



Handelshøyskolen BI

MAN 51861 Juss for ledere

Term paper 60% - R

Predefinert informasjon

Startdato:	13-09-2021 09:00	Termin:	202210
Sluttdato:	23-05-2022 12:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	P		
Flowkode:	202210 10086 IN02 R P		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Eirin Dyngen

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Prosjektoppgave
Naun på veileder *:	Anette Hemmingby

Inneholder besvarelsen
konfidensielt materiale? Nei

Kan besvarelsen
offentliggjøres? Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 22
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Prosjektoppgave
ved Handelshøyskolen BI

- Prosjektoppgave -

Juridisk drøfting av rettslig spørsmål

Eksamenskode og navn:

MAN5187 – Juss for ledere RB1 – 20946

Utleveringsdato:

13.09.2021

Innleveringsdato:

23.05.2022

Stuedsted:

BI Stavanger

Innhold

1. SAMMENDRAG	1
2. FAKTUM	2
3. ER KRAV TIL SAKSBEHANDLING VED OPPSIGELSE OPPFYLT?	8
3.1 DRØFTING FØR BESLUTNING OM OPPSIGELSE	8
3.2 FORMKRAV VED OPPSIGELSE	9
3.3 TILRETTELEGGINGSPLIKT	9
3.4 ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNINGSPLIKT	11
3.5 VEILEDNINGSPLIKT	12
3.6 OPPSUMMERING AV SAKSBEHANDLING	14
4. ER OPPSIGELSEN SAKLIG BEGRUNNET I ARBEIDSTAKERS FORHOLD?	15
4.1 VERN MOT USAKLIG OPPSIGELSE	15
4.2 OPPSIGELSESVERN VED SYKDOM	16
4.3 SYKDOM SOM GRUNN FOR OPPSIGELSE	17
4.4 TILBUD OM ANNEN STILLING	19
5. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	20
6. KILDER	22

1. Sammendrag

En lærer ble oppsagt fra sin stilling ved Storgard kommune etter sju år med regelmessig og langvarig sykefravær. Arbeidsgiver har fulgt sin plikt om tilrettelegging etter omstendighetene, men arbeidstaker har brutt sin plikt om medvirkning. Arbeidsgiver har ikke tilfredsstilt kravene om veiledning forut for oppsigelsen. Vern om usaklig oppsigelse har blitt tungt vektlagt i denne saken, og på bakgrunn av manglende veiledning fra arbeidsgiver, samt mangelfull dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver faller konklusjonen på at det ikke er saklig grunn for oppsigelse av læreren, og oppsigelsen kjennes ugyldig. Arbeidsgiver plikter til å veilede arbeidstaker, og sammen må arbeidsgiver og arbeidstaker kartlegge den ansatte sin restarbeidsevne.

Arbeidsmiljøloven (2006) kapittel 15 har vært hovedrettskilden i denne saken, i tillegg til en rekke dommer innenfor området.

2. Faktum

Den 46 år gamle læreren Lill Beate Lillegard oppleves som en fargerik og spirituell person med sterke meninger om mangt og mye. Når hun ikke jobber som lærer på Gangvik barneskole, driver hun som selvstendig næringsdrivende med åndeutdrivelse i eldre hus og bygninger. Lill Beate mener selv at bijobben ikke påvirker henne i profesjonen som pedagog, men at det tvert imot hjelper henne i arbeidet, fordi hun har god innsikt i hva hver enkelt elev trenger av oppfølging. Når Lill Beate var 40 år mistet hun mannen sin i en bilulykke, og deres to felles barn på 23 og 26 år, har nå flyttet ut. Lill Beate synes i grunnen det er ganske trasig å være hjemme i den store røde eneboligen på tre etasjer, som hun tidligere delte med mann og barn.

Lill Beate er veldig glad i jobben sin som lærer. For tiden jobber hun som kontaktlærer for en livlig og omsorgsfull gjeng i 7.klasse ved Gangvik skole. I forbindelse med mannen sin bortgang har Lill Beate periodevis strevd med angst og depresjon. Mannen hennes gikk bort i oktober 2005. Hvert år når det nærmer seg oktober kjenner Lill Beate på depresjonen. Hun har de siste årene blitt 100% sykemeldt i 2-3 måneder i forbindelse med dette, men sinnstilstanden hennes har også påvirket kapasiteten hennes på jobb både i forkant og etterkant av sykemelding. Foruten om 2-3 måneder med sykemelding, har hun gjerne hatt gradert sykemelding i 2-3 måneder utenom også.

Lill Beate opplever til vanlig god mestring i jobben som kontaktlærer, men den siste tiden har det ved skolen blitt stilt spørsmål rundt Lill Beate sin tilnærming til jobben. Flere foreldre og ansatte ved skolen har meldt fra til rektor Sigbjørn Rolland at de reagerer på noen av hendelsene i 7.klasse.

Det begynte mandag 07.03.2011 med at Andrine, som er elev i 7.klasse ved Gangvik barneskole, bad Lill Beate om å spå henne. Lill Beate svarte at hun ikke ønsket å spå en såpass ung elev og at det var upassende i relasjonen mellom elev og lærer. De andre elevene begynte å tvile på at Lill Beate hadde evnene til å spå, og dette vekket konkurranseinstinktet til Lill Beate. Hun gikk med på å spå denne ene eleven som et engangstilfelle, men var tydelig med klassen om at dette ikke

var noe som kom til å skje igjen. Lill Beate ville vise klassen at hun faktisk hadde evnene slik som hun hadde påstått.

Under seansen kunne Lill Beate fortelle Andrine om framtidsutsikter, om jobb, mann, hus, barn og annet. I løpet av seansen kunne Lill Beate også fortelle at Andrine kom til å oppleve et tap i nær familie. Dette gikk inn på Andrine og hun ville avslutte. Det Lill Beate ikke fortalte Andrine var at hun også fikk opp en god del informasjon om Andrine som Lill Beate kunne bruke til å tilpasse undervisningen på en god måte. Hun kunne se at Andrine er en person som lærer bedre visuelt enn auditivt. Annen nyttig informasjon var at Andrine bør ha på rolig musikk når hun jobber for å få et best mulig utbytte, og at hun vil komme til å lykkes bedre i språkfag enn i realfag.

