

Innhold

Forord	5
1 Innledning	13
1.1 Stillingsvernet ved sykdom og sykefravær	13
1.2 Den historiske utviklingen	14
1.3 Sentrale hensyn	17
1.4 Rettskildesituasjonen	19
1.5 Videre fremstilling og avgrensninger	21
2 Oppsigelsesvernet innenfor de første 12 månedene	23
2.1 Absolutt forbud mot oppsigelse på grunn av sykefravær	23
2.2 Krav til «arbeidsuførhet»	24
2.3 Krav til årsakssammenheng og arbeidsgivers bevisbyrde	27
2.4 Arbeidstaker må varsle og dokumentere fravær	28
2.5 Omfatter bestemmelsen annet enn sykefravær?	29
2.6 Nærmere om beregningen av verneperioden	32
2.7 Gir arbeidsmiljøloven § 15-8 et vern mot avskjed?	34
2.8 Betydningen av manglende opplysninger om arbeidsuførhet før inngåelsen av arbeidsavtalen	35
3 Oppsigelsesvernet etter den alminnelige saklighetsnormen i arbeidsmiljøloven § 15-7	39
3.1 Innledning	39
3.2 Overordnet om saklighetskravet	39
3.3 Om arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten	41
3.3.1 Innledning	41
3.3.2 Krav til generell tilrettelegging	41
3.3.3 Den individuelle tilretteleggingsplikten	43
3.3.4 Nærmere om tilretteleggingspliktens rekkevidde	49
3.3.4.1 Innledning	49

3.3.4.2	Virksomhetens størrelse, økonomi og art	49
3.3.4.3	Oppfølging og aktivitet fra arbeidsgivers side	53
3.3.4.4	Kostnadene, varigheten og effekten av tilretteleggingstiltaket	56
3.3.4.5	Plikten til å tilby tilrettelagt arbeidstid eller omplussing	59
3.3.4.6	Om arbeidstaker har oppfylt medvirkningsplikten	67
3.3.4.7	Særlig om medvirkning til å gjennomføre medisinske undersøkelser	70
3.3.4.8	Arbeidstakers alder og ansiennitet	72
3.3.4.9	Arbeidstakers stilling i virksomheten.	73
3.3.4.10	Skade eller sykdom som er pådratt ved forsett eller uaktsomhet	75
3.3.4.11	Sykdom eller skade som har sammenheng med arbeidsforholdet.	76
3.3.4.12	Hensynet til de andre arbeidstakerne	78
3.3.4.13	Betydningen av IA-avtalen	82
3.3.5	Oppsummering	83
3.4	Sykdomsbildet og utsikter til bedring	83
3.5	Den avsluttende interesseavveiningen.	87
4	Oppsigelse på grunn av sykdom og sykefravær i kombinasjon med andre årsaker	90
4.1	Innledning	90
4.2	Sykdom og oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold	90
4.2.1	Innledning.	90
4.2.2	Utvelgelsen – i hvilken grad kan man legge vekt på høyt sykefravær og helseproblemer?.	91
4.2.3	Plikten til å tilby annet passende arbeid i virksomheten	94
4.2.4	Interesseavveiningen	97
4.3	Sykdom og oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold	99
4.3.1	Innledning.	99
4.3.2	Sykdom og mangelfulle arbeidsprestasjoner	99
4.3.3	Ulegitimert fravær og manglende varsel om fravær	103
4.3.4	Sykdom og samarbeidsproblemer.	105
5	Kort om reglene i statsansatteloven	108

