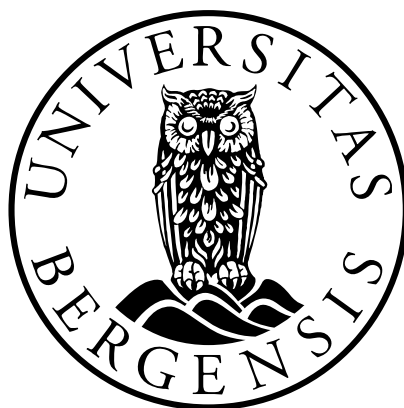


Oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold, med særlig fokus på arbeidsgivers handlinger

*En analyse av hvilke forventninger som kan stilles til
arbeidsgivers handlinger ved tre typetilfeller for
oppsigelse*

Kandidatnummer: 143

Antall ord: 14 881



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

08.06.2020

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	3
1.2	Nærmere om problemstillingen og avgrensninger	4
1.3	Metodiske bemerkninger	6
1.4	Den videre fremstillingen	8
2	Saklighetsvurderingen ved oppsigelser grunnet arbeidstakers forhold.....	9
2.1	Innledende bemerkninger	9
2.2	Allment om saklighetsvurderingen.....	10
2.2.1	Oppsigelsen må ikke bygge på utenforliggende hensyn	10
2.2.2	Rimelighetsbetraktninger og interesseavveining	11
2.2.3	Nærmere om arbeidsgivers handlinger som del av saklighetsvurderingen	14
3	Forventninger til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen: Analyse av tre typetilfeller	16
3.1	Innledning.....	16
3.2	Mangelfulle arbeidsprestasjoner.....	17
3.2.1	Særtrekk ved saklighetsvurderingen.....	17
3.2.2	Forventninger til arbeidsgivers handlinger.....	19
3.2.2.1	Arbeidsgivers handlinger må være tilpasset situasjonen	19
3.2.2.2	Betydningen av årsaken til de manglende prestasjonene: skillet mellom manglende evne og manglende vilje	24
3.2.2.3	Betydningen av stillingens art.....	26
3.2.2.4	Kort om advarsler.....	27
3.3	Sykefravær.....	28
3.3.1	Særtrekk ved saklighetsvurderingen.....	28

3.3.2	Forventninger til arbeidsgivers handlinger.....	30
3.3.2.1	Oppfølgingsplikten etter aml. § 4-6 (3) og (4).....	30
3.3.2.2	Tilretteleggingsplikten etter aml. § 4-6 (1).....	31
3.3.2.3	Betydningen av prognosen.....	36
3.4	Avhengighetsproblematikk.....	37
3.4.1	Særtrekk ved saklighetsvurderingen.....	37
3.4.2	Forventninger til arbeidsgivers handlinger.....	38
3.4.2.1	Retningslinjer etter AKAN-modellen.....	38
3.4.2.2	Nærmere om AKAN-modellen i lys av Rt. 1999 s. 163.....	39
3.4.2.3	Utenfor AKAN-modellen.....	41
4	Konklusjon.....	44
	Kilder.....	47

1 Innledning

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Å være i arbeid er viktig for både samfunnet og den individuelle arbeidstaker. Det bidrar til personlig utfoldelse, økonomisk sikkerhet og evnen til å forsørge seg selv og andre.¹ At arbeid er viktig på individnivå reflekteres også i lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov § 110. Bestemmelsen innebærer at staten skal legge til rette for at ethvert arbeidsført menneske skal kunne leve av sitt arbeid. At muligheten til å arbeide er en menneskerett viser dens betydning. En oppsigelse kan derfor få store konsekvenser for den det gjelder, og av den grunn er det en høy terskel for gyldig oppsigelse i norsk rett.² Arbeidstaker skal ha en trygghet i ansettelsesforholdet.

Etter lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.) § 15-7 (1) kan ikke arbeidsgiver si opp arbeidstaker uten at det er «saklig» begrunnet. Begrunnelsen kan basere seg på «arbeidstakers forhold», som innebærer at arbeidstaker for eksempel har utvist mangelfulle arbeidsprestasjoner, vært fraværende fra jobb, oppført seg utilbørlig ol. Selv om en oppsigelse i slike tilfeller vil bygge på forhold på arbeidstakersiden, må det også ses hen til forhold på arbeidsgiversiden i vurderingen av oppsigelsens saklighet.³ I et ansettelsesforhold gjelder det en ulovfestet lojalitetsplikt som innebærer en plikt for avtalepartene til å opptre lojalt og aktsomt overfor hverandre.⁴ For arbeidsgiver innebærer dette en alminnelig veilednings- og tilretteleggingsplikt.⁵ Arbeidsgiver kan derfor sies å ha en generell plikt til å legge forholdene til rette for at arbeidstaker skal kunne lykkes i sitt arbeid. Imøtekommelsen av disse pliktene vil være relevant i vurderingen av en oppsigelses saklighet, og det finnes flere eksempler fra rettspraksis hvor oppsigelser har blitt underkjent fordi arbeidstaker ikke er fulgt opp slik han skal.⁶ Et spørsmål som da oppstår er hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger i en saklighetsvurdering –

¹ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 415.

² Se bla. Rt. 2009 s. 685. Dommen blir behandlet i del 2.2.2.

³ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 217.

⁴ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 244.

⁵ Skarning, *Sykefravær*, s. 62.

⁶ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 227.

hvilke vurderingstemaer og retningslinjer eksisterer, og hva kan påvirke forventningene til arbeidsgiver?

Oppgavens formål er å redegjøre for saklighetsvurderingen, og kartlegge hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger. Det vil derfor måtte foretas en analyse av hva som kan påvirke vurderingen av arbeidsgivers handlinger, fordi hva som kan forventes vil kunne variere etter omstendighetene. Problemstillingen er som følger: Hvilke forventninger kan stilles til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen?

Begrepet «saklighetsvurderingen» retter seg mot vilkåret «saklig» i aml. § 15-7 (1). Med «arbeidsgivers handlinger» menes det kommunikasjon og aktivitet fra arbeidsgiver som inngår i tilretteleggings- og veiledningsplikten. Det er derfor ment som en samlebetegnelse for veiledning og tilrettelegging av arbeidstaker, og omfatter blant annet oppfølging, advarsler, samtaler, epost, oppfølgingsplaner, omplassering ol. Når problemstillingen retter seg mot «hvilke forventninger» en kan stille til arbeidsgivers handlinger, sikter det til retningslinjer og vurderingstemaer som det kan opereres med når arbeidsgivers handlinger skal vurderes.

Problemstillingen anses som aktuell av flere årsaker. For det første er saklighetsvurderingen en omfattende vurdering, slik at det anses som høyst relevant å analysere og kartlegge dens innhold. For det andre kan søkelyset på arbeidsgivers handlinger bidra til en synliggjøring av hvilket aktivitetsnivå som forventes av arbeidsgiver i saklighetsvurderingen. I relasjon til oppsigelse ved sykefravær, skriver Skarning i *Sykefravær* hvordan de erfaringsmessig opplever at mange arbeidsgivere tar lett på tilretteleggingsplikten, og ikke er bevisst på hvilken betydning det kan ha når oppsigelsen senere skal vurderes av domstolene.⁷

Problemstillingen kan derfor bidra til en bevisstgjøring av forventningene til arbeidsgivers handlinger i kraft av lojalitetsplikten. Det anerkjennes at dette er et snevert fokusområde, men på bakgrunn av de nevnte momentene anses det likevel som et relevant og aktuelt tema.

1.2 Nærmere om problemstillingen og avgrensninger

Slik det presiseres i problemstillingen vil oppgaven ta utgangspunkt i oppsigelser basert på «arbeidstakers forhold», jf. aml § 15-7(1). Det avgrenses følgelig mot oppsigelser basert på

⁷ Skarning, *Sykefravær*, s. 130.

«virksomhetens» og «arbeidsgivers» forhold. Det vil heller ikke gis en redegjørelse av oppsigelser i prøvetid etter aml. § 15-6, og avskjedigelser etter aml. § 15-14. Det vil imidlertid være noe rettspraksis knyttet til disse situasjonene, og deres relevans vil bli nærmere forklart når de presenteres. Til slutt avgrenses det mot saksbehandlingsreglene som følger av arbeidsmiljølovens kap. 15. Disse vil være sentrale i vurderingen av en oppsigelses saklighet, men oppgavens tema forutsetter at de er oppfylt.

Oppsigelser på bakgrunn av arbeidstakers forhold er tradisjonelt blitt inndelt i ulike typetilfeller innen juridisk teori. Selv om noen teoretikere har vist skepsis til en slik inndeling, fremstår det som hensiktsmessig å operere med typetilfeller i denne oppgaven.⁸ I denne oppgaven er det typetilfellene mangelfulle arbeidsprestasjoner, sykefravær og avhengighetsproblematikk som vil utgjøre utgangspunktene for analysen av forventningene til arbeidsgivers handlinger.⁹ Dette vil gi en ryddig oversikt over innholdet i saklighetsvurderingen, ved at de særlige vurderingstemaer som gjør seg gjeldende ved hvert typetilfelle vil bli belyst. Videre vil det systematisere analysen av hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgiver, ved at det gir analysen et naturlig utgangspunkt. Det er imidlertid viktig å merke seg at inndelingen i typetilfeller ikke har en selvstendig rettslig verdi, men er kun ment som et pedagogisk verktøy.

Det finnes flere inndelinger av typetilfeller enn det oppgaven tar for seg, for eksempel lojalitetsbrudd og brudd på arbeidsplikten.¹⁰ Oppgaven avgrenses til de nevnte typetilfellene på bakgrunn av en vurdering av hva som vil være mest interessant i lys av problemstillingen. Mangelfulle arbeidsprestasjoner fremstår som høyst aktuelt for oppgavens tematikk. Arbeidstakers arbeidsoppgaver er i hovedsak bestemt av arbeidsgiver, slik at han - i lys av lojalitetsplikten – i utgangspunktet skal sette arbeidstaker i stand til å kunne utføre dem. Det fremstår derfor som særlig interessant å analysere hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger i slike oppsigelsessituasjoner. I relasjon til sykefravær og avhengighetsproblematikk, skiller disse seg fra mangelfulle arbeidsprestasjoner ved at forventningene til arbeidsgivers handlinger i stor grad er kodifiserte i henholdsvis lov og avtale. Ved oppsigelse grunnet sykefravær vil arbeidsgivers oppfyllelse av oppfølgings- og tilretteleggingsplikten i aml § 4-6 utgjøre et sentralt moment i saklighetsvurderingen. Ved

⁸ Fanebust gir uttrykk for noe skepsis i *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 192.

⁹ Typetilfellene er inspirert fra Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, kap. 17.1.3.

¹⁰ Se for eksempel Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, kap. 17.1.3.

oppsigelse grunnet avhengighetsproblematikk er det utarbeidet AKAN-retningslinjer som gir en klar «policy» for hva arbeidsgiver skal foreta seg i slike situasjoner. Dette skiller seg fra situasjoner hvor arbeidstaker utviser manglende arbeidsutførelse, da dette ikke har et like klart rammeverk i forhold til forventninger til arbeidsgivers handlinger. Det kan derfor være interessant å se hvilke likheter og forskjeller som kan identifiseres mellom typetilfellene.

Til slutt må det gis noen bemerkning til gjennomføring av analysen i oppgavens hoveddel, da det i prinsippet kan gjøres på flere måter. I *Oppsigelse i arbeidsforhold* tar Fanebust for seg konkrete eksempler på arbeidsgivers handlinger, som feilvurderinger i tilsettingsfasen, provokasjon og oppklaringsplikt, og redegjør for hvordan disse kan virke inn på saklighetsvurderingen.¹¹ I denne oppgaven er det imidlertid ikke konkrete handlinger som utgjør utgangspunktet for analysen, men de tre presenterte typetilfellene for oppsigelse. Gjennom en analyse av de relevante rettskildene ved hvert typetilfelle, søkes det som nevnt å klarlegge hvilke forhold som kan påvirke forventningene til arbeidsgivers handlinger. Svakheten med den valgte tilnærmingen er at den ikke vil synliggjøre det handlingsspektret arbeidsgiver står overfor. Styrken er derimot at analysen vil kunne klarlegge generelle retningslinjer og vurderingstemaer som kan benyttes uavhengig av hvilken konkret handling det er snakk om. Av den grunn vil det ikke skilles mellom ulike former for handlinger i analysen.

1.3 Metodiske bemerkninger

Opgaven bygger på juridisk metode i den forstand at den bygger på legitimerede argumentkilder; lov, forarbeider, lovformål, høyesterettspraksis, andre myndigheters praksis, reelle hensyn og juridisk teori.¹² I relasjon til redegjørelsen av saklighetsvurderingen vil autoritative kilder som lov, forarbeider og høyesterettspraksis være sentrale. De autoritative kildene er imidlertid ikke tilstrekkelige for å besvare problemstillingen, noe oppgaven senere vil vise. Av den grunn vil underrettspraksis spille en viktig rolle i oppgavens hoveddel, og det vil derfor gis noen bemerkninger i forhold til dette. For det første vil underrettspraksis sin vekt som rettskilde variere i forhold til tilgjengeligheten av autoritative rettskilder. Der de autoritative kildene er tilnærmet fraværende, vil underrettspraksis være sentralt. I slike

¹¹ Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, kap. X.

¹² Monsen, *Innføring i juridisk metode*, s. 30.

situasjoner vil det være viktig å kartlegge om det foreligger en fast, ensartet og relativt langvarig praksis.¹³ Årsaken til dette er at underrettspraksis ikke er legitimert i autoritet, altså gjennom Grunnloven slik som høyesterettspraksis, jf. Grunnloven § 88. Det er i stedet legitimert gjennom andre rettssikkerhetsbetraktninger, som hensynet til forutberegnelighet og prinsippet om likebehandling.¹⁴ Det vil derfor i visse tilfeller vises til flere underrettsdommer for å underbygge et argument, slik at rettsikkerhetsbetraktningene blir ivaretatt.

For det andre kan det være vanskelig å tolke argumenters vekt og betydning i underrettspraksis. Fanebust skriver i *Oppsigelse i arbeidsforhold* hvordan det i underrettspraksis ofte blir «nevnt en rekke momenter, uten at det blir sagt noe om hvilken vekt hvert enkelt av dem har hatt ved den konkrete vurderingen.»¹⁵ Rettspraksisen gir derfor ikke alltid en klar veiledning om de konkrete avveiningene. Samtidig argumenter Fanebust for at det har en egenverdi å kartlegge hvilke momenter som blir benyttet:

«At momenttypene blir fokusert, kan ha sin betydning i seg selv ved at det skaper en viss klarhet og markering omkring de enkelte typer relevante momenter. En slik fokusering kan også gjøre det lettere å se hvilke hensyn som bør være av betydning ved vektleggingen av momentene.»¹⁶

Så til tross for at det kan være vanskelig å si noe om et moments vekt eller betydning, vil det fortsatt ha en verdi at momentet blir benyttet.