Lill Beate ble veldig revet med, og hun ville gjerne vite mer om de andre elevene også. Hun var rask med å notere ned informasjonen hun hadde fått om Andrine, før hun spurte om det var flere elever som ville bli spådd. Flere av elevene meldte seg, og Lill Beate spådde totalt fem elever denne dagen. Det som hadde skjedd i timen ble snakket om blant elevene på skolen resten av dagen, og flere elever fortalte det også hjemme. Lill Beate var veldig fornøyd med at hun hadde fått nyttig informasjon om elevene. Hun tenkte at dette ville hjelpe henne til å bli en enda bedre lærer og at elevene ville få et enda bedre læringsutbytte. Neste dag spådde Lill Beate ytterligere fire elever i klassen. Elevene likte det godt, og Lill Beate fikk god respons og nyttig informasjon om elevene.

Etter noen dager mottok Lill Beate en e-post fra rektor Sigbjørn Rolland. Han hadde mottatt flere meldinger fra foreldre og ansatte ved skolen som reagerte på bruken av spådom i klassen til Lill Beate. Flere av elevene hadde fortalt hjemme at de var blitt skremt av dette. Rektor sa til Lill Beate at dette var upassende oppførsel i lag med elever, og han bad om at dette ikke måtte gjenta seg i arbeidstid. Lill Beate sa at hun ville ta informasjonen til etterretning.

Utover våren kjente Lill Beate at situasjonen preget henne. Det var flere på arbeidsplassen som fortsatt snakket om hva som hadde foregått i 7.klasse. Det ble også snakket om hvordan elevene var preget av dette. Lill Beate bad om en

samtale med rektor ang situasjonen sin på skolen. Ganske raskt ble hun kalt inn til møte. Rektor var enig med Lill Beate i at hendelsene tidligere den våren hadde preget andre ansatte og foreldre sitt syn på Lill Beate som pedagog og hennes tilnærming til arbeidet. Lill Beate ble dypt fortvilet da rektor rådet henne til å se seg etter en ny arbeidsplass. Til vanlig ville Lill Beate kjempet imot, men nå følte situasjonen uholdbar, og hun kjente hver dag på utenforskapet på arbeidsplassen.

Torsdag 21.04.2011 lyste Storgard kommune ut fast stilling som lærer i 100%. Lill Beate ble straks interessert i stillingen da hun opplevde mistrivsel på nåværende arbeidsplass. Lill Beate var én av totalt ni søkere til stillingen. Rektor Ragnhild Mowinckel kalte inn fire av søkerne til intervju, inkludert Lill Beate. De andre fire kandidatene hadde relevante kvalifikasjoner, men av de ti søkerne var Lill Beate den best kvalifiserte. Ragnhild fikk et godt inntrykk av Lill Beate på intervjuet. Hun bestemte seg for å gå videre med Lill Beate, og sjekket oppgitte referanser.

Tidligere rektor Sigbjørn Rolland ønsket at Lill Beate skulle få komme videre til en ny skole, og han bestemte seg for å legge mest vekt på det positive, slik at mulighetene hennes var gode for å få jobben. Sigbjørn kunne fortelle at Lill Beate var en god klasseleder som kunne vise til gode læringsresultat. I tillegg fortalte Sigbjørn at Lill Beate hadde opplevd noe mistrivsel på jobb den siste tiden, men han ville ikke gå nærmere inn på den situasjonen. Sigbjørn mente at dette ikke ville bli et problem framover på en eventuell ny arbeidsplass. Han trakk også fram at Lill Beate periodevis kunne ha noe fravær, men at han ikke visste hva som lå bak fraværet. Sigbjørn vurderte det slik at Lill Beate gjorde en fantastisk jobb når hun var på jobb, og at fraværet kom i skyggen av dette. Sigbjørn fortalte at Lill Beate hadde vært stabilt på jobb det siste halve året. Han kunne ikke se noe systematikk i fraværet.

Til tross for informasjon om noe sykefravær, valgte Ragnhild å ansette Lill Beate i stillingen som lærer ved Tveitegrend skole i Storgard kommune. Lill Beate fikk da i oppgave å være kontaktlærer på 3.trinn, og hun startet på Tveitegrend skole i august 2011. Etter noen uker på jobb hadde Lill Beate sitt første fravær. Ragnhild var raskt ute med å ta kontakt med Lill Beate for å høre om hun hadde behov for

noe tilrettelegging på jobb. Ragnhild fikk da til svar at Lill Beate var forkjølet, og etter en liten uke borte var hun tilbake. Lill Beate gjorde en fantastisk god jobb med 3.klassen, og Ragnhild lot seg virkelig imponere. Dette var en klasse som trengte en stabil, god og tydelig voksen, og det hadde de nå endelig fått.

Ukene gikk, og oktober nærmet seg. Lill Beate kjente at hun måtte jobbe hardt med seg selv for å mobilisere hver dag til å gå på jobb. Hun kjempet seg gjennom dagene, men den 27.09.11 måtte hun ta kontakt med legen for å få en 100% sykemelding. I samtale med Ragnhild ville ikke Lill Beate fortelle årsaken til fraværet, men hun var tydelig med Ragnhild om at det var ingenting hun kunne gjøre for å tilrettelegge på arbeidsplassen. Fraværet til Lill Beate varte og rakk, men mandag 09.01.12 var Lill Beate tilbake på jobb i 50%. Hun var fortsatt preget av sin ustabile mentale helse, men klarte å komme seg på jobb, og 27.02.12 var hun tilbake i 100% jobb.

Lill Beate hadde en fin vår sammen med klassen, og hun trivdes godt på arbeidsplassen. Ragnhild fulgte hele tiden med på fraværet til Lill Beate og så at hun nærmet seg grensen for egenmeldinger, men hun hadde ikke hatt ny runde med sykemelding. Ragnhild bestemte seg for at Lill Beate skulle fortsette med gruppen i 4.klasse påfølgende skoleår.

4.klasse startet bra i august. Klassen hadde fått en ny elev – Lasse – som kom fra naboskolen. Allerede før Lasse kom til skolen hadde Lill Beate hørt at dette kom til å bli utfordrende. Lasse var en gutt som lett kunne la seg trigge, og han reagerte gjerne med fysisk utagering. I tillegg var Lasse veldig verbalt sterk, og han kunne fort sette ut en hvilken som helst lærer. Godt ut i september kjente Lill Beate at psyken begynte å bli dårlig. Hun hadde kortere lunte og ikke like mye tålmodighet med elevene, og spesielt med Lasse.

