

# Særskilt oppsigelsesvern ved sykdom

NFF mottar fra tid til annen henvendelser fra sykmeldte arbeidstakere med spørsmål om arbeidsgiver lovlig kan si dem opp med den begrunnelse at de er sykmeldt. Etter norsk rett er sykmeldte arbeidstakere gitt et særskilt oppsigelsesvern i en nærmere angitt tidsperiode. Denne artikkelen gir deg en innføring i det gjeldende regelverket.

## TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

### SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN VED SYKDOM

I arbeidsmiljøloven er sykmeldte arbeidstakere gitt et særskilt vern mot oppsigelse i en nærmere angitt tidsperiode. Det er fastsatt i loven at arbeidsgiver ikke kan gå til oppsigelse av sykmeldte arbeidstakere, med den begrunnelse at de er sykmeldte, de første tolv månedene av sykefraværet. Det særskilte oppsigelsesvernet gjelder både for arbeidstakere som er helt og delvis arbeidsuføre. Det vil si at det ikke bare er arbeidstakere som er 100 % sykmeldte som er omfattet av bestemmelsen, men også arbeidstakere som er delvis sykmeldt og arbeidstakere med aktiv sykmelding.

Den særskilte vernebestemmelsen innebærer at arbeidsgiver ikke lovlig kan si opp sykmeldte arbeidstakere med den begrunnelse at de er sykmeldte. Bestemmelsen er imidlertid ikke til hinder for at arbeidsgiver i den angitte verneperioden sier opp den sykmeldte arbeidstaker grunnet andre forhold enn sykdommen. Eksempelvis kan arbeidsgiver gå til oppsigelse av en sykmeldt arbeidstaker på lik linje med andre arbeidstakere i forbindelse med nedbemanning eller nedleggelse. Forutsetningen er da at de alminnelige vilkårene for å gå til oppsigelse er til stede.

Det at sykmeldte arbeidstakere er gitt et særskilt vern mot oppsigelse grunnet sykdom de første tolv månedene av sykefraværet, medfører ikke at arbeidsgiver etter utløpet av tolv måneders perioden fritt kan si opp arbeidstakerne på grunn av sykdommen. Etter utløpet av tolv måneders perioden må de alminnelige vilkårene for oppsigelse være til stede, det vil blant annet si at oppsigelsen må være saklig begrunnet.

### HVORFOR SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN?

Formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstakere som er blitt arbeidsuføre grunnet ulykke eller sykdom et særskilt vern mot

oppsigelse i en tidsbegrenset periode. Tanken er å sikre at de arbeidsuføre arbeidstakerne skal slippe å sette i gang en prosess for å beholde arbeidet mens de er arbeidsuføre. Bestemmelsen må også ses som en del av arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, da et godt oppsigelsesvern for sykmeldte arbeidstakere kan være et virkemiddel for å forhindre utstøting fra arbeidslivet.

### BEREGNING AV VERNEPERIODEN

Som nevnt over er tidsperioden hvor sykmeldte arbeidstakere har et særskilt oppsigelsesvern begrenset til tolv måneder. Perioden beregnes fra første fraværsdag, uavhengig av om arbeidstakeren på dette tidspunktet er helt eller delvis sykmeldt. Det kan oppstå tvil om hva som skal regnes som en sammenhengende fraværsperiode i tilfeller hvor arbeidstakeren etter en sykdomsperiode har vært tilbake på arbeidet og så blitt syk igjen. Det må i disse tilfellene foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av om det nye sykefraværet skal ses som en fortsettelse av det tidligere sykefraværet eller ikke. Det må blant annet vurderes hvor lenge arbeidstakeren har vært tilbake i arbeidet, og om fraværet har samme eller liknende sykdomsårsak. Utgangspunktet vil være at vernetiden vil begynne å løpe på nytt dersom arbeidstakeren har blitt friskmeldt og gjenopptatt arbeidet, med mindre den tiden vedkommende har vært tilbake i arbeidet er kortvarig. Dette innebærer at man som hovedregel ikke kan summere korte, men hyppige fravær.

### OPPSIGELSE I VERNEPERIODEN

Dersom arbeidsgiver går til oppsigelse av en sykmeldt arbeidstaker før verneperioden på tolv måneder er utløpt, anses oppsigelsen for å ha sin grunn i sykdommen, med mindre arbeidsgiver kan godtgjøre at oppsigelsen skyldes andre forhold. Dersom arbeidsgiver ikke kan godtgjøre at det var andre forhold

enn sykdommen som var årsak til oppsigelsen, så vil oppsigelsen anses begrunnet i sykdommen og oppsigelsen ikke være lovlig. Dersom arbeidsgiver kan godtgjøre at det var andre forhold enn sykefraværet som var årsak til oppsigelsen, og dette fremstår som overveiende sannsynlig, så kan oppsigelsen være lovlig.

### OPPSIGELSE GRUNNET SYKDOM ETTER UTLØPET AV VERNEPERIODEN

Det at arbeidstakere er gitt et særskilt vern mot oppsigelse de første tolv månedene av sykefraværet, medfører ikke at arbeidsgiver etter utløpet av verneperioden fritt kan si opp arbeidstakeren grunnet sykdommen. En oppsigelse som gis etter utløpet av verneperioden og som er begrunnet i sykdommen må fylle de alminnelige vilkårene for oppsigelse, herunder at oppsigelsen må være saklig begrunnet.

Ved en slik vurdering må det foretas en bred helhetsvurdering, hvor en avveining mellom bedriftens behov for oppsigelse og de ulemper oppsigelsen påfører arbeidstaker står sentralt. I all hovedsak vil de konkrete vurderingstemaene være følgende; vurdering av om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er oppfylt, vurdering av arbeidstakerens sykdomsbilde samt en rimelighetsvurdering.

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for sykmeldte arbeidstakere, herunder plikt til å forsøke å tilpasse arbeidet eller skaffe arbeidstakeren alternativt arbeid, er vidtgående. Det er likevel klart at plikten ikke går så langt at det innebærer at arbeidsgiver må foreta ufrivillig forflytning av andre arbeidstakere i virksomheten. Hvor langt plikten går må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle. Rekkevidden vil blant annet avhenge av bakgrunnen for yrkeshemmingen, faktiske muligheter for å foreta tilpasninger og virksomhetens størrelse og økonomi.