Til slutt vil det pekes på et viktig rettssikkerhetshensyn som trekkes frem av Fanebust i relasjon til bruken av underrettspraksis: Det er bare et lite antall dommer som blir påanket videre innen arbeidsretten, og det vil derfor være «dommer fra tingretten eller lagmannsretten som i praksis blir avgjørende for arbeidstakers rettsstilling i de fleste tilfeller».¹⁷ Det har derfor en særlig rettssikkerhetsmessig verdi å analysere underrettspraksis, spesielt innen arbeidsretten.

¹³ Monsen, *Innføring i juridisk metode*, s. 39.

¹⁴ Monsen, *Innføring i juridisk metode*, s. 39.

¹⁵ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 69.

¹⁶ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 69.

¹⁷ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 70.

1.4 Den videre fremstillingen

I oppgavens del 2 vil det gis en redegjørelse av saklighetsvurderingen. Vurderingens innhold og terskel vil presenteres, og det vil gis noen bemerkninger knyttet til forholdet mellom arbeidsgivers handlinger og saklighetsvurderingen. Dette vil utgjøre et viktig bakteppe for problemstillingens fokusområde.

I del 3 vil de ulike typetilfellene bli individuelt presentert. Det vil innledningsvis til hvert typetilfelle redegjøres for særtrekk ved saklighetsvurderingen. Med dette menes de hensyn, vurderingstemaene og momentene som kan gjøre seg gjeldende. På denne måten vil saklighetsvurderingens innhold bli enda nærmere utbrodert. Etter redegjørelsen vil relevante rettskilder bli presentert og analysert for å undersøke hvilke forventninger som stilles til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen, og hva som kan påvirke disse forventningene.

I del 4 vil det gis en konklusjon til oppgavens problemstilling. Hovedtrekkene ved analysen vil presenteres, og det vil ses på eventuelle likheter og forskjeller mellom typetilfellene i relasjon til hva som kan forventes av arbeidsgiver.

2 Saklighetsvurderingen ved oppsigelser grunnet arbeidstakers forhold

2.1 Innledende bemerkninger

Som nevnt innledningsvis er det en høy terskel for oppsigelse i norsk rett, og formålet er å sikre arbeidstaker et trygt ansettelsesforhold. Det er imidlertid klart at arbeidsgiver må ha en mulighet til å avslutte arbeidsforholdet i visse tilfeller, og av den grunn foretas det en konkret vurdering av en oppsigelses saklighet.¹⁸ Det er viktig å huske at arbeidsgivers hjemmel for å si opp arbeidstaker følger av styringsretten, og ikke av aml. § 15-7 (1).¹⁹ I Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) ble styringsretten forklart som arbeidsgivers rett til å «organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet» (s. 1609). Dette er en ulovfestet rettsnorm som innebærer at arbeidsgiver ensidig kan treffe beslutning som har virkning for arbeidsforholdet.²⁰ Styringsretten begrenses imidlertid av flere forhold, blant dem aml. § 15-7. Kravet til en saklig grunn for oppsigelse må derfor forstås som en skranke for arbeidsgivers adgang til å si opp ansatte. Den videre redegjørelsen av saklighetsvurderingen, kartlegger derfor grensene for arbeidsgivers oppsigelsesadgang.

En følge av den høye terskelen i saklighetsvurderingen er at oppsigelsesårsaken må være av en viss karakter for å oppfylle saklighetskravet. En må imidlertid ha i mente at oppsigelsesgrunnen ikke må utgjøre et *vesentlig* mislighold av arbeidsavtalen. Dersom dette er tilfellet, står man overfor en avskjedsgrunn jf. aml. § 15-14 (1). Akkurat hvor grensen går mellom oppsigelse og avskjed er vanskelig å si konkret, men det er viktig å være bevisst på at skillelinjen eksisterer. Som nevnt innledningsvis vil ikke grensen mot avskjedigelse bli nærmere berørt.

Domstolsprøvelsen av oppsigelser har gått fra prøvelse av korrekt faktum og fraværet av utenforliggende hensyn, til prøvelse av selve arbeidsgiverskjønnet.²¹ I Rt. 1984 s. 1058, som gjaldt en oppsigelse av en skuespiller, ble det anført av teateret at domstolene bare kan prøve

¹⁸ Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør), behandles nærmere i del 2.2.2.

¹⁹ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 840.

²⁰ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 96.

²¹ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 848.

saksbehandlingen, om det er lagt til grunn riktig faktum og om det er tatt usaklige hensyn. Til dette uttalte Høyesterett at domstolene kan prøve «om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren.» (s. 1067). Norske domstoler kan derfor i dag prøve alle sidene av en oppsigelse, og vurdere om oppsigelse er den beste løsningen ut ifra en avveining av partenes interesser.²²

Det er også viktig å påpeke at en oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold, kan være saklig selv om arbeidstaker ikke kan bebreides for at han ikke oppfylte sine plikter.²³ Med andre ord er det ikke et krav til at arbeidstaker har utvist subjektiv skyld i relasjon til oppsigelsesgrunnen.²⁴ For eksempel, dersom arbeidstaker presterer dårlig, kan han sies opp selv om han ikke hadde «forsett» om å utføre en dårlig jobb. Men dersom arbeidstaker kan bebreides, kan dette utgjøre et viktig moment i saklighetsvurderingen.²⁵

2.2 Allment om saklighetsvurderingen

2.2.1 Oppsigelsen må ikke bygge på utenforliggende hensyn

At en oppsigelse må være «saklig begrunnet» i arbeidstakers forhold tilsier at den må basere seg på konkrete og faktiske omstendigheter. Å si opp en arbeidstaker på bakgrunn av rykter eller følelser kan ikke sies å være «saklig». I tillegg tilsier ordlyden at begrunnelsen ikke kan bygge på utenforliggende hensyn. Fanebust har oppstilt to krav for at et forhold kan være relevant å ta i betraktning:²⁶ For det første må forholdet kunne kobles til arbeidstaker, noe som naturlig nok følger av ordlyden «arbeidstakers» forhold, jf. aml. § 15-7 (1). For det andre må forholdet gi arbeidsgiver et reelt behov for å gå til oppsigelse, for eksempel fordi det fører til økonomiske tap for virksomheten. Det er ikke et krav at arbeidstakers opptreden har ført til at virksomheten har lidt et tap eller en skade, men dersom dette har skjedd vil det utgjøre et

²² Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 848.

²³ Storeng et al., *Arbeidslivets spilleregler*, s. 501.

²⁴ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 191.

²⁵ Storeng et al., *Arbeidslivets spilleregler*, s. 501.

²⁶ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 64.

viktig moment. Jo større skade som kan oppstå på grunn av arbeidstakers handlinger, desto lettere vil oppsigelsen anses som saklig.²⁷

Kravet til saklighet retter seg følgelig mot grunnlaget for avgjørelsen, og vilkårets ordlyd gir ikke anvisninger på en sammensatt helhetsvurdering. Dersom arbeidsgiver kan anføre grunner som etter ordlyden er «saklig», vil oppsigelsen være gyldig. Av lovens forarbeider følger det imidlertid at saklighetsvurderingen:

«(...) ikke er statisk. Ser man på rettspraksis fra 1936 og fram til i dag, er det helt klart at det har skjedd en utvikling i retning av at det kreves sterkere grunner fra arbeidsgiverens side, for at en oppsigelse skal anses saklig. Særlig har rimelighetsvurderinger i forhold til den oppsagte kommet sterkere inn i bilde (...)»²⁸

Saklighetsvurderingen er dermed tilbøyelig for endringer i tråd med samfunnsutviklingen, slik at vilkåret kan betegnes som en rettslig standard. At det har skjedd en utvikling i retning av at det kreves «sterkere grunner» for oppsigelse tilsier at terskelen er høy, i tråd med hensynene bak bestemmelsen. Det mest interessante er imidlertid at forarbeider viser til rimelighetsbetraktninger for den oppsagte. Dette er en side av saklighetsvurderingen som ikke kan hentes direkte ut fra vilkårets ordlyd - en oppsigelse kan rent språkmessig være saklig selv om den ikke er rimelig for den rammede. Forarbeider gir dermed et viktig tolkningsbidrag i kartleggingen av saklighetsvurderingens innhold.

2.2.2 Rimelighetsbetraktninger og interesseavveining

Rimelighetsbetraktninger vil typisk innebære en vurdering av partenes situasjon, og i relasjon til oppsigelser vil det være relevant å trekke inn konsekvensene av oppsigelsen. I saklighetsvurderingen kan det derfor, for arbeidstakers del, legges vekt på tjenestetid, forsørgelsesbyrder, hvor hardt oppsigelsen rammer, mulighet for ny jobb ol.²⁹ I relasjon til arbeidsgiver vil det typisk ses hen til økonomiske konsekvenser for virksomheten, men også konsekvenser for arbeidsmiljøet kan være relevant å vurdere.³⁰

²⁷ Storeng et al., *Arbeidslivets spilleregler*, s. 501.

²⁸ Ot.prp.nr.41 (1975-1976) s. 73.

²⁹ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 850.

³⁰ Se for eksempel Skarning, *Sykefravær* s. 128, som beskriver konsekvensene sykefravær kan ha for de øvrige ansatte.

I utgangspunktet vil rimelighetsbetraktninger for den ansatte ha størst betydning ved oppsigelser på bakgrunn av arbeidsgivers eller virksomhetens forhold, da dette fremkommer direkte av aml. § 15-7 (2). Etter bestemmelsen skal det foretas en «avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker». Et søkelys på rimelighetsbetraktninger i disse situasjonene fremstår som naturlig: dersom arbeidstaker sies opp på bakgrunn av virksomhetens eller arbeidsgivers forhold, er det ingenting arbeidstaker kunne gjort for å forhindre det. Oppsigelsen kan derfor fremstå som vilkårlig for den rammede. Av den grunn vil det være naturlig å trekke inn rimelighetsbetraktninger i relasjon til den aktuelle arbeidstakers oppsigelse, for å sørge for at oppsigelsen av den konkrete arbeidstakeren er saklig. Av samme grunn finnes det også utvelgingsprinsipper for å unngå vilkårlighet i en nedbemanningsprosess.³¹ Ved oppsigelser på bakgrunn av arbeidstakers forhold er situasjonen derimot annerledes. Arbeidstaker er jo sagt opp nettopp på bakgrunn av eget forhold, og er dermed i utgangspunktet «nærmere» oppsigelsesårsaken sammenlignet med oppsigelser på bakgrunn av virksomhetens forhold. Å trekke inn rimelighetsbetraktninger fremstår derfor ikke som like intuitivt. Men dersom en tar i betraktning hensynene bak oppsigelsesvernet, spesielt med tanke på arbeidets betydning for den individuelle arbeidstaker, fremstår en konkret rimelighetsvurdering som mer naturlig.

Rimelighetsbetraktninger har ved flere anledninger blitt benyttet i saklighetsvurderingen av Høyesterett. I Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein), ble det anført av arbeidstaker at det måtte tas hensyn til hans skikkethet for stillingen, ansiennitet og alder. Saken gjaldt en avskjedigelse av en flykaptein grunnet innføring av brennevin, hetvin og sigaretter i tjenestetid, og Høyesterett kom til at avskjedigelsen kunne opprettholdes som saklig oppsigelse. Til flykapteinens anførsler uttalte førstvoterende at loven ikke åpner for å ta hensyn til slike «subjektive rimelighetsmomenter», men at det likevel kan «legges noe vekt på» slike forhold, på bakgrunn av praksis og teori (s. 1027). Høyesterett la derfor til grunn at lovteksten ikke åpner for å ta hensyn til konkrete rimelighetsbetraktninger, men på bakgrunn av andre rettskilder måtte de likevel få betydning i saklighetsvurderingen, om enn noe beskjedent.

I Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) kom Høyesterett derimot med viktige uttalelser om saklighetsvurderingen, som presiserte bruken rimelighetsbetraktninger og saklighetsvurderingen som en interesseavveining. Saken gjaldt oppsigelsen av en webredaktør, og begrunnelsen var et tillitsbrudd i relasjon til et tidligere straffbart forhold.

³¹ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, kap. 17.1.6.2.

Oppsigelsen ble ikke ansett som saklig av Høyesterett. I redegjørelsen av aml. § 15-7 (1) ble det uttalt:

«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.» (avsnitt 52)

Uttalelsen inneholder flere interessante momenter. At terskelen er «høy» og at arbeidsgiver må vise til «gode grunner», sammenfaller med uttalelsene i forarbeider om et sterkt oppsigelsesvern. Den høye terskelen innebærer at oppsigelsen må være en forholdsmessig reaksjon i forhold til oppsigelsesgrunnen. Det vil for eksempel ikke utgjøre en god grunn å si opp arbeidstaker fordi han kom fem minutter for sent til et møte én gang. Det må derfor vurderes hvor tungtveiende begrunnelsen er, og om en mindre inngripende reaksjon ville vært tilstrekkelig.³²

Videre må det foretas en konkret avveining av virksomhetens og arbeidstakers interesser. At oppsigelsen må fremstå som «rimelig og naturlig» innebærer at interesseavveiningen vil bestå av konkrete rimelighetsbetraktninger. En oppsigelse kan følgelig være usaklig, selv om arbeidsgiver kan vise til legitime behov for å si opp arbeidstaker. Et eksempel: En arbeidstaker har utvist mangelfulle arbeidsprestasjoner slik at virksomheten har et behov for å si ham opp. Men arbeidstakeren har vært ansatt lenge, har små barn og vil ha vanskeligheter med å finne ny jobb. Alle disse betraktningene må trekkes inn i saklighetsvurderingen, og de kan medføre at arbeidsgivers tilsynelatende saklige oppsigelsesgrunn ikke er det likevel, nettopp fordi oppsigelsen ikke vil fremstå som rimelig overfor arbeidstaker. Saklighetskravet må derfor forstås i lys av hensynet til rimelighet. Fougner beskriver dette som at «saklighet erstattes med et krav om rimelighet»³³, noe som fremstår som meget treffende i lys av den opprinnelige ordlydstolkningen som ikke åpnet for en bred helhetsvurdering. Saklighetsvurderingen består følgelig av en konkret interesseavveining, og i denne avveiningen vil rimelighetsbetraktninger spille en viktig rolle

³² Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 416.

³³ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 850.