18.09.12 kom Lill Beate og Lasse i en uoverensstemmelse. Lasse mente at Lill Beate hadde behandlet ham urettferdig og kom fram til kateteret. Lasse stakk pekefingeren sin opp i fjeset til Lill Beate mens han sa: «Du kan ikke sette meg sammen med Josefine, jeg liker ikke Josefine!». Lill Beate forholdt seg rolig, men kjente at hun måtte jobbe med seg selv for å holde roen. Hun sa rolig: «Lasse, jeg

liker ikke når du peker meg opp i ansiktet. Nå har jeg bestemt at du skal sitte med Josefine, og slik blir det denne gangen.» Lasse fortsatte med å peke Lill Beate i ansiktet, enda mer provoserende enn tidligere. Lill Beate kjente seg maktesløs ovenfor Lasse, og plutselig glapp det ut av henne: «om ikke du setter deg på plassen din nå, så biter jeg deg i fingeren!» Lasse ble sjokkert og gikk for å sette seg på plassen, mens han tenkte igjennom hva som nettopp hadde skjedd. Lill Beate ble fortumlet over situasjonen, og beklagde til Lasse for det som hadde skjedd, men hun var tydelig på at hun ikke var borti fingeren, og at hun opplevde det ubehagelig når han pekte mot henne på den måten. Lasse mente at Lill Beate hadde truet han, og sa at dette ville han fortelle til foreldrene når han kom hjem.

Når skoledagen var slutt meldte Lill Beate ifra til rektor Ragnhild om episoden i klasserommet. For å være i forkant av Lasse, tilbudte Lill Beate seg selv å ringe til foreldrene til Lasse for å fortelle om situasjonen. Ragnhild takket ja til dette tilbudet og Lill Beate hadde en fin samtale med foreldrene. Hun var lettet over at de tok det greit, og Ragnhild lot saken ligge.

Dagen etter sendte foreldrene til Lasse en kort e-post til rektor Ragnhild:

«Hei! Vi er foreldrene til Lasse i 4.kl. Vi vil informere om at Lasse i går fortalte at han ble truet av læreren sin, og at han var ganske opprørt over dette, og følte seg krenket. Vi snakket med Lill Beate, og hun fortalte en litt annen versjon av historien. Vi vet at Lasse kan være voldsom av og til, men vi forventer at han blir behandlet med respekt. Vi opplever at Lill Beate til vanlig har en god tone med Lasse, og vi vil ikke opprøre henne med dette, men vi ønsker at du skal vite om begge sidene av saken. Lasse sier at han ikke kjenner seg trygg på Lill Beate nå, men for oss som foreldre sin del er vi ferdig med saken. Det går nok over for Lasse også, men vi håper at slike trusler ikke gjentar seg. Mvh Nora og Thomas»

Ragnhild svarte foreldrene helt kort at hun takket for e-post, og at alle elever selvsagt skal behandles med respekt. Ragnhild orienterte Lill Beate om at hun hadde fått en e-post, men at foreldrene var ferdig med saken. Ragnhild presiserte også for Lill Beate at det ikke måtte gjenta seg. Med dette avsluttet Ragnhild saken.

Igjen nærmet det seg den vanskelige tiden på året for Lill Beate. Denne høsten hadde hun holdt det gående lengre enn tidligere, men fredag 12.10.12 måtte Lill Beate ta kontakt med legen og igjen be om 100% sykemelding. Denne gangen bestemte Ragnhild seg for at hun ville undersøke saken nærmere. Fordi at Lill Beate hadde vært ansatt i samme kommune tidligere tok hun kontakt med personalavdelingen i kommunen for å få en totaloversikt over fraværet til Lill Beate den tiden hun hadde vært ansatt i kommunen. Når hun gikk i detaljene på fraværet så hun at Lill Beate systematisk hadde vært borte 2-3 måneder på høsten de siste syv årene. På bakgrunn av dette mente Ragnhild at Lill Beate ikke var skikket i arbeidet grunnet høyt fravær. Ragnhild bestemte seg for at hun ville ta dette opp med Lill Beate etter endt sykemeldingsperiode. I mellomtiden hadde Lill Beate og Ragnhild jevnlig møter, og Ragnhild gjorde det hun kunne for å tilrettelegge arbeidet for Lill Beate. Ingen av Ragnhild sine forslag var aktuelle for Lill Beate.

Mandag 21.01.13 var Lill Beate igjen klar for 100% jobb. Ragnhild kalte snarlig inn til møte, og denne gangen hadde hun i tillegg bedt med seg en representant fra den kommunale personalavdelingen. Lill Beate fikk anledning til å ha med seg en tillitsperson dersom hun ønsket det. I møtet tok Ragnhild opp problematikken rundt sykefravær, samt episoden der Lill Beate hadde truet med å bite en elev i fingeren. Ragnhild mente at disse to sakene til sammen skapte grunnlag for å vurdere om Lill Beate var skikket som lærer. Lill Beate mente at Ragnhild ikke kunne si henne opp på grunnlag av fravær, og saken med fingeren mente Lill Beate at de allerede hadde ordet opp i. Lill Beate fikk i dette møtet mulighet til å legge fram sin side av saken, og komme med informasjon om hvordan hun eventuelt ville påvirkes av en oppsigelse, men Lill Beate forlot møtet i sinne, og var ikke interessert i å ha noen videre dialog med Ragnhild. Ragnhild prøvde flere dager i etterkant å få tak i Lill Beate, men hun tok ikke telefonen. Til slutt sendte Ragnhild en skriftlig oppsigelse til Lill Beate i rekommandert post. Neste gang Ragnhild møtte Lill Beate på jobb spurte Ragnhild om Lill Beate hadde fått brevet. Lill Beate svarte at brevet var mottatt, men at hun ikke kom til å finne seg i dette, og mente at oppsigelsen var ugyldig fordi sykdom ikke er en god nok grunn til oppsigelse.

3. Er krav til saksbehandling ved oppsigelse oppfylt?

I faktum kommer det fram informasjon som tyder på at en elev kjenner seg krenket av Lill Beate. I denne sammenheng kunne man foretatt en juridisk drøfting av saksgang knyttet til opplæringslova (1999) §9A-5 om skjerpet aktivitetsplikt. Både rektor sin håndtering av saken, og Lill Beate sin opptreden i situasjonen kunne vært drøftet, men det vil ikke være tema i denne oppgaven.

Jeg vil i denne oppgaven fokusere på om det er grunnlag for oppsigelse på bakgrunn av Lill Beate sitt periodevis og langvarige fravær fra arbeidsplassen. Med bakgrunn i opplysningene i saken er Lill Beate ikke omfattet av opplæringslova (1999) §16-2 om lærere i uoppsigelig stilling. Som grunnlag for drøftingen om krav til saksbehandling ved oppsigelse, finner jeg arbeidsmiljøloven (2006) kap. 15 som gjeldende i denne saken.

