefonsamtalen.

At arbeidsgiver da kan anta at prognosen er den samme, er uten tvil en fordel for arbeidsgiver på bekostning av arbeidstaker. Det kan stilles spørsmål om det ikke burde stilles krav om at arbeidsgiver i det minste forsøker å innhente informasjon om prognosen.

Arbeidsloven og vernet mot oppsigelse ved sykdom er utarbeidet med hensyn til den enkelte ansatte som opplever sykdom, og dersom man legger slike forhold over på den syke vil man klart svekke vernet som lovgivningen har ment å gi den enkelte arbeidstakeren i en særlig sårbar stilling.

Det er også merkverdig at lagmannsretten konkluderer med at arbeidsgiver ikke ville ha fått ny informasjon ved å ta kontakt med lege (forutsatt samtykke), ettersom arbeidsgiver på tidspunktet ikke kunne ha vist hvilken informasjon de eventuelt ville ha fått dersom de faktisk forsøkte å få samtykke til å få ta kontakt med lege. Verken arbeidsgiver eller domstolene kan vite dette sikkert, og da synes det merkelig å anta hva legene eventuelt ville ha sagt i en vurdering av om grunnlaget for oppsigelsen bygger på riktig faktum.

Selv om dommen på flere steder kan kritiseres, er det samtidig ikke tvil om at den sender signal til arbeidsgiver om at man ved langvarig og kronisk sykdom kan legge til grunn den samme prognose som tidligere har vært, uten å undersøke dette nærmere før man går til oppsigelse.

Samtidig domsavgjørelsen avsagt i dissens, hvor retten delte seg i et flertall på tre dommere og et mindretall på to dommere. Lagmannsrettens mindretall og flertall synes å legge til grunn to helt forskjellige forventinger til hvor aktiv arbeidsgiver må opptre i en slik situasjon.

Avgjørelsen er derfor på ingen måte klar, og det er derfor usikkert hvilken rettskildemessig vekt man skal tillegge avgjørelsen.

Domsavgjørelsen kan tas til inntekt for at det ved langvarig og kronisk sykdom foreligger en snudd bevisbyrde, slik at det er det faktisk er arbeidstaker som må fremlegge en positiv prognose for sykefraværet, og dersom dette ikke gjøres vil prognosen være den samme som tidligere.

Avgjørelsen kan ikke tas til inntekt for at arbeidstaker til enhver tid står nærmest til å avklare sykdomsbildet. Det må også tas hensyn til at arbeidsgiver tidligere hadde avklart situasjonen, selv om det tok lang tid fra avklaring til beslutning om oppsigelse ble tatt. I tillegg var det tale om en langvarig og kronisk sykdom, hvor det ikke forelå forhold som tilsa at prognosen var endret. Det er derfor forståelig at konklusjonen ble som den ble, selv om lagmannsrettens fremgangsmåte kan kritiseres.

7.2.3 Bevisbyrden i praksis

Nyere rettspraksis synes å gi uttrykk for at man ved langvarig sykdom har en snudd bevisbyrde, slik at arbeidstaker står nærmest til å klargjøre prognosen. Et slikt synspunkt kan utledes av maskinverksted-dommen som redegjort for ovenfor.

Synspunktet om snudd bevisbyrde ved langvarig sykdom har også støtte i LB-2018-24869-2, hvor A ble oppsagt etter fire år med psykiske plager samt plager med rygg og albue. Det ble av retten uttalt "*A opplyste at han skulle ha en operasjon og at "han burde kunne være tilbake i arbeid om 2-3 måneder". A har forklart at dette forutsatte at arbeidet ble tilrettelagt. Lagmannsretten legger etter bevisføringen til grunn at A ikke ga arbeidsgiver noen nærmere informasjon om den forestående operasjonen og hvilken virkning denne kunne ha på sykefraværet. Det var heller ikke fremlagt for arbeidsgiver noe dokumentasjon som gjorde det påregnelig at A kunne forventes tilbake i full stilling innen rimelig tid"*.

Også her ser man at retten legger det over på arbeidstaker å klargjøre prognosen, og man ser at retten tar utgangspunkt i at A ikke vil kunne komme tilbake i arbeid med mindre det gis en sikker prognose.

Det er samtidig viktig å hele tiden ha i tankene at det er tale om avgjørelser fra lagmannsretten, og at problemstillingen ikke har vært avklart i høyesterett. Rettssituasjonen per dags dato synes imidlertid å være at man kan anta at sykdomsbildet fremover vil være det samme som tidligere i saker ved langvarig sykdom, med mindre en sikker prognose kan gis. Men andre synes rettspraksis å innebære at i saker med langvarig og/eller kronisk sykdom er arbeidstaker som er nærmest til å klargjøre sykdomsbildet fremover.

8 Litteraturliste

8.1 Lover

Lov 02. april 1988 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd

Lov 15. juni 2001 nr. 93 om erstatning ved pasientskader mv.

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

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip

Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.