2.2.3 Nærmere om arbeidsgivers handlinger som del av saklighetsvurderingen

Innledningsvis under del 1.1 ble det konstatert at forhold på arbeidsgiversiden vil være relevante i saklighetsvurderingen, og at dette blant annet kan begrunnes i lojalitetsplikten som råder i arbeidsforholdet. Formålet med denne delen av oppgaven er å klarlegge dette nærmere. Det er flere eksempler fra rettspraksis hvor arbeidsgivers handlinger blir trukket inn i saklighetsvurderingen. Av Rt. 2001 s. 1362 følger det at arbeidstakers forhold ikke kan vurderes isolert, men «må sees i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden (...)» (s. 1376). Videre gav Høyesterett i Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør) uttrykk for at dersom arbeidsgiver hadde foretatt bedre undersøkelser, kunne oppsigelsen vært unngått.³⁴ Arbeidsgivers manglende handlinger talte følgelig for at oppsigelsen ikke var saklig. Også innen juridisk teori belyses det hvordan arbeidsgivers handlinger kan virke inn på saklighetsvurdering. Fanebust skriver i *Oppsigelse i Arbeidsforhold* at arbeidsgiver kan være «avskåret fra å reagere dersom den selv, helt eller for en vesentlig del, kan bebreides».³⁵ Jakhelln mfl. kommenterer i *Arbeidsmiljøloven med kommentarer* hvordan det i saklighetsvurderingen kan være et spørsmål om arbeidsgiver har et medansvar for den situasjonen som har oppstått.³⁶

Det er følgelig klart at forhold på arbeidsgiversiden vil ha betydning for saklighetsvurderingen. Koblingen til lojalitetsplikten må imidlertid forklares nærmere. Lojalitetsplikten i avtaleforhold innebærer i hovedsak at partene i varierende grad må ta hensyn til hverandres interesser.³⁷ Dette vil være særlig aktuelt der det foreligger et skjevt styrkeforhold.³⁸ I et arbeidsforhold er det klart at arbeidsgiveren i hovedsak må anses som den sterke part, slik at lojalitetsplikten står sentralt. I forhold til arbeidsgivers konkrete plikter har han en generell veiledning- og tilretteleggingsplikt, noe som innebærer at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker skal ha muligheten til å mestre sitt arbeid. Dette følger av at arbeidsgiver ikke bare bestemmer om arbeidsforholdet skal opphøre i kraft av sin styringsrett, men som Hotvedt og Ulseth belyser er også «arbeidets innhold, arbeidsmengde, arbeidsmiljø, karrierens retning og fart, (...) i stor grad overlatt til arbeidsgivers skjønn med den betydning

³⁴ Rt. 2009 s. 685 avsnitt 65.

³⁵ Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, s. 217.

³⁶ Jakhelln mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, s. 1124-1125.

³⁷ Giertsen, *Avtaler*, s. 11.

³⁸ Giertsen, *Avtaler*, s. 11.

det har for nåværende og fremtidig inntekt, fagutvikling, selvrespekt, motivasjon og familieliv».³⁹ Det må derfor legges til grunn at arbeidsgiver ved inngåelsen av arbeidsforholdet, forplikter seg til å ivareta disse sentrale interessene på en lojal måte.⁴⁰

Det er flere bestemmelser i arbeidsmiljøloven som kan anses for å gi uttrykk for arbeidsgivers lojalitetsplikt, og disse kan etter omstendighetene være relevante i saklighetsvurderingen. I det videre vil det kort redegjøres for noen av de mest relevante bestemmelsene. Før det gjøres vil det minnes om aml. § 2-1, som gir arbeidsgiver en plikt til å sørge for at bestemmelsene i loven blir overholdt.

Av aml. § 1-1 bokstav d) og f) følger det at lovens formål blant annet er å «legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon» og «å bidra til et inkluderende arbeidsliv». For at dette skal kunne gjennomføres vil det være nødvendig at arbeidsgiver veileder og tilrettelegger for arbeidstaker, og i aml. §§ 4-2 og 4-6 oppstilles det konkrete krav som reflekterer dette. Etter § 4-2 stilles det krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling av arbeidssituasjonen. Av bestemmelsens første ledd følger det at det skal gis informasjon og opplæring om systemer som «nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet». Dette vil sikre at arbeidstakerne kan mestre sitt arbeid. I andre ledd presiseres det hva som skal tas i betraktning ved tilrettelegging av arbeidet. Det skal for eksempel tas hensyn til arbeidstakers «arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger», jf. bokstav b). Det må altså foretas en konkret vurdering av arbeidstakers situasjon, slik at arbeidet kan fordeles og tilrettelegges deretter. Det skal videre gis «tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon», jf. bokstav e). Samlet sett gir bestemmelsen uttrykk for visse krav som skal sikre at arbeidstaker kan lykkes i sitt arbeid.

Etter § 4-6 har arbeidsgiver plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne slik at de kan gjenoppta arbeidet. Også dette kan anses som et utslag av arbeidsgivers lojalitetsplikt da det i stor grad vil ivareta arbeidstakers interesser i arbeidsforholdet. Bestemmelsen vil bli nærmere redegjort for i del 3.3 i forbindelse med oppsigelse grunnet sykefravær.

³⁹ Hotvedt og Ulseth, «Arbeidsavtalen og styringsrett», s. 120.

⁴⁰ Hotvedt og Ulseth, «Arbeidsavtalen og styringsrett», s. 121.

3 Forventninger til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen:

Analyse av tre typetilfeller

3.1 Innledning

Så langt har oppgaven redegjort for innholdet i saklighetsvurderingen. Kort oppsummert er terskelen for oppsigelse høy, det må foretas en konkret helhetsvurdering og det kan ses hen til forhold på arbeidsgiversiden. Det videre spørsmålet er derfor hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen. Hvilke vurderingstemaer kan utledes fra rettskildene, og hva kan påvirke forventningene til arbeidsgiver? Dette er kjernen i oppgavens problemstilling. Rettskilder vil bli analysert for å besvare disse spørsmålene, og som nevnt vil analysen ta utgangspunkt i tre typetilfeller av oppsigelsesgrunner: mangelfulle arbeidsprestasjoner, sykefravær og avhengighetsproblematikk.

Før det foretas en analyse av hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger, vil det gis en redegjørelse av særtrekk i saklighetsvurderingen for hvert typetilfelle. Dette gjøres fordi en oppsigelse på bakgrunn av mangelfulle prestasjoner, sykefravær eller avhengighetsproblematikk naturlig nok bygger på forskjellige omstendigheter, slik at ulike hensyn og momenter kan gjøre seg gjeldende.

Videre er det viktig å være oppmerksom på at det ikke er noe automatikk i at mangelfull arbeidsutførelse, sykefravær eller avhengighetsproblematikk fører til at oppsigelsen er saklig, selv om forholdene isolert sett tilsier det. Saklighetsvurderingen er som nevnt en konkret sammensatt vurdering, hvor interesser på begge sider må trekkes inn, herunder rimelighetsbetraktninger. Den videre analysen vil derfor belyse slike nyanser hvor det aktuelt.

3.2 Mangelfulle arbeidsprestasjoner

3.2.1 Særtrekk ved saklighetsvurderingen

Med mangelfulle arbeidsprestasjoner menes det en utilstrekkelig arbeidsutførelse. At terskelen for saklig oppsigelse er høy gir noe veiledning i hvilken alvorlighetsgrad som kreves. Høyesterett har til nå aldri behandlet en oppsigelse etter § 15-7 grunnet mangelfulle arbeidsprestasjoner, men i Rt. 1987 s. 562 gav de en uttalelse som kan knyttes til tematikken.⁴¹ Dommen gjaldt en sykehjemsbestyrer som ble sagt opp grunnet manglende tilpasning til det ansvaret stillingen krevde. Høyesterett uttalte at bestyreren hadde vist «sterk svikt» i utføringen av sin bestyrerfunksjon, og kom til at oppsigelsen var saklig (s. 566). Begrepet «sterk» indikerer en høy terskel for hvilke arbeidsutførelser som kan legitimere oppsigelse, eller som Fougner beskriver det: «gir (...) en slags pekepinn på hvor Høyesterett legger listen».⁴²

Det finnes et stort utvalg av underrettspraksis som klarlegger relevante vurderingstemaer for saklighetsvurderingen ved mangelfulle prestasjoner. I LE-1995-768-2, som gjaldt oppsigelse grunnet feil i forsendelser av pakker og ved varetelling, ble det uttalt at det må foreligge en arbeidsprestasjon som ligger «markert under» hva som kan «forventes» for at en oppsigelse skal være saklig. Lignende formulering følger blant annet av LB-2004-57689, LA-2017-30027 og LB-2019-74520. Formuleringen belyser to sentrale elementer: Det må kartlegges hva som kan forventes av arbeidsgiver, og deretter må det konstateres et avvik mellom den forventede og den faktiske utførelsen. Bruken av begrepet «markant» tilsier at dette avviket må være kvalifisert, slik at terskelen er høy – i tråd med lovens forarbeider og Rt. 1987 s. 562.

For å kunne fastslå hva som kan forventes av arbeidstakers prestasjoner, er det naturlig å se hen til arbeidsavtalen og tolke den i lys av alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsipper.⁴³ Selv om det er sjeldent at den inneholder eksplisitte krav til arbeidstakers ytelser, kan det også ses hen til andre momenter, som f.eks. stillingsannonsen, søknadsbrev og opplysninger gitt under intervju. Også stillingen mer generelt kan bidra til å klarlegge hva som kan forventes, noe RG 1956 s. 281 illustrerer. Saken gjaldt en farger i en ullvarefabrikk som ble sagt opp

⁴¹ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 856.

⁴² Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 856.

⁴³ Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 191.

grunnet feil i fargingen. Arbeidsgiver mente at arbeidstakers prestasjoner lå under det han måtte kunne forvente. Retten kom imidlertid frem til at arbeidstakerens feil ikke var «mer omfattende enn hva der vanligvis vil forekomme i et farveri», slik at oppsigelsen var usaklig. Det ble blant annet vist til at «det (...) synes å være den alminnelige oppfatning blant farvere at det er sjelden – nærmest et slumpetreff – at man kan oppnå presis samme farve som prøven» i relasjon til farging av ull. Uttalelsen tilsier at det er de realistiske/faktiske omstendighetene som må legges til grunn, i motsetning til en ideal-situasjon, når en skal kartlegge grensene for forventet arbeidsutøvelse. I en ideal-situasjon vil en arbeidstaker aldri foreta feil, slik at enhver mangel potensielt kan utgjøre en oppsigelsesgrunn. Lagmannsretten synes derimot å ha lagt til grunn at feil og mangler er noe som statistisk sett vil forekomme i en stilling (i dette tilfellet ullfarger), slik at det må bli en del av hva som kan forventes.

Et annet aspekt av å sette søkelys på faktiske/realistiske omstendigheter, er å rette blikket på hva arbeidsgiver *med rimelighet* kan forvente av arbeidstaker. I LG-2006-120562 sluttet lagmannsretten seg til tingrettens uttalelse om at det er arbeidsgiveren som har bevisbyrden for at arbeidstaker ikke holder de mål som «med rimelighet kan forventes», og at forventningene ikke kan settes høyere enn det som er «rimelig for stillingen». Også i LB-2007-74289 vises det til hva arbeidsgiver «med rette» kan forvente.

Etter at det er konstatert at det foreligger en mangel i arbeidsutførelsen, må det vurderes om den utgjør et tilstrekkelig avvik fra hva arbeidsgiver med rimelighet kan forvente. Kravet til at avviket må være markert, tilsier som nevnt at terskelen er høy for hva som kan legitimere en oppsigelse. I LE-1995-768-2, som er presentert overfor, kom lagmannsretten frem til at arbeidstakers prestasjoner lå «noe under» hva arbeidsgiver kunne forvente, men at avviket ikke var «av en slik art og omfang» at det gav saklig grunn for oppsigelse. Arbeidstaker hadde altså begått feil som potensielt kunne tilsa at han ble sagt opp, men disse utgjorde ikke et tilstrekkelig avvik fra det arbeidsgiver med rimelighet kunne forvente. I denne vurderingen la lagmannsretten også vekt på arbeidstakers «relativt høye alder, hans langvarige ansettelsesforhold og den forpliktelse bedriften har til å tilrettelegge arbeidet for de ansatte». Det ble derfor sett hen til konkrete rimelighetsbetraktninger på arbeidstakers side, men også arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Sistnevnte forhold ligger i kjernen av oppgavens problemstilling, og i det videre skal det redegjøres nærmere for hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger ved oppsigelser grunnet mangelfulle arbeidsprestasjoner.

3.2.2 Forventninger til arbeidsgivers handlinger

3.2.2.1 Arbeidsgivers handlinger må være tilpasset situasjonen

Til tross for at det er arbeidstakers mangelfulle prestasjoner som utgjør oppsigelsesgrunnen, må det som nevnt også ses hen til forhold på arbeidsgiversiden i vurderingen av oppsigelsens saklighet.⁴⁴ Formålet videre er å kartlegge hva som kan forventes av arbeidsgivers handlinger i slike situasjoner: Hvilket omfang kan forventes? Og hva kan påvirke disse forventningene? Innledningsvis må det bemerkes at det i rettspraksis tilsynelatende ikke opereres med kodifiserte retningslinjer i relasjon til vurderingen av arbeidsgivers handlinger. Selv om aml. § 4-2 kan sies å reflektere arbeidsgivers veilednings- og tilretteleggingsplikt, trekkes den ikke inn i saklighetsvurderingen i praksis.⁴⁵ Av den grunn vil den videre analysen i hovedsak bygge på relevante lovformål, reelle hensyn og rettspraksis.

En mulig retningslinje i relasjon til hva som kan forventes av arbeidsgiver, er å forvente at handlingene er tilpasset arbeidstakers situasjon og den mangelfulle prestasjonens art. Dette kan forstås som et forholdsmessighetskrav. Det er klart at en oppsigelse i seg selv må fremstå som en forholdsmessig reaksjon i lys av oppsigelsesårsaken.⁴⁶ Et annet aspekt av å kreve en forholdsmessig reaksjon, vil være å forvente at arbeidsgivers handlinger er forholdsmessige i relasjon til de nevnte forholdene. I tillegg åpner saklighetsvurderingen for å ta hensyn til konkrete rimelighetsbetraktninger på arbeidstakersiden, slik at det fremstår som naturlig at arbeidstakers situasjon også kan være relevant i vurderingen av arbeidsgivers handlinger.⁴⁷

På bakgrunn av formålsbestemmelsen i § 1-1 e) og arbeidsgivers plikter etter § 4-2 til å tilrettelegge arbeidet i forhold til arbeidstakers forutsetninger, synes det også forsvarlig å forvente at arbeidsgivers handlinger er tilpasset arbeidstakers situasjon.⁴⁸ Videre vil hensynene bak lojalitetsplikten tale for et forholdsmessighetskrav. Formålet med lojalitetsplikten er som nevnt at partene skal ta hensyn til hverandres interesser. Dersom det forventes at arbeidsgivers tiltak må tilpasses arbeidstakers situasjon, vil man sikre at arbeidstaker gis en reell mulighet til å lykkes i sitt arbeid. Likedan kan det anføres at dersom

⁴⁴ Se del 2.2.3.

⁴⁵ Aml. § 4-2 kommenteres i del. 2.2.3.

⁴⁶ Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør). Dommen er kommentert i del 2.2.2.

⁴⁷ Se del 2.2.2.