3.1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

Aml. (2006) § 15-1 stiller krav til drøfting før beslutning om oppsigelse. Av informasjonen i faktum ses det sannsynlig at Ragnhild i dette tilfellet har forsøkt å gjennomføre drøfting med arbeidstaker om oppsigelse før beslutning ble fattet. Lill Beate fikk i møte anledning til å legge frem sine argument og å stille eventuelle spørsmål. Lill Beate forlot møtet i raseri, og var ikke tilgjengelig for dialog med Ragnhild i etterkant av møtet. Det fremkommer av lovteksten at oppsigelsen skal drøftes med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte, *med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det* (aml. (2006) § 15-1). I dette tilfellet har Lill Beate fått flere anledninger til å drøfte oppsigelsen – både i det nevnte møtet, men Ragnhild har også tatt initiativ til samtale flere ganger i etterkant av møtet. Lill Beate har ikke ønsket å ta del i dialogen med Ragnhild.

Slik jeg oppfatter møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker var dette et drøftingsmøte, og beslutningen om oppsigelse ble tatt i etterkant av møtet.

Av informasjonen over anser jeg kravet om drøfting av oppsigelsen som innfridd jf. aml. (2006) § 15-1.

3.2 Formkrav ved oppsigelse

Aml. (2006) § 15-4 (1) stiller krav til at oppsigelsen skal skje skriftlig. Ragnhild har i dette tilfelle sendt oppsigelsen til Lill Beate i rekommandert brev, og i så måte er bestemmelsen om skriftlighet innfridd. Dette er også tilstrekkelig jf. aml. (2006) § 15-4 (2): «Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker.». Til tross for at Lill Beate bestrider grunnlaget for oppsigelsen, har hun samtykket til at brevet er mottatt. Det framkommer ikke av faktum hva som er innholdet i brevet, og jeg vil derfor holde om forutsetning at brevet inneholder de opplysninger som kreves av en skriftlig oppsigelse jf. aml. (2006) § 15-4 (2).

På bakgrunn av ovennevnte informasjon vil jeg konkludere med at formkrav ved oppsigelse jf. aml. (2006) § 15-4, er innfridd i dette tilfellet.

3.3 Tilretteleggingsplikt

Odelstingsproposisjon nr. 6 sier i kap. 3.1.1.1 at: «Arbeidsmiljølovens regler om individuell tilrettelegging av arbeidet kan grovt sett deles i to nivåer: Lovens § 4-2 pålegger arbeidsgiver en generell plikt til å legge arbeidet til rette under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. I forhold til arbeidstakere som har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, skade, slitasje eller lignende etter at arbeidsforholdet ble etablert, har arbeidsgiver en særskilt plikt til å iverksette nødvendige tiltak slik at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et passende arbeid, jf. § 4-6. Plikten til tilrettelegging gjelder uavhengig av om tilretteleggingsbehovet har sammenheng med arbeidsforholdet eller ikke, og uansett om den reduserte arbeidsevnen er midlertidig eller av mer varig karakter.».

Arbeidsmiljøloven (2006) § 4-6 (1) sier at «Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.».

For Lill Beate sitt vedkommende har det oppstått en situasjon som har påvirket arbeidsevnen hennes, etter at hun allerede var ansatt som arbeidstaker i kommunen. Lill Beate har byttet arbeidssted internt i Storgard kommune, etter at arbeidsevnen hennes ble redusert. Den reduserte arbeidsevnen er ikke et resultat av arbeidsrelaterte forhold, men skal likevel tas hensyn til etter aml. (2006) § 4-6, jf. Ot.prp.nr.6.

Ved sykefravær har rektor Ragnhild straks tatt kontakt med Lill Beate for å ha en dialog om mulig tilrettelegging på arbeidsplassen jf. aml. (2006) § 4-6. Lill Beate har svart avvisende på at det er noe som kan tilrettelegges på arbeidsplassen, for at hun kan yte en grad av restarbeidsevne. Jeg vil komme tilbake til drøfting rundt dette under overskriften *2.4 Arbeidstakers medvirkningsplikt*.

I sak LB-2013-178053 ble oppsigelsen kjent ugyldig da domstolen mente at «kommunen ikke hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt, mens arbeidstaker hadde medvirket etter omstendighetene». Den samme rettspraksisen kan man se til i LA-2013-45685 om tilretteleggingsplikten, hvor det var lagt ned påstand om at arbeidsevnen til den ansatte ikke var prøvd ut i tilstrekkelig grad før en konkluderte med oppsigelse av den ansatte. I denne saken kommer det også frem at «det var et brudd på tilretteleggingsplikten at arbeidstageren ikke hadde fått tilbud om deltidsstilling som alternativ til oppsigelse.» (LA-2013-45685).

Domsslutningen i LA-2013-45685 står i noe kontrast til nyeste rettspraksis på området HR-2022-390-A. I denne dommen fremkommer det at «Plikten til å iverksette tiltak av hensyn til arbeidstakeren «så langt det er mulig» omfatter ikke nødvendigvis en plikt til å opprette en ny, halv stilling for en annen arbeidstaker.». Om man skal ta utgangspunkt i rettspraksis i de to dommene, og se saken til Lill Beate i lys av dette, vil det være nødvendig å drøfte med henne om det er aktuelt å redusere stillingen sin for å redusere fraværet, og på denne måten være mer stabilt til stede på jobb. Videre må en vurdere om arbeidsgiver har anledning til å tilby en redusert stilling til arbeidstaker. Dette kan bli problematisk i skolen i tilfeller der man trenger én ansatt som 100% kontaktlærer. Denne kontaktlæreren kan som

regel ikke erstattes med to personer i 50% hver. Her er det helt avgjørende at arbeidsgiver og arbeidstaker er i dialog om hvilke muligheter som finnes.

Til tross for at det i for liten grad har vært dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidsoppgavene, anser jeg tilretteleggingsplikten som oppfylt fra arbeidsgiver sin side jf. aml. (2006) § 4-6. Arbeidsgiver har invitert til dialog, men arbeidstaker har ikke vist interesse for å delta i dialogen. I dette tilfellet vil det videre bli en drøfting av om arbeidstaker har oppfylt plikt til medvirkning etter aml. (2006) § 2-3.

3.4 Arbeidstakers medvirkningsplikt

I Lill Beate sitt tilfelle kan det, ut ifra opplysningene i faktum, se ut til at hun har hatt liten interesse av å være i dialog med arbeidsgiver om tilretteleggingsmuligheter på arbeidsplassen. Slik jeg ser det opplever Lill Beate at hun gjør en god jobb når hun er til stede på arbeidsplassen, og at det ikke er noe som kan tilrettelegges for at hun i større grad kan nytte sin restarbeidsevne i de krevende periodene.