6	Diskrimineringsvernet for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse . . .	112
6.1	Innledning	112
6.2	Utviklingen av diskrimineringsvernet – særlig om betydningen av EU/EØS-rett og menneskerettskonvensjoner	113
6.3	Et kort blikk på diskrimineringsreglene i Norden.	118
6.4	Begrepet «funksjonsnedsettelse»	119
6.5	Omfatter tilretteleggingsplikten også forventede, fremtidige funksjonsnedsettelse?	124
6.6	Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 22	125
6.6.1	Innledning	125
6.6.2	Arbeidsgivers plikt til å sette seg inn i arbeidstakers diagnose og vurdere konkrete tilretteleggingstiltak	126
6.6.3	Arbeidstakers medvirkningsplikt.	130
6.6.4	Uforholdsmessig byrde	131
6.6.5	En mer omfattende tilretteleggingsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven?	134
6.6.6	Ulike muligheter for håndheving av tilretteleggingsplikten	135
6.6.7	Særegne regler om bevisbyrde	137
7	Arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler ved oppsigelse	139
7.1	Innledning	139
7.2	Kravene til forsvarlig saksbehandling.	139
7.3	Drøftingsmøte	141
7.3.1	Plikten til å avholde drøftingsmøte	141
7.3.2	Innkalling til drøftingsmøte.	143
7.3.3	Bistand i drøftingsmøtet	144
7.3.4	Innholdet i et drøftingsmøte	144
7.3.5	Krav om fysisk møte?	145
7.3.6	Tariffavtalte regler	145
7.3.7	Virkningene av brudd på drøftingsplikten	145
7.4	Formkrav ved oppsigelsen	146
7.5	Arbeidsgivers begrunnelse for oppsigelsen	148
7.6	Kan arbeidsforholdet opphøre uten at det gis oppsigelse eller avskjed?	149
8	Tvist om rettmessigheten av oppsigelse på grunn av sykdom og sykefravær	151
8.1	Rett til å kreve forhandlinger	151
8.2	Søksmålsfrist – særlig om forlenget frist ved sykdom.	152

8.3	Arbeidstakers rett til å stå i stilling	153
8.4	Domstolenes prøvelsesrett	158
8.5	Avtale om stansing av saken	161
8.6	Ugyldighet og retten til å få tilbake stillingen	162
	8.6.1 Innledning.	162
	8.6.2 Hovedregelen om at arbeidsforholdet fortsatt består	162
	8.6.3 Hvilken stilling har arbeidstaker krav på å komme tilbake til?	164
	8.6.4 Åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter	165
8.7	Erstatning	167
	8.7.1 Innledning.	167
	8.7.2 Erstatning for økonomisk tap	168
	8.7.3 Fradrag for annen inntekt eller trygdeytelser?	170
	8.7.4 Fradrag for forsikringsutbetalinger mv.?	173
	8.7.5 Betydningen av at arbeidstaker ikke har lagt ned påstand om å få tilbake stillingen	174
	8.7.6 Beregningen av fremtidig tap	175
	8.7.7 Erstatning for ikke-økonomisk tap	179
	8.7.8 Særlig om erstatning for brudd på tilretteleggingsplikten. . .	180
8.8	Sakskostnader	182
9	Fratredelsesavtaler	187
9.1	Innledning	187
9.2	Vanlige elementer i en fratredelsesavtale.	187
9.3	Inngåelse av opptrappingsplan og avtale om fremtidig opphør. . . .	190
9.4	Reduksjon av ytelser etter folketrygdloven	191
	9.4.1 Innledning.	191
	9.4.2 Sykepenger	191
	9.4.3 Arbeidsavklaringspenger	192
9.5	Utgangspunktet om skatteplikt og aktuelle skattefritak.	193
	9.5.1 Innledning.	193
	9.5.2 Naturalytelser.	194
	9.5.3 Støtte til videreutdanning	194
	9.5.4 Erstatning for ikke-økonomisk tap ved usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed	196
	9.5.5 Oppreisning ved diskriminering	198
	9.5.6 Juridisk bistand.	198
	9.5.7 Plikten til å innrapportere ytelser	198
	9.5.8 Tilleggsskatt og straff	198
9.6	Begrensninger i partenes avtalefrihet – arbeidsmiljøloven § 1-9 og avtaleloven § 36	200