

Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@helmr.no

Spalten er utarbeidet av:



Advokat
Håkon Andreassen
Partner, Advokat-
firmaet Helmr



Advokatfullmektig
Maja Elgaaen
Advokatfirmaet Helmr

Oppsigelse ved langvarig sykdom?

Spørsmål:

Vi har en ansatt som har vært 100 % sykemeldt i over et år. Vi har i løpet av året han har vært sykemeldt, hatt tett kontakt med vedkommende, og han har indikert at han er i dårlig form, og at han ikke tror det er utsikter for å vende tilbake til arbeidet på en god stund. Da han hadde vært syk ett år, startet vi derfor en oppsigelsesprosess, og innkalte den ansatte til et drøftelsesmøte. Her opplyste den ansatte imidlertid at fastlegen hadde tro på at han, med riktig behandling og gradvis opptrapping i arbeidet, kunne ha gode sjanser for å vende 100 % tilbake i jobb på sikt. Legen hadde også utstedt en legeerklæring som bekreftet dette. Etter anbefaling fra legen foreslo den ansatte å starte å jobbe 20 % på nyåret, for deretter å trappe gradvis opp i stilling.

Vi ble svært overrasket over dette, ettersom vi hele tiden har fått indikasjoner på at den ansatte ikke vil kunne starte å jobbe igjen. Betyr dette at vi er avskåret fra å starte en oppsigelsesprosess?

Svar:

Arbeidstaker som er syk, er vernet fra oppsigelse det første året etter arbeidsuførheten inntrådte. Er den ansatte fortsatt syk ved utløpet av denne perioden, løper dette vernet ut. Det er likevel ikke slik at det er «fritt frem» å si opp den ansatte. Dere må da vurdere om dere har saklig grunn til å gå til oppsigelse.

I vurderingen av om det foreligger saklig grunn for oppsigelse er flere forhold

relevante. For det første må det vurderes hvorvidt arbeidsgiver har tilrettelagt for å få den ansatte tilbake i jobb. Arbeidsgiver har en ganske vidtrekkende lovpålagt tilretteleggingsplikt, og dersom denne plikten ikke er oppfylt, vil en oppsigelse neppe stå seg. Hvor langt denne tilretteleggingsplikten strekker seg, beror på en konkret helhetsvurdering hvor virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Av arbeidsmiljøloven følger det at arbeidsgiver plikter å legge til rette «så langt det er mulig», men dette kan likevel ikke tas helt på ordet. Tiltakene som iverksettes, må være nødvendige, realistiske og egnet til å tilbakeføre arbeidstakeren til arbeidet.

For det andre må det sees hen til arbeidstakers fremtidige arbeidsevne: Er det utsikter for at arbeidstaker innen rimelig tid kan vende tilbake til sin stilling og sitt arbeid, og må arbeidsgiver fortsatt regne med omfattende fravær?

For det tredje må det gjøres en interesseavveining mellom arbeidstakers behov for å beholde jobben og arbeidsgivers interesse i å avslutte arbeidsforholdet. Flere momenter er relevant i denne interesseavveiningen, herunder hvilke faktiske og økonomiske ulemper fraværet påfører virksomheten, hvilken belastning fortsatt fravær påfører andre arbeidstakere, virksomhetens størrelse og økonomi mm. Dersom arbeidsgivers ulemper for eksempel egentlig kan avhjelpes ved å ansette en vikar, vil denne interesseavveiningen ofte gå i arbeidsgivers disfavør.



Slik vi forstår det, er det nå kommet indikasjoner på at det er en forhåpning om at arbeidstaker kan komme tilbake til 100 % stilling. Det er denne oppdaterte situasjonen dere må ta utgangspunkt i ved vurderingen av om det er grunnlag for oppsigelse.

Den nærmere prognosen og opplysningene i legeerklæringen er imidlertid uklare og fortsatt unyanserte. Vi anbefaler dere å henvende dere til arbeidstaker og eventuelt fastlege for å få mer utfyllende opplysninger om arbeidstakers prognose, mulighet for å vende tilbake og antatt tidsperspektiv. Dersom det – basert på denne nye informasjonen – fremstår som at det er gode utsikter for at arbeidstaker kan gjeninntre i arbeidet innen rimelig tid, kan dette tale for at det ikke på nåværende tidspunkt foreligger saklig grunn til å si opp vedkommende. Fremstår det fortsatt uklart om det foreligger oppsigelsesadgang, anbefaler vi dere å innhente kyndig bistand.