Det at Lill Beate velger bort muligheten til medvirkning fører med seg at hun også bryter aml. (2006) § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt. Utgangspunktet for arbeidstakers medvirkningsplikt er omtalt i aml. (2006) § 2-3 (1) som sier at: «Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.». Videre står det presisert i samme bestemmelse at: «Arbeidstaker skal: f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, g. delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.» (Aml. (2006) § 2-3 (2) f.-g.).

Om vi ser til rettspraksis, som jeg også viste til under tilretteleggingsplikten, ser man i LB-2013-178053 at oppsigelsen ble kjent ugyldig. I dette tilfellet la arbeidsgiver ned påstand om at arbeidstaker i for liten grad hadde medvirket, men retten konkluderte med at «arbeidstaker hadde medvirket etter omstendighetene.».

Av faktum kommer det ikke frem opplysninger om at Lill Beate har uteblitt fra planlagte dialogmøter med arbeidsgiver. Ut ifra informasjon i faktum får en likevel inntrykk av at hun viser liten vilje til dialog med arbeidsgiver om tilrettelegging på arbeidsplassen. I LB-2013-178053, kan det syne til at arbeidstaker i dette tilfellet hadde medvirket i større grad enn Lill Beate har i faktum for denne saken. Denne informasjonen trekker i retning av at Lill Beate ikke har oppfylt lovkravet om arbeidstakers medvirkningsplikt.

I dette tilfellet konkluderer jeg med at det har forekommet brudd på aml. (2006) § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt.

3.5 Veiledningsplikt

Som arbeidsgiver har man en generell opplærings- og veiledningsplikt ovenfor sine ansatte. Bestemmelsen om veiledningsplikt er hjemlet i flere ulike bestemmelser, men ikke konkretisert i én lovbestemmelse. En slik veiledningsplikt ligger innbakt i arbeidsgivers styringsrett. Bjørn Eriksen skriver i boka *Rektors styringsrett* «At det påhviler arbeidsgiver en veiledningsplikt, er normalt en del av arbeidsavtalen, selv om dette ikke er skriftlig nedfelt.» (Eriksen, 2020, s. 181). I kraft av å være skoleleder og ha ansvar for at skolen yter gode og forsvarlige tjenester i tråd med lovverket, så har leder både en rett og en plikt til å pålegge ansette nødvendig opplæring og kompetansehevende tiltak.

I aml. (2006) §4-2 står det om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling at «I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal: a. det legges til rette for at arbeidstaker skal gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid, b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,». Også oppl. (1999) § 10-8 viser til arbeidsgiver sitt ansvar «for å ha riktig og nødvendig kompetanse i verksemda.». For at undervisningen på skolen skal være i tråd med utviklingen i skolen og utviklingen i samfunnet for øvrig, er det nødvendig at skoleeier har fokus på utvikling.

Lill Beate har over tid fått tilbakemelding fra skoleledelsen på at hun har gjennomført et godt arbeid når hun har vært på jobb. På den tidligere

arbeidsplassen har det vært god forståelse for at hun har vært i en vanskelig situasjon etter at mannen hennes døde. Både rektor og skolen for øvrig har tatt hensyn til at hun har hatt lengre tids fravær gjentatte ganger. Tidligere rektor gir heller ikke uttrykk for at han har oppdaget noe systematikk i fraværet, men han hadde merket seg at Lill Beate hadde mye fravær. Ved den nye arbeidsplassen har nåværende rektor, Ragnhild, vært tidlig ute med å følge opp Lill Beate og hennes fravær fra arbeidet. Av faktum fremkommer det ikke at Lill Beate har fått direkte tilbakemelding om hvordan fraværet hennes påvirker situasjonen for klassen og kollegaer. Tvert imot kan det virke som at en over tid har vektlagt å ha fokus på den gode jobben Lill Beate har gjort når hun har vært til stede på arbeid.

Om vi ser til rettspraksis på området, ser en at oppsigelse av lærer i sak LB-2004-7399 ble kjent ugyldig blant annet på bakgrunn av mangelfull veiledning. En har i denne saken hatt veiledning over et for kort tidsrom, og en har heller ikke fulgt godt nok opp den veiledning som har blitt gitt. Lill Beate vil i så måte kunne hevde at hun ikke har fått tilstrekkelig med veiledning i prosessen forut for den lovpålagte forhåndsdrøftingen. Arbeidsgiver har heller ikke formidlet til Lill Beate at fraværet hennes er problematisk for arbeidsplassen.

Til tross for veiledningsplikten som ligger hos arbeidsgiver vil en i noen tilfeller likevel kunne forvente at en ansatt som har lang fartstid som lærer, er bevisst de konsekvenser et hvert fravær vil ha. Fraværet vil i stor grad få konsekvens for klassen og elevene i form av et ustabil klassemiljø, det vil gå ut over elevene sin læring, og det vil gi en merbelastning for kollegaer som må overta oppgavene for vedkommende som er fraværende.

Ragnhild sitt valg om å la Lill Beate fortsette med klassen ytterligere et år i 4.klasse, er enda et signal om at Lill Beate gir klassen det den trenger av stabilitet og kontinuitet. Informasjonen over trekker i retning av at Lill Beate ikke har fått tilstrekkelig veiledning i forkant av konklusjon om oppsigelse. Eriksen skriver at «Hvis veiledningen viser seg å gi resultater, bør den fortsettes. Om veiledningen derimot etter en tid viser seg å ikke gi resultater, må den avsluttes.» (Eriksen, 2020, s.182). Nåværende arbeidsgiver burde hatt tilbud om systematisk veiledning i en periode for å oppfylle kravet om veiledningsplikt. På denne måten ville

arbeidsgiver vært i bedre posisjon til å kunne evaluere om veiledningen hadde gitt effekt. Om det viste seg at veiledningen hadde gitt ønsket effekt, kunne en kanskje unngå en oppsigelse i dette tilfellet.

På bakgrunn av informasjonen over, konkluderer jeg med at arbeidsgiver ikke har gitt den veiledningen som kan forventes. Det ville vært hensiktsmessig å teste ut om systematisk veiledning i forkant av sykefravær, ville ført til et lavere sykefravær, og kanskje Lill Beate i kunne arbeidet gradert i noen perioder.

Arbeidsgiver har ikke oppfylt kravet om veiledningsplikt jf. aml. (2006) § 4-2, og arbeidstaker har dermed ikke fått «mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid» (aml. (2006) § 4-2).