8.2 Forskrifter

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper

8.3 Forarbeider og stortingsdokument

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

NOU 1990: 20 forenklet folketrygdlov

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidsvern og arbeidsmiljø

Innst.O. nr. 71 (1992-1993) Innstilling fra sosialkomiteen om endring i lov av 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd

Ot.prp. nr. 39 (1992-1993) om lov om endringer i lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd

NOU 2000: 27 sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv

Ot.prp. nr. 18 (2002-2003) om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (tilrettelegging for og oppfølging av sykmeldt mv.) og om endringer i folketrygdloven, brann- og eksplosjonsvernoven og eltilsynsloven

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

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

Prop. 115 L (2012-2013) Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidserloven)

8.4 Domsregister

Høyesterett

Rt. 1959 s. 900

Rt. 1995 s. 227

Rt. 2007 s. 1458

HR-2009-1129-A

HR-2011-908-A

HR-2017-1265-U

HR-2018-2344-A

Underrettspraksis

LG-2000-1060

LB-2005-182268

LG-2006-100708

LA-2009-117161

LF-2013-5417 (RG 2013 s. 1033)

LB-2016-35087 Colorline

LB-2016-70178-2

LG-2016-101949 Offshore

LG-2016-177480 Maskinverksted

LB-2018-24869-2

RG 1985 s. 577 (Tana og Varanger herredsrett)

RG 1988 s. 735 (Nordre Sunnmøre herredsrett)

RG 2005 s. 807 (Drammen tingrett)

RG. 2013 s. 880 (Agder lagmannsrett, LA-2013-45685)

RG 2013 s. 1033 (Frostating lagmannsrett, LF-2013-5417)

THADE-2006-37535

TOSLO-2015-85737

Stavanger tingrett, 06. Mai 2016, 16-021325TVI-STAV (Ikke publisert)

8.5 Juridisk Litteratur

8.5.1 Bøker

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken og Tarjei Thorkildsen, *arbeidsmiljøloven kommentarutgave*, 3. utgave (Oslo 2018)

Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven; kommentarer og praksis*, 2. utgave (Oslo 2015)

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

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell Arbeidsrett*, 2. utgave, (Oslo 2017)

Storeng, Nils, Tom Beck og Arve Due Lund, *Arbeidslivets spilleregler*, 3. utgave (Oslo 2014)

8.5.2 Annen juridisk litteratur

Bakke, Olaug Kristine, *Norsk lovkommentar til folketrygdløven 1997*, Gyldendal rettsdata www.rettsdata.no

Dalheim, Tron, *Norsk lovkommentar til arbeidsmiljøloven 2005*, Gyldendal rettsdata www.rettsdata.no

Eidsvaag, Tine, "Handlaus gjæte, vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakerene med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse", 2008
http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/3589/Dr.thesis_Tine%20Eidsvaag.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gaard, Espen, *Norsk lovkommentar til statsansatteløven 2017*, Gyldendal rettsdata www.rettsdata.no

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude Lenth (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Fagbokforlaget Arbeidsrett.no. <https://www.arbeidsrett.no/>

Kokkvold, Lars, "sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt", *Arbeidsrett 01/2005 volum 2*, (2005)

https://www.idunn.no/arbeid/2005/01/sykdomsfraver_som_oppsigelsesgrunn_etter_at_vernep_rioden_i_arbeidsmiljoloov

Ytre-Arna, Rune, *Norsk lovkommentar til arbeidsmiljøloven 2005*, Gyldendal rettsdata
www.rettsdata.no

8.6 Andre kilder

8.6.1 Dokumenter, undersøkelser og rapporter

IA-avtalen for perioden 2019-2022

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

SINTEF-rapporten https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/avdelinger/helse/endelig_rapport_sykefravarsoppfolging-ulike-land-2018.pdf

SSB statistikk over sykefravær <https://www.ssb.no/sykefratot/>

8.6.2 Nettartikler

Folkehelseinstituttet, *muskel- og skjeletthelse*, 14.05.2018

<https://www.fhi.no/nettpub/hin/ikke-smittsomme/muskel-og-skjeletthelse/>

Folkehelseinstituttet, *Sammenheng mellom arbeid og god helse*, 2015

<https://www.fhi.no/publ/2015/sammenheng-mellom-arbeid-og-god-helse/>

Idebanken.org, *Ulike perspektiver på sykefravær*

<https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/arsaker-til-sykefravaer>

Ragnhild Heyerdahl, , *Dette betyr IA-avtalen for deg, som ansatt og som tillitsvalgt*,
Frifagbevegelse, 20.09.2018

Regjeringen, *folketrygdens utgifter*, 08.10.2018

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/folketrygdens-utgifter/id2613905/>

Regjeringen, *Hva er et inkluderende arbeidsliv?* 05.03.2019

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/

Regjeringen, *Høyere sykefravær i Norge enn i andre land*, 19.06.2014

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Hoyere-sykefravar-i-Norge-enn-i-andre-land/id763889/?q=sykefravær>

8.7 Beregningsmodeller

DNB, beregninger av kostnader ved sykefravær,

<https://www.dnb.no/bedrift/forsikring/kalkulator/sykefravaer.html>

KS, Beregningsmodell for kostnader av sykefravær, <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/beregningsmodell-for-kostnader-av-sykefravar/>