⁴⁸ Bestemmelsene er kort kommentert i del 2.2.3.

den mangelfulle arbeidsprestasjonen er av omfattende grad, vil lojalitetsplikten tilsi at arbeidsgiver må iverksette store tiltak. Dersom dette ikke gjøres, kan det vanskelig sies at arbeidsgiver ivaretar arbeidstakers interesser. Det bør derfor kunne forventes at arbeidsgivers handlinger «står i stil» til alvorsgraden til de manglende prestasjonene: store mangler krever store tiltak, og motsatt. Det må imidlertid understrekes at dersom den mangelfulle prestasjonen er av svært alvorlig art, vil arbeidsgiver ha mulighet til å avskjedige arbeidstaker. I slike tilfeller vil det være vanskelig for arbeidsgiver å iverksette relevante tiltak. Er prestasjonen av tilnærmet alvorlighetsgrad må dette også påvirke hva som kan forventes av arbeidsgiver i en oppsigelsessituasjon, da arbeidsgiver i slike situasjoner vil ha et særlig behov for å avslutte arbeidsforholdet.

Det finnes flere eksempler på rettspraksis som belyser et potensielt forholdsmessighetskrav. Rt. 1983 s. 537 (Kranfører) kan benyttes for å begrunne at arbeidsgivers handlinger må tilpasses den konkrete situasjonen. Saken gjaldt en oppsigelse av en kranførerlærling under prøvetid. Lærlingen fikk selvstendige arbeidsoppdrag fra og med tredje arbeidsdag. Han ble sagt opp etter noen uker med den begrunnelsen at arbeidsutførelsen ikke utviklet seg tilfredsstillende. Høyesterett kom til at oppsigelsen ikke var gyldig. Dommen handler om oppsigelse under prøvetid, og er derfor ikke helt overførbar til problemstillingens typetilfeller. Etter den tidligere arbeidsmiljøloven § 63 kunne en arbeidstaker ansatt på prøvetid sies opp dersom det var begrunnet i «arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet». I dagens arbeidsmiljølov finner man samme ordlyd i § 15-6. Kjernen i vurderingen er om arbeidstaker fungerer i stillingen, og terskelen for å si opp arbeidstaker er lavere enn etter §15-7.⁴⁹ Likevel kan avgjørelsen være av interesse for oppgavens problemstilling, fordi den belyser forholdet mellom arbeidsgivers handlinger og arbeidstakers situasjon.

I relasjon til begrunnelsen for oppsigelsen uttalte Høyesterett:

«Jeg finner at det ikke forelå et forsvarlig grunnlag for å vurdere Jarle Bråsteins skikkethet og utviklingsmuligheter i kranføreryrket da han ble oppsagt etter knapt tre ukers ansettelse. Han hadde bare fått opplæring og instruksjon de to første dager og var deretter tildelt selvstendige oppdrag som han skulle utføre uten noen form for instruksjon eller bistand. Det han måtte ha fått av instruksjon etter de to første dager,

⁴⁹ Rt. 2003 s. 1071.

må ha vært sporadisk og tilfeldig. Det som er sagt til ham om å unngå brå bevegelser med kranen, har vært lite presist og synes å ha hatt mer preg av alminnelige bemerkninger enn av instruksjon.» (side 541)

Høyesterett klassifiserte den gitte opplæringen som «sporadisk og tilfeldig», «lite presist» og «preg av alminnelige bemerkninger». Det ble også lagt vekt på arbeidstakers korte tid hos arbeidsgiver når Høyesterett uttalte at arbeidstaker ble sagt opp etter «knappt tre ukers» ansettelse. Samlet sett tolkes uttalelsen dithen at arbeidsgivers handlinger ikke var tilstrekkelige i lys av arbeidstakers situasjon (nylig ansatt). Arbeidsgivers handlinger fremstod derfor ikke som forholdsmessige. Selv om saken som nevnt gjaldt oppsigelse under prøvetid, synes situasjonen å være høyst relevant for oppsigelser etter § 15-7. Det er ikke et ukjent fenomen at arbeidsoppgaver kan endre seg i form, mengde eller vanskegrad. Dette kan skyldes ny teknologi, markedssvingninger, men også personlige forhold ved arbeidstaker (for eksempel endringer i privatlivet). I slike situasjoner kan arbeidstaker oppleve problemer med utøvelsen av arbeidsoppgavene, og da vil det være viktig at arbeidsgiver utøver sine plikter i kraft av hans lojalitetsplikt på en forholdsmessig måte. Situasjonen som trekkes frem i eksempelet synes også å ligge i kjernen av aml. § 4-2 (2) bokstav e).⁵⁰

At arbeidstakers personlige situasjon må vektlegges i vurderingen av arbeidsgivers handlinger fremkommer også av LB-2018-159246. Saken gjaldt oppsigelsen av en «controller». Arbeidstaker var for en periode i permisjon når et nytt systemet ble innført, og hun anførte at hun hadde fått for dårlig opplæring etter at hun kom tilbake. Lagmannsrettens flertall foretok en konkret vurdering av de anførte prestasjonsmanglene og de tiltakene arbeidsgiver hadde iverksatt, og kom til at oppsigelsen var usaklig. Arbeidstakers prestasjoner ble ikke ansett som markert avvikende fra hva arbeidsgiver kunne forvente, og i denne vurderingen spilte arbeidsgivers handlinger en viktig rolle.

Lagmannsrettens flertall slo tidlig fast at det i saklighetsvurderingen må vurderes om «arbeidstaker er gitt tilstrekkelig mulighet til å nå kravene» satt av arbeidsgiver. Flertallet kommenterte deretter arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging, sett i lys av arbeidstakers situasjon (bla. 60% permisjon):

⁵⁰ Bestemmelsen er kommentert i del 2.2.3.

«Det var arbeidsgivers ansvar å legge til rette slik at A fikk opparbeidet seg tilstrekkelig kompetanse i bruk av SAP til å løse de oppgavene hun ble satt til. Videre er det er arbeidsgivers ansvar at oppgavene hun ble gitt, ble tilpasset hennes situasjon med redusert arbeidstid og to små barn hjemme. Flertallet kan ikke se at Fiskars har ført bevis for at arbeidsmengden var tilpasset As situasjon, og at forholdene ble lagt tilstrekkelig godt til rette for at hun kunne ha mulighet til å lykkes.»

Forventningene til arbeidsgiver ble derfor satt med utgangspunkt i arbeidstakers særegne situasjon. I dette tilfellet ble ikke arbeidsgivers handlinger ansett som tilstrekkelige for at arbeidstaker kunne lykkes i sitt arbeid, sett i lys av hennes konkrete forhold. Retten kom senere med handlingsalternativer for arbeidsgiver når det ble uttalt:

«Flertallet finner at Fiskars' arbeidsledelse får betydning for saklighetsvurderingen på noen konkrete punkter. As valg om å komme raskt tilbake fra fødselspermisjon og jobbe 40 prosent, skapte utfordringer. Ikke minst i lys av dette skulle det vært holdt strukturerte møter med A utover våren 2017. Hun skulle da vært gitt klare beskjeder om hva Fiskars forventet av henne, og hun skulle på en helt annen måte enn det som skjedde, vært informert om hva konsekvensen kunne bli dersom arbeidsprestasjonene ikke forbedret seg. Fiskars kunne også på en tydeligere måte rådgitt A i spørsmålet om å ta full permisjon når man så at hun slet i arbeidet»

Lagmannsretten synes å ha gitt uttrykk for hvilke handlinger som hadde vært forholdsmessige i lys av arbeidstakers situasjon. Hadde disse tiltakene blitt gjennomført kan det tenkes at vurderingen av arbeidstakers prestasjoner hadde blitt annerledes, slik at oppsigelsen kunne vært saklig. Men på bakgrunn av arbeidsgivers uforholdsmessige handlinger fikk ikke arbeidstaker muligheten til å lykkes i sitt arbeid, og hennes prestasjoner ble følgelig ikke ansett som markert avvikende fra det som kunne forventes. Retten synes derfor å legge stor vekt på arbeidstakers konkrete forutsetninger.

Også LG-2011-30589 illustrerer at arbeidsgivers handlinger bør fremstå som forholdsmessige. Saken gjaldt en farmasøyt som ble sagt opp grunnet gjentatte tilfeller av feilekspedisjoner og brudd på instruksjer i kvalitetssystemet. Lagmannsretten fant at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet. Retten la vekt på at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad hadde veiledet arbeidstaker ved hendelsene. Lagmannsretten la tidlig til grunn at terskelen for å si opp en arbeidstaker grunnet manglende arbeidsprestasjoner er særlig høy der

arbeidstakeren har vært ansatt i flere år. Lagmannsrettens vurdering av arbeidsgivers handlinger må derfor forstås i lys av den oppstilte terskelen.

I relasjon til saklighetsvurdering anså retten det som klart at arbeidstaker hadde vist mangler ved arbeidsutøvelsen. Det ble imidlertid ikke vurdert hvorvidt de utgjorde markerte avvik fra hva arbeidsgiver med rimelighet kunne forvente. Det ble i stedet for uttalt at:

«Lagmannsretten finn det ikkje naudsynt å gå nærare inn på dei feil og manglar ved arbeidsutføringa som retten har funne prov for, då dette gjeld feil og manglar som ikkje gjev grunnlag for oppseiing, med mindre arbeidsgjevar først har forsøkt å avbøta dei aktuelle forholda. Spørsmålet vert såleis kva arbeidsgjevar har gjort for å avbøta feil og manglar i As arbeidsutføring, og om dette har vore tilstrekkelege forsøk på å få ei arbeidsutføring i samsvar med det som kunne forventast.»

Utdraget tolkes dit hen at manglene ikke kunne utgjøre oppsigelsesgrunner, med mindre arbeidsgiver først hadde prøvd å avbøte dem. Dette samsvarer god med retningslinjen som kunne utledes på bakgrunn av lojalitetsplikten, om at tiltakene «må stå i stil» med arbeidsprestasjonenes art. I denne saken hadde arbeidsgiver blant annet innkalt til møte og oppstilt en punktliste om hvordan arbeidstaker skulle følges opp. Det ble i tillegg bestemt at det skulle settes av tid i turnus slik at arbeidstaker kunne oppdatere seg faglig. For å besvare spørsmålet om dette utgjorde tilstrekkelige tiltak for å avhjelpe de manglende prestasjonene – slik rettens underproblemstilling lød - oppstilte lagmannsretten følgende vurderingstema:

«Utgangspunktet ved vurdering av om arbeidsgjevar i tilstrekkeleg grad har prøvd å avbøta feil og manglar, må i denne saka vera arbeidsgjevar si eiga oppfatning om at As arbeidsutføring har lege markert under det arbeidsgjevar kunne forventa.»

Hva som kunne forventes av arbeidsgivers tiltak ville derfor avhenge av hvordan arbeidsgiver selv oppfattet feilene. Lagmannsretten gav følgelig uttrykk for et forholdsmessighetskrav i forhold til arbeidsgivers handlinger. I den konkrete vurderingen konkluderte lagmannsretten:

«I dette tilfellet vart det lagt opp til ein prosess for forbetring, men slik lagmannsretten ser det, vart ikkje denne følgd opp i forhold til det markerte avviket som arbeidsgjevar meinte hadde utvikla seg over tid»

Lagmannsretten tok derfor utgangspunkt i at arbeidsgiver selv mente at det forelå et markert avvik mellom forventet og faktisk arbeidsutførelse. Og når arbeidsgiver var av en slik oppfatning, burde det ha blitt iverksatt forholdsmessige tiltak, noe retten ikke mente var blitt gjort. Dommen illustrerer derfor hvordan en forholdsmessighetsvurdering potensielt kan gjennomføres i praksis når det skal tas stilling til om arbeidsgiver har gjort nok i relasjon til oppsigelsesårsaken. Som nevnt spilte imidlertid konkrete rimelighetsbetraktninger en viktig rolle i saken. Det kan tenkes at arbeidsgivers handlinger hadde blitt vurdert annerledes dersom arbeidstaker hadde vært ansatt i langt færre år. Dette viser hvordan saklighetsvurderingen er en konkret helhetsvurdering.

3.2.2.2 Betydningen av årsaken til de manglende prestasjonene: skillet mellom manglende evne og manglende vilje

Det kan være mange årsaker til at arbeidstakers prestasjoner ikke står til arbeidsgivers rimelige forventninger. Det kan være personlige årsaker som sykdom og skader, det kan være oppgavens kompleksitet eller vanskelighetsgrad, det kan være forhold i arbeidsmiljøet eller en rekke andre faktorer. Men på et overordnet nivå vil det være mulig å skille mellom mangelfulle prestasjoner som skyldes arbeidstakers *evne*, og mangelfulle prestasjoner som skylder arbeidstakers *vilje*. Skillet mellom evne og vilje er mye brukt i språklig sammenheng, og brukes ofte for å skille mellom faglig kompetanse og personlig motivasjon. Rt. 1983 s. 537 (Kranfører) kan benyttes for å vise at skillet også kan ha en rettslig betydning. I dommen uttalte Høyesterett at det ikke kunne legges til grunn at arbeidstaker hadde vist «manglende vilje» til å følge instruksjoner, eller at han mangler de «evner som var nødvendige for å bli en brukbar kranfører» (s. 541). Høyesterett fant det derfor relevant å kommentere at det ikke var noe galt med arbeidstakers vilje eller evne i vurderingen av oppsigelsens saklighet, noe som kan tyde på at skillet er av rettslig interesse. Poenget er at noen ganger kan mangelfulle prestasjoner skyldes manglende kompetanse og kunnskap, mens andre ganger kan det skyldes mer personlige forhold som manglende fokus og driv. I relasjon til arbeidsgivers handlinger, kan det tenkes at dersom det er noe galt med arbeidstakers vilje, vil det være svært vanskelig for arbeidsgiver å iverksette tiltak for å motvirke dette. Årsaken til de mangelfulle arbeidsprestasjonene kan derfor påvirke forventningene som stilles til arbeidsgivers handlinger.

I LB-1996-993 trakk lagmannsretten frem arbeidstakers vilje som begrunnelse for det mangelfulle prestasjonene. Saken gjaldt en skolevaktmester som ikke utførte sine oppgaver tilfredsstillende. Rettens flertall fant at oppsigelsen var saklig, mens mindretallet mente at arbeidsgiver burde gitt arbeidstaker et bedre opplæringstilbud. Flertallet understrekte at det ble brukt «mye ressurser på å få Taoussi til å fungere i stillingen» og at arbeidsgiver «forsøkte å legge opp rutiner for å sikre at han til enhver tid visste hva som måtte prioriteres». Deretter uttalte flertallet at den:

«(...) legger til grunn at man står overfor en arbeidstaker som ikke manglet evnen til å utføre arbeidet, men som manglet viljen til å akseptere at han måtte forholde seg til de instruksjoner han fikk fra sin arbeidsgiver»

Flertallet gav ikke en nærmere redegjørelse for hvorfor dette poengteres. Men i lys av at de overfor kommenterte arbeidsgivers handlinger, er det nærliggende å tolke uttalelsen som en forklaring på hvorfor tiltakene ikke fikk ønsket effekt. De ressursene som ble brukt for å hjelpe arbeidstaker forbedret ikke situasjonen, fordi problemet lå i arbeidstakers manglende vilje, ikke evne. Ut ifra flertallets argumentasjon fremstår ikke arbeidsgivers handlinger som problematiske eller utilstrekkelige, og årsaken kan være at flertallet la til grunn av det var problemer med arbeidsgivers vilje.