3.6 Oppsummering av saksbehandling

I det foregående har jeg vurdert ulike sider av saksbehandlingen i Lill Beate sin sak. Oppsummert kan vi se at arbeidsgiver i stor grad har innfridd de formelle kravene ved oppsigelse. Drøfting av oppsigelsen er innfridd jf. aml. (2006) § 15-1 og formkrav ved oppsigelse er innfridd jf. aml. (2006) § 15-4.

Av faktum kommer det frem at det i liten grad har vært dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidsoppgavene. Dette skyldes i stor grad at arbeidstaker ikke har innfridd kravene om medvirkningsplikt jf. aml. (2006) §2-3. Ut ifra opplysningene i faktum har det vært liten grad av tilrettelegging i arbeidet, men jeg trekkes i retning av at arbeidstaker likevel har oppfylt tilretteleggingsplikten jf. aml. (2006) § 4-6, da arbeidsgiver har tilrettelagt ut ifra informasjon fra arbeidstaker – som i dette tilfellet har vært sparsommelig med informasjon om sine behov.

Jeg vil trekke frem at arbeidsgiver burde i større grad tilbudt den ansatte systematisk veiledning i en lengre periode forut for oppsigelse. På denne måten ville arbeidsgiver kunne vurdere og eventuelt konkludere med om arbeidstaker oppfyller kravene i stillingen hun er ansatt til å fylle, eller ikke. Faktum syner at arbeidstaker ikke har fått «mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid» (aml. (2006) § 4-2), og heller ikke fått støtte til dette fra arbeidsgiver.

4. Er oppsigelsen saklig begrunnet i arbeidstakers forhold?

4.1 Vern mot usaklig oppsigelse

Drøfting av saklighetskravet vil alltid være sentralt i saker om oppsigelse. Utgangspunktet i aml. (2006) § 15-7 (1) er at: «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.». Hvis vi ser til rettspraksis på området, vil det være sentralt å trekke frem en høyesterettsdom fra tidligere denne våren hvor arbeidstaker ble oppsagt på bakgrunn av høyt sykefravær (HR-2022-390-A). I denne saken viser en til saklighetskravet i aml. (2006) § 15-7, og det vektlegges at det først må vurderes om det foreligger en legitim og tungtveiende interesse for oppsigelse. Deretter skal det «foretas en konkret, skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser, og terskelen for oppsigelse er høy.» (HR-2022-390-A (34)).

Lovens bestemmelse viser ikke til noen ytterligere definisjon av hva som er saklig, og dette grunnis ved at saklighetskravet nødvendigvis må følge samfunnsutviklingen. Det er rettspraksis som i stor grad fastsetter hvordan en skal tolke saklighetskravet til enhver tid. På bakgrunn av dette vil en sivil høyesterettsdom på området, slik som HR-2022-390-A, ha stor betydning for tolking av regelverket og videre rettspraksis.

Skjønberg, Hognestad og Hotvedt skriver i boka Individuell arbeidsrett at: «Saklighetskravet i aml. (2006) § 15-7 har flere dimensjoner. For det første innebærer kravet at oppsigelsen ikke kan være begrunnet i usaklige eller utenforliggende hensyn. [...] For det andre må de forhold som det kan legges vekt på, være tilstrekkelig tungtveiende for at saklighetskravet kan være oppfylt. [...] Nært knyttet til denne siden ved saklighetskravet er en tredje dimensjon om at oppsigelsen må bygge på et korrekt faktisk grunnlag.» (Skjønberg m.fl., 2021, s.416).

Slik jeg ser det er grunnlaget for oppsigelsen i det gjeldende faktum begrunnet i arbeidstakers forhold. Oppsigelsen grunnis i hovedsak Lill Beates høye sykefravær. Hvis man ser til rettspraksis LA-2017-30027, vil man se at det i

denne saken kommer tydelig frem at: «For at det skal være grunnlag for oppsigelse for manglende prestasjoner i forhold til mål/krav, må disse kravene være kommunisert på en tydelig måte, og arbeidstakeren må være gjort kjent med at han underpresterer og klar over konsekvensene. Arbeidsgiver må også tilrettelegge og veilede slik at den ansatte kan nå målene, og arbeidstakeren må gis en forsvarlig tid til å oppnå disse. Det må heller ikke foreligge hindringer utenfor arbeidstakerens kontroll som for eksempel sykdom.» (LA-2017-30027).

I Lill Beate sitt tilfelle har arbeidsgiver på vegne av rektor Ragnhild uttrykt at hun er svært fornøyd med jobben som blir gjort når Lill Beate er arbeidsfør. Lill Beate har gjort en tilfredsstillende jobb når hun har vært til stede. Hun har gode undervisningsopplegg, og hun mestrer godt å lede den krevende klassen hun ble satt til å ta over på 3.trinn. Utfordringene oppstår når Lill Beate har fravær fra arbeidet. Dette skyldes i hovedsak egen sykdom, og herunder hennes mentale helse. Sakligheten i dette tilfellet må drøftes knyttet til Lill Beates behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, samt konsekvensene ved det høye, og periodevis, langvarige fraværet hennes.

I drøftingen knyttet til saksgang kom jeg til at arbeidsgiver har saksbehandlet rett på deler av området når det gjelder saksgang for oppsigelse. Saken bærer likevel preg av mangel på arbeidstakers medvirkningsplikt og mangel på arbeidsgivers veiledningsplikt i forkant av konkursjon om oppsigelse. En kan også stille spørsmål ved om arbeidsgiver har strekt seg langt nok i plikt om tilrettelegging av arbeidet. I dette tilfellet har det vært problematisk med tilrettelegging fordi arbeidsgiver ikke har ønsket noen form for tilrettelegging, og i så måte har arbeidsgiver tilrettelagt i den grad de kunne på det aktuelle tidspunktet. Det vil i det videre være nødvendig å gjøre en vurdering av saklighetsgrunnlaget for oppsigelsen.

4.2 Oppsigelsesvern ved sykdom

Aml. (2006) § 15-8 om oppsigelsesvern ved sykdom sier at: «Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte».

I rettspraksis kan man se til både HR-2011-908-A og LB-2016-201997 der begge sakene omhandler oppsigelser som har blitt kjent ugyldig på bakgrunn av at arbeidstaker har vært sykemeldt på oppsigelses tidspunktet. Aml. (2006) § 15-8 sier at «arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. HR-2011-908-A betegner dette som «verneperioden».