Mindretallet tolket arbeidsgiver innsats annerledes enn flertallet, og gav uttrykk for at arbeidsgiver må «bebreides for ikke å ha gitt ham klarere instruksjoner og et skikkelig opplæringstilbud der han trengte å forbedre sin kompetanse.» Ved å trekke frem arbeidstakers kompetanse synes mindretallet å legge til grunn at det var arbeidstakers evne som var årsaken til de mangelfulle prestasjonene. At mindretallet mente at arbeidsgiver burde ha iverksatt flere tiltak, kan tyde på at klassifiseringen av prestasjonsårsaken var viktig for hvilke forventninger som ble stilt til arbeidsgivers handlinger.

At årsaken til de mangelfulle prestasjonene kan være viktig for vurderingen av arbeidsgivers handlinger, fremgår også av LE-1987-384. Spørsmålet i saken var om en oppsigelse av var saklig. Arbeidstaker var nyutdannet, og anførte at han ikke fikk noen opplæring. Til dette uttalte lagmannsretten:

«(Arbeidstaker) har gjort gjeldende at han ikke fikk noen opplæring, men bare måtte spørre seg for. Retten antar i og for seg at dette måtte være

tilfredsstillende. Avgjørende er imidlertid at de mangler som det var ved Glenn Andersens arbeid, ikke skyldtes at han manglet innsikt i hva som skulle gjøres eller forståelse for hvordan det skulle gjøres. Det er tale om enkle arbeidsoperasjoner som bare krevde rimelig oppmerksomhet/ansvarfølelse»

Arbeidstaker manglet altså ikke innsikt (evne) til å gjennomføre oppgavene.

Arbeidsoppgavene krevde bare oppmerksomhet og ansvarfølelse, to forhold som kan betegnes som arbeidstakers vilje. Dette synes å ha vært medvirkende til at arbeidsgivers handlinger i form av opplæring ikke ble ansett som problematisk.

Også NAD-1988-913 taler for at skillet mellom evne og vilje er viktig i forhold til hva som kan forventes av arbeidstaker. Lagmannsretten fant at oppsigelsen av en kontormedarbeider/saksbehandler var saklig, og uttalte:

«Det er etter rettens mening ikke sannsynlig at A selv med bedre instruksjon og veiledning ville greid å ta hånd om selvstendige saksbehandleroppgaver i firmaet på en tilfredsstillende måte. Dette kom bl.a. fram ved at hun viste sviktende interesse for et kurs CFF arrangerte i finansieringsarbeid og ikke tilegnet seg de nødvendige kunnskaper»

Grunnet arbeidstakers manglende interesse (noe som reflekterer arbeidstakers vilje), kunne det ikke forventes at arbeidsgiver skulle ha iverksatt ytterligere tiltak, da de mest sannsynlig ikke ville hatt noen effekt.

3.2.2.3 Betydningen av stillings art

Som nevnt står lojalitetsplikten sterkt i avtaler med et skjevt styrkeforhold, noe som er tilfellet i det fleste arbeidsforhold.⁵¹ Det finnes imidlertid arbeidstakere som er tilsatt i ledende eller selvstendige stillinger, og det stilles generelt større krav til selvstendighet i slike situasjoner.⁵² Det kan derfor stilles spørsmål ved om forventningene til arbeidsgivers handlinger stiller seg annerledes ved saklighetsvurderingen i slike tilfeller, nettopp fordi styrkeforholdet ikke vil være like skjevt.

⁵¹ Se del 2.2.3.

⁵² Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 232.

I LARD-1979-74⁵³ ble en arbeidstaker sagt opp grunnet manglende initiativ. Arbeidstaker var ansatt i en nyopprettet stilling som forretningsfører ved et museum. Arbeidsgiver anførte at arbeidstaker ikke hadde vist det initiativ som var nødvendig for å bygge opp stillingen. Retten la til grunn at arbeidstaker ikke kunne høres med manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver, da han måtte være klar over at en del av hans oppgaver var å bygge opp stillingen selv. Oppsigelsen var følgelig saklig. På grunn av stillingens art ble det derfor ikke forventet at arbeidsgiver skulle tilrettelegge i den grad arbeidstaker krevde. Arbeidstakers selvstendige stilling fremstod derfor som avgjørende for hvilke forventninger som ble stilt til arbeidsgivers handlinger.

Fanebust understreker imidlertid i *Oppsigelse i Arbeidsforhold* at også ansatte i ledende/selvstendige stillinger vil kunne ha behov for veiledning, og i den sammenheng vises det til LARD-1979-140.⁵⁴ Saken gjaldt en arbeidstaker som ble sagt opp i stillingen som soussjef etter ti måneders tjeneste. Begrunnelsen var at han ikke hadde fylt de forventninger som var satt av bedriften. Retten kom til at oppsigelsen var usaklig, og synes å vektlegge at det var bedriften selv som hadde oppfordret arbeidstaker til å søke på stillingen. En konsekvens av dette var at det måtte være bedriftens ansvar «å legge rammene for [arbeidstakers] funksjon og utstyre ham med den nødvendige autoritet til å utføre den». Det ble følgelig stilt andre krav til arbeidsgivers handlinger, sammenlignet med LARD-1979-74. Årsaken må søkes i sakens konkrete omstendigheter. I dette tilfellet hadde virksomheten selv engasjert arbeidstaker i stillingen, noe som tilsynelatende førte til strengere forventninger til arbeidsgivers handlinger. Dette fremstår som rimelig, for når det er arbeidsgiver selv som oppfordrer arbeidstaker til å søke på en stilling, vil han måtte ha en særlig plikt til å legge forholdene til rette for at arbeidstaker skal kunne lykkes i den.

3.2.2.4 Kort om advarsler

En advarsel er en disiplinær reaksjon som brukes i situasjoner hvor arbeidstaker ikke overholder sine plikter. Dette er en sanksjonsmetode som er mye brukt i arbeidslivet, slik at det synes relevant å komme med noen bemerkninger knyttet til det. I relasjon til problemstillingen vil spørsmålet være om det i saklighetsvurderingen kan forventes at arbeidsgiver har gitt en advarsel. På den ene siden kan det ikke oppstilles et absolutt vilkår om

⁵³ Dommen er hentet fra Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 232 (ikke tilgjengelig på lovdata.no).

⁵⁴ Dommen er hentet fra Fanebust, *Oppsigelse i Arbeidsforhold*, s. 232 (ikke tilgjengelig på lovdata.no).

advarsel forut for en oppsigelse, da det ikke kan utledes av arbeidsmiljøloven eller ulovfestet rett.⁵⁵ På den andre siden vil en advarsel gi arbeidstaker muligheten til å korrigere sine feil, slik at det er en enkel måte å ivareta arbeidstakers interesser i tråd med arbeidsgivers lojalitetsplikt. Mye kan derfor tale for at det bør forventes at arbeidsgiver gir arbeidstaker en advarsel forut for oppsigelsen. I Rt. 1956 s. 578, som gjaldt oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold, ble det uttalt at:

«Noe vilkår om at advarsel (påklage) skal være gitt på forhånd, oppstiller arbeidervernloven ikke. Det er etter loven i og for seg tilstrekkelig at oppsigelsen er saklig grunnlagt og ikke skyldes helt utenforliggende grunner. Jeg vil imidlertid dermed ikke utelukke at det i mange tilfelle vil kunne ha betydning om advarsel er gitt, når en skal ta stilling til om en oppsigelse fyller lovens krav til saklighet» (s. 580)

Hvorvidt det kan forventes at arbeidsgiver gir en advarsel forut for oppsigelsen vil følgelig bero på en konkret vurdering av hvilken betydning en advarsel vil ha i saklighetsvurderingen.

3.3 Sykefravær

3.3.1 Særtrekk ved saklighetsvurderingen

Et hovedelement i arbeidsavtalen er arbeidstakers arbeidsplikt. Når arbeidstaker er fraværende fra jobb grunnet sykdom medfører dette et avvik fra arbeidsavtalen, men det vil være innenfor det akseptable siden alle kan oppleve kortere sykdomsforløp en gang iblant. Men dersom sykefraværet vedvarer over en lengre periode, vil man på et tidspunkt komme så langt fra partenes forutsetninger, at en avslutning av arbeidsforholdet kan fremstå som nødvendig.⁵⁶ Oppsigelsesadgangen grunnet sykefravær er imidlertid preget av ett av arbeidsmiljølovens hovedformål: å bidra til et inkluderende arbeidsliv, jf. aml. § 1-1 bokstav f). En skal derfor ikke automatisk falle utenfor arbeidsmarkedet på grunn av fysiske eller medisinske begrensninger. Som et ledd i å oppnå dette er det oppstilt et særskilt oppsigelsesvern for arbeidstakere med sykefravær i aml. § 15-8, og en rekke plikter i aml. § 4-6 for arbeidsgivere i møte med arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Det følger også av aml. § 3-1 bokstav f) at arbeidsgiver skal «sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av

⁵⁵ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 429.

⁵⁶ Skarning, *Sykefravær*, s. 17.

sykefravær». Disse bestemmelsene sikrer et trygt og forutberegnelig ansettelsesforhold både for arbeidstaker og arbeidsgiver. I det videre vil det gis en generell redegjørelse av viktige momenter i oppsigelsesadgangen ved sykefravær.

Arbeidsmiljøloven § 15-8 gir arbeidstaker et særskilt oppsigelsesvern de første tolv månedene av sykdomsfraværet. Dette innebærer at arbeidstaker ikke kan sies opp med grunnlag i sykdommen - det vil aldri utgjøre «saklig grunn» til oppsigelse etter § 15-7.⁵⁷ Av den grunn kalles denne perioden for verneperioden. Et spørsmål som kan oppstå er hvorvidt sykdommen faktisk utgjør begrunnelsen for oppsigelsen. I Rt. 2011 s. 596 uttalte Høyesterett at «forhold som har sammenheng med sykdommen eller skaden som førte til sykefraværet (...) ikke skal kunne gi grunnlag for oppsigelse i verneperioden» (avsnitt 58). Dette innebærer at selv om oppsigelsen ikke begrunnes direkte i sykdommen, kan den fortsatt være ugyldig dersom det er årsakssammenheng mellom sykdommen og oppsigelsen. Denne situasjonen – oppsigelse i verneperioden – faller imidlertid utenfor oppgavens typetilfelle, da en oppsigelse i denne perioden ikke kan begrunnes i selve sykefraværet. Det som derimot vil være av interesse for oppgaven, er oppsigelsesadgangen etter verneperiodens utløp.

Etter verneperiodens utløp skal oppsigelse grunnet sykefravær vurderes ut ifra saklighetskravet i aml. § 15-7 (1). I slike tilfeller kan det oppstilles noen særlige momenter i saklighetsvurderingen. Det må blant annet tas stilling til om arbeidstaker har varslet om sykefraværet på en korrekt måte. Denne varslingsplikten følger av lojalitetsplikten i arbeidsforholdet.⁵⁸ Det må også vurderes om bedriften har fulgt oppfølgingsplikten etter § 4-6 (3) og (4). Dette innebære en plikt til å oppstille en oppfølgingsplan og avholde dialogmøter. Videre må sykdomsbildet og prognosen avklares. Langvarig fravær vil naturlig nok kunne skape problemer for virksomheten, slik at hensynet til virksomhetens interesser vil tale for saklig oppsigelse i slike tilfeller. Dette følger blant annet av Rt. 1995 s. 227, hvor retten la vekt på at arbeidstaker var «varig» ute av stand til å utføre arbeidet (s. 231).

Et særlig viktig aspekt ved saklighetsvurderingen vil som nevnt være om arbeidsgiver har lagt forholdene godt nok til rette for at arbeidstaker kan komme tilbake, jf. aml. § 4-6 (1). Det er klart at vurderingen av oppsigelsen må ses i sammenheng med disse pliktene, og et godt eksempel på hvordan dette fungerer i praksis er Rt. 1995 s. 227. Saken gjaldt en arbeidstaker

⁵⁷ Merk at arbeidstaker kan sies opp på bakgrunn av andre forhold, poenget er at sykdommen i seg selv aldri vil utgjøre saklig grunn for oppsigelse.

⁵⁸ Skarning, *Sykefravær*, s. 36.

som fikk problemer i jobben som renovatør på grunn av eksem. Han ble permanent sykemeldt, og ble deretter oppsagt. Høyesterett kom til at oppsigelsen var saklig. Dommen er interessant av flere årsaker og vil bli benyttet igjen senere, men til nå er det forholdet mellom tilretteleggingsplikten og oppsigelsesadgangen som er interessant. Etter å ha presentert saklighetsvurderingen og gjennomgått arbeidsgivers tiltak, uttalte retten:

«Etter dette finner jeg det ikke tvilsomt at kommunen hadde gjort tilstrekkelig for å skaffe arbeidstakeren annet arbeid, dersom det hadde dreiet seg om en vanlig arbeidstaker. Spørsmålet er om anvendelsen av arbeidsmiljøloven § 13 nr 2 (i dag aml. § 4-6 (1)) leder til andre resultater.» (s. 232)

Utdraget viser tydelig hvordan arbeidsgivers lovpålagte tilretteleggingsplikt påvirker vurderingen av oppsigelsens saklighet: Høyesterett oppstilte et klart utgangspunkt (arbeidsgiver har gjort tilstrekkelig) og stilte så spørsmålet om den lovpålagte tilretteleggingsplikten endret dette.

Generelt legger domstolene en streng saklighetsnorm til grunn i vurderingen av en oppsigelse grunnet høyt sykefravær. Arbeidsgiverens oppfølging og tilrettelegging av arbeidstaker, blir grundig gjennomgått under en rettslig behandling.⁵⁹ For å kunne kartlegge hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgiver i slike situasjoner, vil det derfor være nødvendig å redegjøre for arbeidsgivers lovbestemte plikter, noe som vil gjøres i del 3.3.2.