Det fremkommer av faktum at Lill Beate er fullt tilbake i arbeid på oppsigelsestidspunktet, og bestemmelsen i aml. (2006) § 15-8 vil derfor ikke være gjeldende for henne i dette tilfellet.

4.3 Sykdom som grunn for oppsigelse

Til nå har Lill Beate vært ansatt på skolen hos Ragnhild i 1,5 år, og hun har i denne perioden hatt to runder med sykefravær på 2-3 mnd. Når Ragnhild sjekket opp i tidligere fravær, viser det seg at Lill Beate har hatt 2-3 måneder fravær de siste sju årene i samme kommune. Ved en skole vil det oppleves belastende og problematisk både for kollegaer og elever når ansatte har regelmessig og langvarig fravær i flere perioder. Det fører til merarbeid for kollegaer som står igjen, og de må ofte ta en større byrde. For elevene betyr det at de får en ny voksen de må forholde seg til, og det kan fort føre til negative konsekvenser i et klassemiljø og for enkeltelever. I tilfelle ved stort sykefravær for lærere vises det til rettspraksis jf. RG-2001-1040: «Tilstedeværelse, kontinuitet og oppfølging i forhold til elevene, skolen og kollegiet fremstår som så sentrale elementer i utøvelse av læreryrket at en lærer, som har vist at han ikke makter å etterleve dette krav, må avfinne seg med ikke å bli innstilt eller tilsatt som lærer.».

I RG-2001-1040 var det snakk om ansettelse, men man kan likevel trekke paralleller fra denne saken til Lill Beate sin sak. Viktigheten av stabilitet i læreryrket er også lagt vekt på i LF-2013-5417. Her kommer det frem at «fraværet gjennom de sju aktuelle undervisningsårene er uvanlig omfattende og må utvilsomt ha virket uheldig på læringsmiljøet til de elever A var satt til å undervise, da det betinget omfattende bruk av vikarlærere. [...] For skoleledelsen

og for hennes kolleger på trinnet må situasjonen følgelig ha vært vanskelig med den usikkerheten som da oppstod.» Lagmannsretten fant oppsigelsen saklig begrunnet i dette tilfellet.

Som vi ser av rettspraksis i de to ovennevnte sakene, er lærere i en særstilling når det gjelder stabilitet og forutsigbarhet som arbeidstaker. Dersom Lill Beate vil ha behov for lengre perioder med sykefravær også de kommende årene, vil det være problematisk for arbeidsgiver å planlegge og å tilrettelegge for dette fraværet.

LG-2016-177480 viser til oppsigelse av en ansatt med behov for langvarig tilrettelegging: «det langvarige sykefraværet som følge av kronisk sykdom, utsiktene til å komme tilbake i full stilling, og at det ikke finnes arbeidsoppgaver for en fortsatt tilrettelegging, med mindre arbeidsoppgaver tas fra andre eller arbeidstaker settes til oppgaver som bedriften ikke har behov for.» I enhver sak hvor en skal vurdere behov for tilrettelegging for en ansatt, må en også vurdere arbeidsgivers reelle behov for utførte oppgaver. Det vil være nødvendig å vurdere om arbeidsplassen har anledning til å gi den tilretteleggingen som Lill Beate trenger for å kunne fungere i jobb over tid. Videre i LG-2016-177480 står det: «Dette viser at sykefraværet lå til grunn for oppsigelsen, og at Heli-One fastholdt at oppfølgings- og tilretteleggingsplikten etter aml. (2006) § 4-6 var oppfylt. Spørsmålet er om Heli-One kan høres med dette, eller med andre ord om arbeidsgiver har gjort det som kreves og dermed hadde saklig grunn for å si opp A.» I denne saken var det dissens, men flertallet kom til at arbeidsgiver ble frikjent i denne saken og at arbeidstaker ikke kunne kreve erstatning.

For Lill Beate sin del vil det i det videre være helt avgjørende å få kartlagt hvilke framtidsutsikter det er for hennes arbeidskapasitet. Hun har vært borte fra arbeid i 2-3 måneder de siste sju årene i Storgard kommune. Det er nødvendig å ta stilling til om hun noen gang vil kunne klare å jobbe i 100% stilling, eller om det bør vurderes en lavere stillingsprosent der hun mestrer å stå i jobb over tid. Dette underbygges i LB-2018-24869-2 der en ansatt ble oppsagt grunnet 50% sykefravær over de siste 4 årene. Retten kom til at oppsigelsen var gyldig, og at «arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt, og på oppsigelsestidspunktet

var det ikke påregnelig at den oppsagte kunne ventes tilbake i full stilling som lagermedarbeider innen rimelig tid.».

Om fraværet alene vil gi grunn for oppsigelse, må vurderes opp mot saklighetskravet etter aml. (2006) § 15-7. I dette tilfellet skal sakligheten vurderes i arbeidstakers forhold. Fravær som følge av sykdom regnes som forhold på arbeidstakers side. I NOU 2004:5, s. 315 er det uttalt at «Hvorvidt en oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold, slik som sykdom, skade eller sykefravær er sakligbegrunnet, vil bero på en helhetsvurdering. Arbeidstakers helse eller funksjonsevne kan etter omstendighetene gi grunn for oppsigelse dersom vedkommende har redusert arbeidsevne og ikke lenger fyller stillingen.». Videre er det lagt vekt på arbeidsgivers tilretteleggingsplikt jf. aml. (2006) § 4-6. «Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller får et passende arbeid.» (aml. (2006) § 4-6, første ledd).

I Lill Beate sitt tilfelle kan det drøftes hvorvidt Ragnhild var klar over Lill Beate sin situasjon når arbeidsforholdet var inngått. Ragnhild fikk informasjon fra tidligere arbeidsgiver om at Lill Beate periodevis hadde noe fravær, men at hun gjorde en god jobb når hun var på jobb. Ragnhild hadde opplysninger om fravær med i vurderingen når hun ansatte Lill Beate, men det kan bestrides om hun var klar over omfanget av fraværet. Uavhengig av dette, har Lill Beate hatt samme kommune som arbeidsgiver over flere år.

4.4 Tilbud om annen stilling

Når en ansatt har kommet i en situasjon der vedkommende ikke oppfyller kravet som stilles til stillingen en er i, må arbeidsgiver ta stilling til om den ansatte kan omplasseres til annen stilling. Lill Beate sin største utfordring er at hun har et særlig høyt fravær som får store konsekvenser for elever og ansatte ved skolen.

LB-2004-7399 viser til at arbeidsgiver skulle vurdert omplassering til annet arbeid før oppsigelse ble besluttet – oppsigelsen ble dermed kjent ugyldig. I LF-2016-105138 er det dissens i spørsmålet om omplassering til annet arbeid. Mindretallet

i lagmannsretten mente at kommunen ikke hadde gjort nok i vurderingen av omplassering til annet arbeid. I dommen kommer det frem at «Kommunens mulighet for omplassering av A kan være et moment ved vurderingen av om saklighetskravet er oppfylt.».

Lill Beate har ikke fått det en kan forvente av veiledning fra arbeidsgiver. For å vurdere omplassering til annet arbeid, må en i forkant av dette gjennomføre tilstrekkelig med veiledning og vurdere effekten av dette. Om veiledningen ikke fører til bedring i situasjonen ville det være naturlig å vurdere om det kunne være hensiktsmessig for arbeidstaker og arbeidsgiver med en omplassering.

5. Oppsummering og konklusjon

Avslutningsvis vil jeg oppsummere drøftingene jeg har gjort tidligere i oppgaven. Utgangspunktet for drøftingene var i hovedsak delt i to spørsmål hvorav det første omhandlet krav til saksbehandling ved oppsigelse, og det neste omhandlet om oppsigelsen av arbeidstaker var saklig begrunnet i arbeidstakers forhold.

Arbeidsmiljøloven (2006) kapittel 15 har vært hovedrettskilden i denne oppgaven, i tillegg til en rekke dommer innenfor området.

I første del av oppgaven var konklusjonen at arbeidstaker har innfridd krav om drøfting før beslutning om oppsigelse jf. aml. (2006) § 15-1, og i tillegg er formkrav ved oppsigelse innfridd jf. aml. (2006) § 15-4. Aml. (2006) § 4-6 om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er innfridd til en viss grad, men fordi at arbeidstaker ikke har innfridd sin medvirkningsplikt jf. aml. (2006) § 2-3, har arbeidsgiver hatt begrensede muligheter til å sette inn tilretteleggingstiltak for arbeidstaker. Videre tilfredsstillende ikke arbeidsgiver kravene om veiledningsplikt ovenfor arbeidstaker. Arbeidsgiver har ikke informert Lill Beate i tilstrekkelig grad om konsekvensene ved hennes fravær, og i så måte har ikke Lill Beate hatt anledning til å forbedre arbeidet sitt. Lill Beate har heller ikke fått informasjon fra arbeidsgiver om at fraværet hennes kunne få konsekvens for arbeidsforholdet.

I Lill Beate sitt tilfelle vil vern om usaklig oppsigelse stå sterkt. Lill Beate omfattes ikke av oppsigelsesvern ved sykdom jf. aml. (2006) § 15-8, da hun på oppsigelsestidspunktet er tilbake i sin fulle stilling.

Lill Beate har arbeidet på nåværende arbeidsplass i 1,5 år, men hun har hatt samme frekvens på fraværet sitt de siste 7 årene i samme kommune. Fordi at det er Lill Beate sitt høye, og periodevis, langvarige sykefravær som er utfordringen, vil en måtte ta stilling til om hun er i en situasjon der sykdom er grunn til oppsigelse. I rettspraksis er det vist til flere dommer der lærere er i en særstilling når det gjelder stabilitet og kontinuitet i arbeidet jf. RG-2001-1040.

I Lill Beate sin sak er det likevel behov for å ta noen skritt tilbake. Slik jeg ser det har det vært mangelfull veiledning fra arbeidsgiver sin side. Arbeidstaker har ikke oppfylt plikten til medvirkning. Ved tilstrekkelig med veiledning, dialog og medvirkning, kan det tenkes at situasjonen vil bedres. Det er behov for en vurdering av om en kan regne med at arbeidstaker vil kunne komme tilbake i sin fulle stilling, og om ikke dette er tilfelle bør en vurdere om arbeidstaker kan jobbe i en redusert stilling dersom arbeidsgiver har mulighet til å tilby dette. I saken har en ikke drøftet tilbud om annen stilling hos arbeidsgiver, og dette bør tas stilling til før en eventuell oppsigelse.

Når en vurderer sakligheten i oppsigelsen må en også ta hensyn til nyeste rettspraksis på området, HR-2022-390-A (s.34), der det kommer det frem som et utgangspunkt innen saklighetsvurdering at «Terskelen for oppsigelse er høy.». Det er gjennom oppgaven vist til flere saker som kan minne om Lill Beate sin, der oppsigelse er kjent gyldig. Det er ingen tvil om at Lill Beate har et stort sykefravær som påvirker både elever og kollegaer. Ut ifra informasjonen i faktum er det likevel en rekke muligheter som står uprøvd og situasjonen til Lill Beate er ikke kartlagt i tilstrekkelig grad.

Etter en samlet vurdering konkluderer jeg med at det ikke er saklig grunn til oppsigelse av Lill Beate sitt arbeidsforhold med Storgard kommune, og at oppsigelsen kjennes ugyldig.

Lill Beate vil videre ha behov for oppfølging og veiledning, men på nåværende tidspunkt er det ikke grunnlag for oppsigelse.

6. Kilder

Arbeidsmiljøloven. (2006). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata pro.

<https://lovdata.no/pro/-document/NL/lov/2005-06-17-62?searchResultContext=1240&rowNumber=1&totalHits=12373>.

§2-3, §4-2, § 4-6, § 15-1, § 15-4, § 15-7, § 15-8.

Eriksen, B. (2020). *Rektors styringsrett* (2.utgave). Gyldendal Norsk Forlag AS.

NOU 2004: 5. (2004). *Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet, AAD Arbeidslivslovutvalget. (s. 315).

Odelstingsproposisjon nr. 6 (2006-2007), *Om lov om endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven: tilrettelegging for og oppfølging av sykemeldte mv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://lovdata.no/pro/static/PROP/otprp-200607-006.pdf>

Opplæringslova. (1999). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa. (LOV-1998-07-17-61). Lovdata pro.

<https://lovdata.no/pro/-document/NL/lov/1998-07-17-61?searchResultContext=1973&rowNumber=1&totalHits=1973>.

§ 10-8, §16-2

Skjønberg, A. N., Hognestad, E. & Hotvedt, M. J. (2021). *Individuell arbeidsrett* (2.utgave). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Dommer:

- RG-2001-1040
- LB-2004-7399
- LA-2017-30027
- HR-2022-390-A
- LB-2013-178053
- LA-2013-45685
- LB-2018-24869-2
- LF-2013-5417
- HR-2011-908-A
- LB-2016-201997
- LG-2016-177480