3.3.2 Forventninger til arbeidsgivers handlinger

3.3.2.1 Oppfølgingsplikten etter aml. § 4-6 (3) og (4)

I aml. § 4-6 (3) og (4) er det oppført konkrete oppfølgingsplikter for arbeidsgiver som innebærer utforming av en «oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid», og avholdelse av «dialogmøter» med arbeidstaker og potensielt sykemelder. Oppfølgingsplanen skal blant annet bestå av en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver, arbeidsevne, og aktuelle tiltak fra arbeidsgiver, mens dialogmøte skal omhandle innholdet i oppfølgingsplanen. Utførelsen av disse pliktene vil være relevante i saklighetsvurderingen, og det kreves at det er

⁵⁹ Skarning, *Sykefravær*, s. 19.

arbeidsgiver som skal være initiativtaker til disse tiltakene.⁶⁰ Arbeidsgiver skal derfor ikke vente passivt på arbeidstaker. Ut ifra arbeidsgiver alminnelige lojalitetsplikt fremstår dette som rimelig å forvente, da arbeidsgiver er den sterke part. Dersom arbeidsgiver har utført disse pliktene på en «samvittighetsfullt og korrekt» måte, argumenterer Skarning for i *Sykefravær* at dette vil tale i bedriftens favør i saklighetsvurderingen.⁶¹

Arbeidstaker har en medvirkningsplikt etter aml. § 2-3 bokstav f) og g). Utførselen av denne kan påvirke arbeidsgivers mulighet å oppfylle sine plikter, og slik virke inn på hva som kan forventes av ham. I forbindelse med lovendringene i 2011 uttalte departementet at:

«Dersom arbeidstaker uten rimelig grunn vegrer seg mot å samarbeide med arbeidsgiver i forbindelse med utarbeiding av planen, vil det naturlig begrense arbeidsgivers plikter til individuell tilrettelegging og til utarbeiding av oppfølgingsplaner. Plikten til å medvirke ved gjennomføring av oppfølgingsplaner innebærer at arbeidstaker må gjøre det mulig for arbeidsgiver å gjennomføre tilretteleggingstiltak som arbeidsgiver er forpliktet til å igangsette.»⁶²

Uttalelsen belyser hvordan forhold på arbeidstakersiden kan påvirke hva som kan forventes av arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker viser lite motivasjon og deltakelse, vil det være vanskelig for arbeidsgiver å utarbeide og iverksette konkrete tilretteleggingstiltak. Men dersom arbeidstaker viser stor fleksibilitet, vil det også forventes større fleksibilitet fra arbeidsgivers side.⁶³ I forventningene som stilles til arbeidsgiver vil det derfor måtte tas hensyn til arbeidstakers aktivitet og medvirkning.

3.3.2.2 Tilretteleggingsplikten etter aml. § 4-6 (1)

Etter aml. § 4-6 (1) skal arbeidsgiver «så langt det er mulig» iverksette nødvendige tiltak for at en arbeidstaker med «reduisert arbeidsevne» skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Bestemmelsen innebærer derfor en plikt til å tilrettelegge arbeidstakers eksisterende stilling, men også til å omplassere ham dersom det er nødvendig. Begrepet «reduisert arbeidsevne» favner vidt, og omfatter ifølge lovens forarbeider «både kortvarige og langvarig

⁶⁰ Skarning, *Sykefravær*, s. 129.

⁶¹ Skarning, *Sykefravær*, s. 69.

⁶² Prop. 89 L (2010-2011) s. 17.

⁶³ Skarning, *Sykefravær*, s. 69.

sykefravær».⁶⁴ Det skal altså lite til for at bestemmelsen kommer til anvendelse, da det har vært lovgivers intensjon at de fleste sykemeldte skal omfattes av bestemmelsen.⁶⁵ Den reduserte arbeidsevnen kan videre skyldes forhold innenfor og utenfor arbeidsplassen, men dersom den skyldes forhold på arbeidsplassen følger det av Prop. 89 L (2010-2011) at tilretteleggingsplikten er «særlig vidtgående».⁶⁶ Årsaken til sykefraværet kan derfor påvirke forventningene til arbeidsgivers handlinger.

Ordlyden av «så langt det er mulig» tilsier at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg vidt, men at det vil være en grense for hva som kan forventes. Av Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) presiseres det at:

«Tilretteleggingskravet er vidtrekkende, men ikke absolutt; det skal legges til rette «så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre»⁶⁷

Det er derfor klart at tilretteleggingsplikten er omfattende, slik at det kan forventes en del handling fra arbeidsgiver. Hvor grensene for pliktens rekkevidde skal trekkes vil avhenge av momentene som følger av forarbeider. Hva som kan forventes av arbeidsgivers handlinger i en saklighetsvurdering vil derfor bero på en vurdering av virksomhetens og arbeidstakers forhold.

Med forhold på arbeidstakersiden siktes det til arbeidstakers motivasjon og fleksibilitet. Arbeidsgiver mulighet til å tilrettelegge vil naturligvis begrenses dersom arbeidstaker ikke medvirker. Nærmere om dette overfor i punkt 3.3.2.1.

At virksomhetens art kan sette begrensninger i arbeidsgivers tilretteleggingsmulighet fremstår som naturlig. Dersom arbeidstaker er ansatt i et varelager, men ikke er i stand til å løfte esker eller bøye seg, vil ikke virksomheten kunne tilby arbeidstaker andre arbeidsoppgaver grunnet virksomhetens art. I tillegg følger det av Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 309 at arbeidsgiver «ikke er pliktet til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker». Dette betyr at dersom arbeidsgiver ikke har en annen stilling å tilby arbeidstaker grunnet virksomhetens art, vil ikke hans tilretteleggings- og omplasseringsplikt pålegge ham å opprette en helt ny stilling.

⁶⁴ Ot.prp.nr. 18 (2002-2003) s. 8.

⁶⁵ Skarning, *Sykefravær*, s. 63

⁶⁶ Prop. 89 L (2010-2011) s. 14.

⁶⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 309.

Arbeidsgiver er følgelig ikke pliktet til å endre sin interne struktur. Forventningene til arbeidsgivers tilrettelegging må derfor tilpasses virksomhetens art.

I LG-2016-177480, som gjaldt oppsigelse grunnet mye sykefravær, tok lagmannsretten stilling til arbeidstakers omplasseringsmuligheter i lys av virksomhetens art. Flertallet presiserte at omplasseringsmuligheten var avhengig av at det eksisterte stillinger som arbeidstaker var skikket for, da «arbeidsgiverens plikt ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker». Lagmannsretten vurderte deretter hvilke stillinger som kunne være aktuelle, og kom frem til at en rekke av virksomhetens arbeidsoppgaver krevde «spesiell kompetanse eller godkjennelse innen flyteknikk», noe arbeidstaker manglet. Flertallet kom derfor frem til at arbeidsgiver ikke hadde noen stillinger som kunne tilbys arbeidstaker. Så på grunn av virksomhetens art – en virksomhet med spesialkompetanse innen flyteknikk – hadde arbeidsgiver begrensede omplasseringsalternativer for arbeidstaker, slik at forventningene til arbeidsgivers tilrettelegging måtte justeres deretter.

Dersom virksomheten er stor, er det en god sjanse for at det vil være alternative arbeidsoppgaver til arbeidstaker. En stor størrelse i areal kan også innebære at det er mer rom for individuelle tilpasninger, for eksempel i form av et eget kontor. Videre vil virksomhetens økonomi kunne påvirke hva som kan forventes av arbeidsgiver, da en virksomhet med god økonomi i større grad vil være i stand til mer kostbare tilretteleggingsmuligheter. Det understrekes imidlertid i lovens forarbeider at:

«(...) også mindre ressurssterke virksomheter vil ha et vidtrekkende ansvar etter arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd. Det må generelt kunne kreves at arbeidsgiver gjør grundige undersøkelser for å finne hensiktsmessige løsninger i forbindelse med arbeidstakers sykdom/skade, herunder utrede muligheter for bistand fra det offentlige. Så lenge eksisterende muligheter ikke er vurdert eller relevante tilbud ikke er benyttet, kan heller ikke en virksomhet med små ressurser påberope seg at økonomien ikke gjør det mulig å tilrettelegge arbeidet for arbeidstaker».⁶⁸

Tilretteleggingsplikten må derfor anses som vidtrekkende for alle typer virksomheter, uavhengig av økonomi. Hvilke konkrete tiltak som kan iverksettes vil selvfølgelig avhenge av

⁶⁸ Prop.89 L (2010-2011) kap. 3.2.2.2.

ressurser, men det forventes likevel at alle muligheter er utprøvd i relasjon til bistand fra det offentlige.

Det er flere eksempler fra rettspraksis som belyser hvordan virksomhetens størrelse påvirker vurderingen av dens handlinger. I Rt. 1991 s. 236 tok Høyesterett stilling til erstatningsutmålingen etter at en sykepleier ble sagt opp under sykefravær. Det var enighet om at oppsigelsen var usaklig, saken gjaldt derfor størrelsen på erstatningen. I vurderingen viste Høyesterett til at arbeidstaker hadde et visst medansvar til de forholdene som ledet til oppsigelsen. Det var likevel forholdene på arbeidsgiversiden som ble avgjørende for utmålingen. Høyesterett uttalte:

«Jeg peker i denne sammenheng på at kommunen, som stor arbeidsgiver med forventet profesjonell kompetanse ved behandling av slike saker som det her er tale om, må finne seg i en forholdsvis streng vurdering ved ukorrekt atferd.» (s. 239)

Høyesterett peker altså på arbeidsgivers størrelse og profesjonalitet i relasjon til vurderingen av dens handlinger. Selv om dommen ikke gjelder saklighetsvurderingen ved sykefravær, kan den likevel illustrere hvordan virksomhetens størrelse påvirker kravene som stilles til den. Det forventes mer av en stor og profesjonell arbeidsgiver.

Arbeidsgiver vil som utgangspunkt ikke være forpliktet til å foreta tilrettelegging dersom det vil gå særlig utover andre ansatte, jf. Rt. 1995 s. 227. Saken gjaldt som nevnt en arbeidstaker som utviklet eksem på grunn av arbeidet, og kunne derfor ikke fortsette med det. Arbeidstaker anførte at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt sin omplasseringsplikt i lys av tilretteleggingsplikten, og til dette uttalte Høyesterett:

«Jeg finner det for min del vanskelig å tolke § 13 nr 2 (i dag § 4-6 (1)) slik at andre arbeidstakers rettigheter kan tilsidesettes eller innskrenkes til fordel for den yrkeshemmete. Noe slikt ville etter min mening ha krevet klar tale i lovtekst eller iallfall i forarbeider. Derimot kan saken kanskje stille seg annerledes hvis arbeidsgiveren innenfor rammen av sin vanlige styringsrett kan beordre en annen arbeidstaker til å ta over den yrkeshemmetes arbeid, også om dette skjer mot vedkommendes ønske» (s. 232)

Uttalelsen belyser en viktig side av tilretteleggingspliktens omfang. Det skal som utgangspunkt legges til grunn at arbeidsgiver ikke er pliktet til å foreta handlinger som

tilsidesetter eller innskrenker rettighetene til andre arbeidstakere. Dette må forstås som de rettighetene som følger av arbeidsavtalen og arbeidsmiljøloven. I denne saken krevde arbeidstaker at arbeidsgiver skulle pålegge andre ansatte å bytte arbeid med ham. Slik Høyesterett vurderte situasjonen ville dette ikke kunne la seg gjøre, da «forskjellen i arbeidsoppgavenes karakter og den ubestemte tidsperiode et skifte av arbeid ville innebære, tilsier at en slik omplassering ligger utenfor kommunens styringsrett» (s. 232). Arbeidsgivers styringsrett vil derfor legge begrensninger på hvilke tiltak han kan iverksette i sammenheng med tilretteleggingsplikten. Som nevnt under del 2.1 består arbeidsgivers styringsrett av retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet.⁶⁹ Denne ulovfestede rettsnormen må forstås i lys av at arbeidsavtalen som hovedregel er en kontrakt som løper på ubestemt tid.⁷⁰ Partenes rettigheter og plikter kan derfor vanskelig reguleres en gang for alle, slik at det er behov for en adgang til etterfølgende konkretisering, utfylling og tilpasning av avtalen.⁷¹ Dersom en handling faller utenfor arbeidsgivers styringsrett, noe den som hovedregel gjør dersom det utgjør et stort avvik fra arbeidsavtalen innhold, må han ty til endringsoppsigelse for å få gjennom tiltaket. Dette var tilfellet i Rt. 1995 s. 227, slik at arbeidsgiver ikke kunne bestemme at noen skulle bytte arbeidsoppgaver med arbeidstakeren. Det kunne da heller ikke forventes at arbeidsgiver skulle handlet annerledes i relasjon til omplasseringsplikten. Forventninger til arbeidsgivers tilrettelegging- og omplasseringsplikt etter § 4-6 må derfor ta hensyn til rekkevidden av hans styringsrett.

Også aml. § 1-1 kan belyse innholdet i arbeidsgivers tilretteleggings- og omplasseringsplikt. Av bestemmelsen følger det at loven blant annet skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en «meningsfylt arbeidssituasjon». Ordlyden tilsier at arbeidet skal være givende for den individuelle arbeidstaker. Arbeidet skal ha en verdi i seg selv, og arbeidstaker skal kunne delta i arbeidet og virksomheten.⁷² Tolkningen av lovens bestemmelser skal skje i lys av formålsbestemmelsen, slik at formålene kan ha betydningen for hvordan de enkelte rettsreglene skal forstås.⁷³ I lys av formålsbestemmelsen kan det derfor legges til grunn at de alternative arbeidsoppgavene som tilbys arbeidstaker etter aml. § 4-6 må være hensiktsmessige og verdiskapende.

⁶⁹ Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) s. 1609.

⁷⁰ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, kap. 3.1.

⁷¹ Hotvedt og Ulseth, «Arbeidsavtalen og styringsrett», s. 113.

⁷² Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 38.

⁷³ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) kap. 5.

Et spørsmål som tidligere har dukket opp for domstolene er hvorvidt IA-avtaler skjerper arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Avtalen om det inkluderende arbeidslivet (IA-avtalen) har som hovedformål å redusere sykefravær, og slik inkludere flere i arbeidslivet. Tidligere har IA-avtalen bare vært gjeldende for virksomheter som inngikk i en IA-samarbeidsavtale med NAV, men den nye IA-avtalen for 2019-2022 gjelder for hele arbeidslivet.⁷⁴ Det foreligger eksempler på underrettspraksis som har tillagt arbeidsgiver en strengere tilretteleggingsplikt grunnet en IA-samarbeidsavtale, se for eksempel LG-2006-100607 og LG-2006-100708. Med den nye IA-avtalen vil imidlertid slike forskjeller falle bort, da det ikke lengre vil åpnes for individuelle samarbeidsavtaler.⁷⁵ Det kan derfor antas at det ikke kan tillegges noen strengere norm enn det som følger av loven.

3.3.2.3 Betydningen av prognosen

Prognosen for videre sykefravær kan påvirke hva som forventes av arbeidsgiver i saklighetsvurderingen. Dersom arbeidstaker forventes å være tilbake til arbeid etter kort tid, for eksempel grunnet beinbrudd eller andre kortvarige tilstander, vil det fremstå som urimelig å kreve at arbeidsgiver foretar særlig omfattende endringer på arbeidsplassen, for eksempel å utarbeide et nytt kontorområde for vedkommende.⁷⁶ Det kan i stedet for være tilstrekkelig å tilrettelegge på andre måter, som å tilby hjemmekontor. Men dersom prognosen tilsier at arbeidstaker vil være varig avhengig av tilrettelegging, følger det av lovens forarbeider at arbeidsgiver «plikter (...) som utgangspunkt å gjennomføre mer omfattende tilretteleggingstiltak».⁷⁷

Dersom tilrettelegging på arbeidsplassen ikke er mulig grunnet sykdommens karakter, kan det vanligvis kreves at arbeidsgiver håndterer situasjonen på andre måter, for eksempel å bruke vikar, så lenge den ansatte kan forventes tilbake innen 6-12 måneder.⁷⁸ Dette beror derimot på en konkret vurdering, og som alltid må det ses hen til virksomhetens art og interesser. Det kan hende at en vikar ikke vil være en hensiktsmessig løsning for den aktuelle virksomheten, for eksempel grunnet behovet for spesialkompetanse.

⁷⁴ Prop. 48 S (2018-2019) s. 1.

⁷⁵ Skarning, *Sykefravær*, s. 33.

⁷⁶ Prop.89 L (2010-2011) punkt 3.2.2.3.

⁷⁷ Prop.89 L (2010-2011) punkt 3.2.2.3.

⁷⁸ Skarning, *Sykefravær*, s. 131.

3.4 Avhengighetsproblematikk

3.4.1 Særtrekk ved saklighetsvurderingen

Bruk av rusmidler i forbindelse med tjeneste er problematisk da det kan påvirke arbeidsmiljøet, sikkerheten, arbeidsprestasjoner, kunderelasjoner ol. Det kan derfor tenkes at de fleste virksomheter har reglementer mot dette. I tillegg kan det i kraft av den gjensidige lojalitetsplikten utledes fra selve arbeidsforholdet at rusmidler ikke er tiltatt på arbeidsplassen: arbeidsgiver må kunne forvente at arbeidstaker opptrer lojalt og utfører sin tjeneste på en forsvarlig måte.⁷⁹ Også spillavhengighet kan få særlige konsekvenser for arbeidstaker som berører arbeidsplassen og hans stilling. Det kan gjøre arbeidstaker ufokusert, føre til fravær, og i visse situasjoner også medføre tillitsbrudd, for eksempel ved at virksomhetens datamaskiner eller mobiltelefoner brukes i spillsammenheng. Avhengighetsproblemer kan derfor føre til at arbeidsgiver får et legitimt behov for å avslutte arbeidsforholdet. Det må imidlertid som alltid foretas en helhetsvurdering av situasjonen. Viktige momenter i saklighetsvurderingen ved avhengighetsproblematikk vil være graden av beruselse, sikkerhetsrisikoen, om det er engangstilfelle og muligheten for arbeidstaker å komme i kontakt med forretningsforbindelser.⁸⁰ Men mislighold av arbeidsavtalen på grunn av avhengighetsproblematikk, reiser særlige spørsmål i relasjon til oppsigelsesadgangen fordi alkoholisme og spillavhengighet regnes som en sykdom.⁸¹ Domstolene har derfor ved flere tilfeller forventet at arbeidsgiver bidrar til å legge til rette for å håndtere problematikken.⁸² Dette følger av den alminnelige lojalitetsplikten i avtaleforholdet, men virksomheten kan også være bundet av retningslinjer etter AKAN-modellen.

AKAN står for Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani, og er et kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. Det ble opprettet i 1963 som et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten.⁸³ Formålet er å sette arbeidslivet i stand til å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk, slik at sykefravær reduseres og effektivitet og livskvalitet økes.⁸⁴ På AKAN sine hjemmesider kan man lese om AKAN-

⁷⁹ Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, s. 427.

⁸⁰ Storeng et al., *Arbeidslivets spilleregler*, s. 536.

⁸¹ Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 859.

⁸² Fougner, *Norsk Arbeidsrett*, s. 860.

⁸³ Store Norske Leksikon «AKAN».

⁸⁴ AKAN, «AKANS dobbelte målsetting».

modellen, som gir veiledning til arbeidsgiver vedrørende avhengighetsproblematikk på arbeidsplassen.⁸⁵ En virksomhet kan velge å inngå en avtale med arbeidstakerrepresentantene om å benytte seg av AKAN-modellen, eller det kan innføres i de generelle reglementene. Modellens retningslinjer må følgelig innføres eller vedtas, slik at den som utgangspunkt ikke gjelder på generelt grunnlag. Dersom det er vedtatt, vil dette få betydning for hva som kan forventes av arbeidsgiver, siden arbeidsgiver vil ha forpliktet seg til visse retningslinjer. Kartleggingen av forventningene til arbeidsgivers handlinger vil derfor måtte bero på en redegjørelse av omfanget og virkeområdet for AKAN-modellen og dens retningslinjer. Det må imidlertid også tas stilling til hva som forventes av arbeidsgivere dersom modellens retningslinjer ikke kommer til anvendelse, slik at dette også vil bli berørt i den videre analysen.

3.4.2 Forventninger til arbeidsgivers handlinger

3.4.2.1 Retningslinjer etter AKAN-modellen

Etter AKAN-modellen skal virksomheten utarbeide en «policy» for rusmisbruk og spill. Det skal utgjøre «kjøreregler» for alle ansatte, og den enkelte virksomheten må selv beskrive hva som er akseptabelt.⁸⁶ Dersom det skjer et brudd på policy inneholder AKAN-modellen retningslinjer til hvordan dette kan håndteres. Ved første gangs brudd skal det gis en advarsel om forholdet og et tilbud om en AKAN-avtale, helst over to år. En AKAN-avtale innebærer at arbeidstakeren skal ha tett oppfølging og tilrettelegging vedrørende sine arbeidsoppgaver og stillingen. Skjer det et nytt brudd, skal det enten gis et nytt tilbud sammen med advarsel dersom arbeidstaker takket nei første gangen, eller den eksisterende AKAN-avtalen kan justeres og tilpasses situasjonen. Dersom arbeidstaker ikke har, eller ikke ønsker, en AKAN-avtale, vil det være en ordinær personalsak, og oppsigelse kan være en mulig konsekvens. Forekommer det ytterligere brudd vil oppsigelse være en nær mulighet.⁸⁷

En policy på bakgrunn av AKAN-modellen innebærer derfor at arbeidsgiver har klare retningslinjer å forholde seg til i møte med en arbeidstaker som opplever avhengighetsproblemer. Disse retningslinjene vil naturligvis være bærende for hvilke krav og

⁸⁵ AKAN, «Veileder i AKAN-modellen».

⁸⁶ AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter AKAN-modellen».

⁸⁷ AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter AKAN-modellen».

forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen. På AKAN sine hjemmesider presiseres det imidlertid at ingen saker er like, og at det i hver sak må foretas en konkret helhetsvurdering av slags reaksjon som er best egnet. I relasjon til dette vises det særlig til Rt. 1999 s. 163.⁸⁸ Det vil derfor i det følgende ses nærmere på denne dommen.

3.4.2.2 Nærmere om AKAN-modellen i lys av Rt. 1999 s. 163

I Rt. 1999 s. 163 kom Høyesterett med viktige uttalelser om forholdet mellom retningslinjer fra AKAN-modellen og arbeidsgiver adgang til å avslutte arbeidsforholdet. Saken gjaldt en brannmann som ble avskjediget på grunn av alkoholmisbruk. Han hadde møtt opp på arbeid med promille på 1,00, og hadde tidligere fått advarsler om dette. Høyesterett konstaterte innledningsvis at dersom arbeidstakers opptreden skulle vurderes uavhengig av AKAN-retningslinjene, var det «klart» at fremmøtet i påvirket tilstand, i tillegg til de andre tilfellene av påvirkning, gav avskjedsgrunn (s. 168). Spørsmålet var derfor «om, og i hvilken utstrekning, AKAN-retningslinjene modifierer dette utgangspunktet» (s. 168).

Det ble lagt til grunn at retningslinjene utgjorde en del av Ansettelses- og arbeidsreglementet til virksomheten. Høyesterett tok derfor stilling til om disse retningslinjene alltid pålegger arbeidsgiver å gi arbeidstaker et AKAN-tilbud før vedkommende kan sies opp eller avskjediges. Til dette uttalte Høyesterett:

«Retningslinjenes ordlyd kan synes å trekke i denne retning. Men da det er tale om "retningslinjer" og ikke regler, taler dette for at arbeidsgiveren har en viss skjønnsmessig adgang til å avskjedige arbeidstakeren uten å følge den prosedyren AKAN-retningslinjene gir anvisning på. (...) Men på bakgrunn av formålet med AKAN-ordningen, og for å unngå forskjellsbehandling av arbeidstakere, kan arbeidsgiveren bare i særlig alvorlige tilfeller ha adgang til ikke å følge AKAN-retningslinjene». (s. 169)

Arbeidsgiver kan derfor ved «særlig alvorlige tilfeller» ha en «viss skjønnsmessig adgang» til å fravike AKAN-retningslinjene, nettopp fordi de må forstås som retningslinjer og ikke regler. Det kan følgelig ikke oppstilles en ubetinget forventning til at arbeidsgiver plikter å tilby

⁸⁸ AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter AKAN-modellen».

arbeidstaker en AKAN-avtale før arbeidsforholdet avsluttes. Hva som skal til for at noe anses som et «særlig alvorlig» tilfelle må vurderes konkret. Adgangen er snever, noe som er naturlig i lys av AKANs formål om å sikre effektiviteten og livskvaliteten til de rammede arbeidstakerne. I denne saken ble det blant annet lagt vekt på at det av sikkerhetsmessige grunner er svært viktig at tjenestemenn i brannvesenet er edru i arbeidstiden. Dette innebærer at stillingens art og avhengighetens risikoelement kan påvirke hvorvidt AKAN-retningslinjene må følges, og slik påvirke hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger.

Også i LE-2013-18930 kom lagmannsretten frem til at det forelå et slikt alvorlig tilfelle at AKAN-retningslinjene kunne fravikes. Saken gjaldt oppsigelsen av en operatør ved driftssenteret i Norsk Tipping. Årsaken var at han hadde tilbakestilt tapsgrensene på sitt personlige spillekort slik at han kunne fortsette å spille, noe som utgjorde et stort sikkerhetsbrudd. Lagmannsretten fant at oppsigelsen var saklig. Arbeidstaker anførte at Norsk Tipping hadde plikt til å følge AKAN-retningslinjene i stedet for å gå til oppsigelse, siden sikkerhetsbruddet skyldtes spillavhengighet. I den konkrete vurderingen ble det uttalt:

«Flertallet mener at det her foreligger et slikt særlig alvorlig tilfelle som gir Norsk Tipping adgang til ikke å følge AKAN-retningslinjene. Flertallet viser blant annet til at handlingen innebærer et alvorlig sikkerhetsbrudd, foretatt av en medarbeider med tilgang til sentrale deler av virksomhetens IT-systemer, for selv å kunne spille mer i strid med gjeldende spilleregler fastsatt av Kulturdepartementet»

Det ble altså lagt stor vekt på risikoelementet som spillavhengigheten medførte, og dette synes å ha vært avgjørende for konklusjonen om at AKAN-retningslinjene ikke måtte følges. Flertallet kommenterte likevel arbeidsgivers håndtering av oppsigelsesgrunnen i saklighetsvurderingen, og påpekte at de «må kunne bebreides for ikke å ha fulgt opp varselet om (arbeidstakers) mulige spillavhengighet på en mer inngående måte», og at det hadde vært «mulig å frata (arbeidstakers) spillekort». Men denne kritikken ble ikke avgjørende for utfallet av saklighetsvurderingen. Årsaken kan være det faktum at AKAN-retningslinjene ikke utgjorde utgangspunktet for hvilke forventninger som ble stilt til arbeidsgivers håndtering av situasjonen.

Det kan trekkes paralleller mellom Rt. 1999 s. 163 og LE-2013-18930. Begge sakene gjaldt avhengighetsproblemer som var sterkt uforenelige med arbeidstakers arbeidsoppgaver. I Rt.

1999 s. 163 la Høyesterett vekt på at arbeidstaker var brannmann, og det er klart at beruselse vil kunne utgjøre en stor risikofaktor i arbeidet. I LE-2013-18930 ble arbeidstakerens adgang til sentrale deles av virksomhetens IT-systemer vektlagt, slik at handlingene utgjorde et alvorlig sikkerhetsbrudd. Begge disse forholdene fikk stor betydning for beslutningen om at AKAN-retningslinjene ikke kom til anvendelse. Avhengighetens art kan derfor påvirke hva som kan forventes av arbeidsgiver, ved at det kan være utslagsgivende for om AKAN-retningslinjene kommer til anvendelse.

3.4.2.3 Utenfor AKAN-modellen

Dersom AKAN-modellen ikke er vedtatt av virksomheten, kan arbeidsgiver likevel være forpliktet til å følge opp avhengighetsproblematikken. Som nevnt ble arbeidsgivers handlinger kommentert og tilsynelatende vurdert i LE-2013-18930, selv om retningslinjene ikke kom til anvendelse. I Arbeidsgivers lojalitetsplikt overfor arbeidstaker kan tilsi at han etter omstendighetene må iverksette tiltak for at arbeidstaker kan beholde jobben, slik at han ivaretar arbeidstakers interesser.⁸⁹ En forutsetning må imidlertid være at arbeidsgiver er oppmerksom på problematikken. I LB-2019-143505, som gjaldt oppsigelsen av en prosjektleder, ble det av arbeidstaker anført at arbeidsgivers oppfølging av hans rusproblem var mangelfull, slik at oppsigelsen måtte anses usaklig. Til dette uttalte lagmannsretten at:

«manglende undersøkelser som har hatt konsekvenser for håndteringen av As arbeidsforhold og håndteringen av dette, etter omstendighetene vil kunne medføre at oppsigelsen ikke er gyldig».

Arbeidsgiver var ikke bundet av AKAN-retningslinjene. I vurderingen av arbeidsgivers handlinger i form av undersøkelser, ble det lagt avgjørende vekt på at arbeidstaker ikke hadde gitt tilstrekkelig informasjon om problemene. Arbeidsgiver ble følgelig fratatt muligheten til å kunne følge opp problematikken, og det ble derfor ikke forventet at han skulle ha håndtert saken annerledes. At arbeidsgiver må ha kunnskap om problemene for å kunne håndtere situasjonen, vil være en forutsetning uavhengig av om virksomheten er bundet av AKAN-retningslinjene. Ett av modellens formål er imidlertid å forebygge avhengighetsproblematikk,

⁸⁹ Se nærmere om arbeidsgivers lojalitetsplikt i del 2.2.3.

og det kan tenkes at det vil stilles større forventninger til arbeidsgivers undersøkelser dersom han er bundet av retningslinjene.

En interessant sak i forhold til forventninger til arbeidsgivers handlinger utenfor AKAN-modellen er LF-2012-72597. Saken gjaldt en kommunal vaktmester som brukte kommunens mobiltelefon til å skaffe seg adgang til spill på internett. Det var kommunen som dekket utgiftene til telefonen, og han ble følgelig sagt opp. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var usaklig, og la særlig vekt på arbeidsgivers manglende handlinger.

I vurderingen av oppsigelsens saklighet slo lagmannsretten fast at forholdene normalt ville gi tilstrekkelig grunn for oppsigelse. Spørsmålet var om oppsigelsen likevel var saklig når man tok arbeidstakers spillavhengighet med i betraktningen. Arbeidsgiver hadde en avtale om AKAN-tjenester for de ansatte, men den omfattet ikke spillavhengighet. Arbeidsgiver var følgelig ikke formelt bundet av AKAN-retningslinjer i relasjon til oppsigelsesårsaken. Lagmannsretten så imidlertid til arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse § 1-1 bokstav c og e (i dag d og f) om at arbeidet skal tilpasses arbeidstakerens forutsetninger og livssituasjon, og at loven skal bidra til et inkluderende arbeidsliv. På bakgrunn av dette ble det uttalt:

« (...) de nevnte formål i arbeidsmiljøloven tilsier at spilleavhengigheten må tas i betraktning ved vurderingen av sakligheten av oppsigelsen i dette tilfelle. Dette må gjelde selv om kommunen ikke er forpliktet til å følge AKANs retningslinjer, og vurderingen blir ikke mye avvikende. Også bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1 pålegger arbeidsgiveren plikt til å ta hensyn til sykdoms- og avhengighetstilstander hos arbeidstakerne og legge arbeidet til rette også for arbeidstakere med slike belastninger»

Selv om virksomhet ikke hadde etablert et AKAN-opplegg i relasjon til spillavhengighet, måtte arbeidstakers spillavhengighet likevel bli tatt hensyn til i saklighetsvurderingen. Ved at saklighetsvurderingen ikke skulle være «mye avvikende» fra hva den ville vært dersom AKAN-retningslinjene skulle benyttes, synes det forsvarlig å anta at dette påvirket lagmannsrettens forventninger til arbeidsgivers handlinger. I vurderingen av arbeidsgivers handlinger ble det blant annet påpekt at kommunen kunne forhindre ytterligere misbruk ved å bruke filtreringsprogrammer, eller begrense den ansattes telefonbruk. Det ble også presisert at det var «på det rene» at arbeidstakers telefonbruk «lot seg løse på andre måter enn oppsigelse», og at kommunen var en «betydelig virksomhet» slik at det ikke kunne antas at

det ikke var «mulig å tilrettelegge As arbeidsforhold slik at spilleavhengigheten ikke ga seg utslag som innvirket på hans arbeid». Det ble derfor stilt klare forventninger til arbeidsgivers håndtering av spillavhengigheten. Den manglede imøtekommelsen av disse forventningene var viktig for utfallet av saklighetsvurderingen.

I forhold til utfallet i Rt. 1999 s. 163 og LE-2013-18930 kan det gjøres noen bemerkninger. På den ene siden var virksomhetene i Rt. 1999 s. 163 og LE-2013-18930 bundet av AKAN-retningslinjene, men disse ble sett bort fra, mens på den andre siden var arbeidsgiver i LF-2012-72597 ikke bundet av retningslinjene, men deres formål og innhold ble til en viss grad benyttet. Ut ifra en analyse av dommene er det forsvarlig å anta at dette påvirket hvilke forventninger som ble stilt til arbeidsgivers håndtering av avhengighetsproblemene. Arbeidsgivers handlinger ble så vidt nevnt i Rt. 1999 s. 163 og LE-2013-18930, mens lagmannsretten oppstiller tydelige forventninger i LF-2012-72597. Årsaken kan nok en gang være avhengighetenes risikopotensiale. Både i Rt. 1999 s. 163 og LE-2013-18930 var det store tillitsbrudd kombinert med sikkerhetsmessige farer. I LF-2012-72597 uttalte lagmannsretten at oppsigelsesårsaken utgjøre et «alvorlig forhold som normalt ville gi tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse», men det forelå tilsynelatende ikke noen sikkerhetsmessige betraktninger. Avhengighetenes art og skadepotensiale fremstår derfor som viktige momenter i relasjon til hvilke forventninger som stilles til arbeidsgivers håndtering av avhengighetsproblematikken.

4 Konklusjon

Oppgavens formål er å undersøke hva som kan forventes av arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen. Gjennom å analysere rettskilder med utgangspunkt i tre typetilfeller, har det blitt kartlagt visse retningslinjer og vurderingstemaer som kan styre forventningene. På bakgrunn av analysen vil det være mulig å skille ut noen hovedtrekk og forskjeller mellom typetilfellene i relasjon til oppgavens problemstilling, og det er dette som vil presenteres i det videre.

Det første hovedtrekket som fremgår av analysen, er forventningen til at arbeidsgivers handlinger må tilpasses arbeidstakers situasjon, og oppsigelsesårsakens omfang. Ved mangelfulle prestasjoner kan det på bakgrunn av aml. § 4-2, hensynene bak lojalitetsplikten og rettspraksis, legges til grunn at tiltakene må tilpasses arbeidstakers situasjon og forutsetninger.⁹⁰ Er arbeidstaker for eksempel i delvis permisjon, må handlingene tilpasses deretter.⁹¹ Det kan videre oppstilles en forventning til at handlingene må «stå i stil» med omfanget av de mangelfulle prestasjonene: er det snakk om store mangler, må store tiltak iverksettes.⁹² Ved sykefravær oppstiller § 4-6 (1) en tilretteleggingsplikt som bygger på at tiltak må tilpasses arbeidstakers behov. Hvilke tiltak som må iverksettes må vurderes ut ifra sykdommens art og omfang. Ved avhengighetsproblematikk vil innholdet i en AKAN-avtale være særlig tilpasset arbeidstakers avhengighet og forhold på arbeidsplassen.⁹³ Dersom arbeidsgiver ikke er bundet av AKAN-retningslinjene, vil hans lojalitetsplikt likevel innebære at han må iverksette tiltak som er tilpasset arbeidstakers situasjon.⁹⁴

Videre kan det ut ifra analysen identifiseres flere forhold som kan påvirke forventningene til arbeidsgivers handlinger. Det andre hovedtrekket er følgelig at det må foretas en helt konkret vurdering av hva som kan forventes. Et forhold som utmerker seg, er virksomhetens størrelse og økonomi. Dette kommer tydeligst frem ved sykefravær, da forarbeider gir eksplisitt uttrykk for at arbeidsgivers handlinger må vurderes i lys av virksomhetens art, størrelse og økonomi.⁹⁵ Spektret av tilretteleggings- og omplasseringsmulighetene vil derfor påvirkes av

⁹⁰ Se del 3.2.2.1.

⁹¹ Se LB-2018-159246, som er behandlet i del 3.2.2.1.

⁹² Se LG-2011-30589, som er behandlet i del 3.2.2.1.

⁹³ AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter AKAN-modellen»

⁹⁴ Se LB-2019-143505.

⁹⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 309.

virksomhetens forhold, noe som igjen vil virke inn på hva som kan forventes av arbeidsgiver. Også ved avhengighetsproblematikk gir rettspraksis uttrykk for at virksomhetens størrelse kan være av betydning.⁹⁶ Den presenterte rettspraksisen ved oppsigelse grunnet mangelfulle prestasjoner, trakk derimot ikke frem virksomhetens størrelse eller økonomi i vurderingen av arbeidsgivers handlinger. Årsaken kan være at det ikke var relevant i de konkrete sakene, men det kan også stilles spørsmål ved hvorvidt virksomhetens forhold vil utgjøre et like tyngende moment i slike situasjoner. Når arbeidsgiver ansetter noen, vil det ligge i kjernen av hans lojalitetsplikt å sørge for at arbeidstaker gis muligheten til å mestre arbeidet, da det er arbeidsgiver som setter premissene for arbeidsinnholdet i kraft av hans styringsrett. Dette kan gjøre det vanskelig å akseptere at virksomhetens størrelse og økonomi kan begrense forventningene til arbeidsgivers veiledning og oppfølging. Likevel kan det fremstå som naturlig at store virksomheter med god økonomi vil ha større muligheter til å for eksempel sende sine arbeidstakere på kursing, enn mindre selskap. Det kan derfor tenkes at forhold på arbeidsgiversiden kan få noe betydning for hvilke forventninger som kan stilles til arbeidsgivers handlinger i slike situasjoner.

Et annet forhold som utmerker seg, er særtrekk ved oppsigelsesårsaken. Eksempelvis vil skillet mellom evne og vilje ved mangelfulle prestasjoner, ha en stor påvirkning på hva som kan forventes av arbeidsgiver.⁹⁷ Likedan vil prognosen være av samme betydning ved sykefravær.⁹⁸ Også ved avhengighetsproblematikk gav rettspraksis uttrykk for at dersom avhengigheten medfører store sikkerhetsrisikoer, stilles det ikke særlig strenge forventninger til arbeidsgivers håndtering av situasjonen.⁹⁹

Hovedforskjellen mellom de tre typetilfellene ligger i tilgjengeligheten av retningslinjene og vurderingstemaene vedrørende hva som kan forventes av arbeidsgiver. Ved sykefravær kan en se til bestemmelser i arbeidsmiljøloven, slik at arbeidsgiver, arbeidstaker og rettsanvenderen ville kunne orientere seg i hva som kan forventes. En annen sak er at lovtolkningen kan være krevende, men rettskildene er i det minste tilgjengelige. Ved avhengighetsproblematikk vil det potensielt være mulig å se hen til arbeidsreglementer eller annen avtale, dersom virksomheten har implementert AKA-retningslinjene. Dersom retningslinjene ikke er vedtatt, vil typetilfellet være i samme posisjon som mangelfulle arbeidsprestasjoner.

⁹⁶ LF-2012-72597, behandlet i del 3.4.2.3.

⁹⁷ Se del 3.2.2.2.

⁹⁸ Se del 3.3.2.3.

⁹⁹ Se del 3.4.2.2.

Forventningene til arbeidsgivers handlinger vil i disse tilfellene hovedsakelig bero på ulovfestet rett, slik at det må ses hen til rettspraksis, relevante hensyn og juridisk teori. Dette kan anses som problematisk, da arbeidsgivers handlinger utgjør et sentralt element i saklighetsvurderingen.¹⁰⁰ Av den grunn kan det stilles spørsmål ved om ikke visse retningslinjer burde blitt kodifisert, slik som ved sykefravær. Kodifiserte retningslinjer kan føre til en større bevisstgjøring rundt hvilke forventninger som stilles til arbeidsgivers handlinger i saklighetsvurderingen, noe som vil gagne både arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven § 4-2 reflekterer som nevnt sentrale sider ved arbeidsgivers lojalitetsplikt, slik at et alternativ kan være å i større grad benytte lovbestemmelsen i saklighetsvurderingen når arbeidsgivers forhold skal vurderes.

Til slutt vil det gis noen bemerkninger i relasjon til oppgavens relevans for andre typetilfeller. Som nevnt innledningsvis i del 1.2 kan oppsigelsesårsaker inndeles i flere typetilfeller, som for eksempel utilbørlig atferd, ordrenekt og brudd på lojalitetsplikten.¹⁰¹ I den forbindelse må imidlertid oppgavens metodiske begrensninger kommenteres. Som nevnt i del 1.3 er det visse metodiske betraktninger som gjør seg gjeldende i forhold til bruken av underrettspraksis. Spesielt i analysen av forventninger til arbeidsgivers handlinger ved mangelfulle arbeidsprestasjoner, er underrettspraksis i stor grad blitt benyttet. Likevel er det ved flere anledninger vist til flere rettsavgjørelser, for å ivareta de særlige rettsikkerhetsbetraktningene som gjør seg gjeldende.¹⁰² Av den grunn kan det tenkes av hovedtrekkene som fremgår av analysen, også kan benyttes for å kartlegge forventningene til arbeidsgivers handlinger ved andre typetilfeller for oppsigelse.

¹⁰⁰ Se del 2.2.3.

¹⁰¹ Se for eksempel Skjønberg, Hognestad og Jenum, *Individuell Arbeidsrett*, kap. 17.1.3.

¹⁰² Se del 1.3 om metodiske bemerkninger.

Kilder

Lover

Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov

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

Lovforarbeider

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

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 sykmeldte mv.)*

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

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

Prop.48 S (2018–2019) *Endringer i statsbudsjettet 2019 under Arbeids- og sosialdepartementet (som følge av IA-avtalen 2019-2022)*

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 1956 s. 578

Rt. 1983 s. 537 (Kranfører)

Rt. 1984 s. 1058

Rt. 1987 s. 562

Rt. 1991 s. 236

Rt. 1992 s. 1023 (Flykaptein)

Rt. 1995 s. 227

Rt. 1999 s. 163

Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk)

Rt. 2001 s. 1362

Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør)

Rt. 2011 s. 596

Underrettspraksis

RG 1956 s. 281

LE-1987-384

LE-1995-768-2

LB-1996-993

LG-2006-100607

LG-2006-100708

LG-2006-120562

LB-2007-74289

LG-2011-30589

LF-2012-72597

LG-2016-177480

LA-2017-30027

LB-2018-159246

LB-2019-74520

LB-2019-143505

LARD-1979-74 Hamar

LARD-1979-140 Oslo

NAD-1988-913

Litteratur

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i Arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget, 5. utgave 2017.

Fougner, Jan. *Norsk arbeidsrett: Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*. Oslo: Universitetsforlaget, 1. utgave 2019.

Giertsen, Johan. *Avtaler*. Oslo: Universitetsforlaget, 3. utgave 2014.

Hotvedt, Marianne og Terese S. Ulseth. «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett». *Arbeidsrett* 10, nr. 1 (2013): 112-138.

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth. *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Bergen: Fagbokforlaget, 4. utgave 2017.

Monsen, Erik. *Innføring i juridisk metode og oppgaveteknikk*. Oslo: Cappelen Damm, 1. utgave 2014.

Skarning, Nicolay. *Sykefravær. Nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave 2019.

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad, Marianne Jennum Hotvedt. *Individuell Arbeidsrett*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2. utgave 2017.

Storeng, Nils H., Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari Bergeius Andersen, Terje G. Andersen og Thomas B. Svendsen. *Arbeidslivets spilleregler*. Oslo: Universitetsforlaget, 4. utgave 2016.

Nettsteder

AKAN, «Veileder i AKAN-modellen». Hentet 25 mars 2020 fra <https://akan.no/veileder-i-akan-modellen/>

AKAN, «Forebyggende arbeid og tiltak etter AKAN-modellen». Hentet 25. mars fra <https://akan.no/akan-modellen/forebyggende-arbeid-og-tiltak-etter-akan-modellen/>

AKAN, «Akans dobbelte målsetting». Hentet 27. mars fra <https://akan.no/akans-dobbelte-malsetting/>

Store Norske Leksikon «AKAN». Hentet 25. mars 2020 fra <https://snl.no/AKAN>