

# Oppsigelsesvern ved sykdom

*Undertegnede har de senere årene fått stadig flere henvendelser med spørsmål om hvilket vern arbeidstakere som er sykmeldte har mot oppsigelse fra arbeidsgiver. Vi skal nedenfor se litt nærmere på dette spørsmålet.*

## Arbeidsmiljølovens § 15-8

Det rettslige utgangspunktet fremgår av arbeidsmiljølovens § 15-8 vedrørende oppsigelsesvern under sykdom. Det fremgår her at den som er helt eller delvis borte fra arbeidet pga. sykdom, ikke av den grunn kan sies opp de første tolv måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte. Det fremgår videre av § 15-8 at dersom arbeidsgiver sier opp en person innenfor disse første tolv månedene, skal oppsigelsen anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke annet er overveiende sannsynlig. Det skal således mye til før en arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker i dette tilfellet.

## Unntakene

Unntakene finner vi f.eks. i de tilfeller hvor en arbeidstaker sykmelder seg for å unngå å bli sagt opp som følge av omstilling og rasjonalisering i virksomheten. Dersom retten finner at det foreligger en reell rasjonaliseringssituasjon, samt at arbeidsgiver har gjennomført en saklig utvelgelse av de som blir sagt opp, vil trolig oppsigelsen av den sykmeldte arbeidstakeren bli kjent gyldig. Domstolene vil i slike tilfeller finne at det er overveiende sannsynlig at det ikke var sykdommen, men derimot arbeidsgivers behov for rasjonalisering som ligger til grunn for oppsigelsen. Tross slike unntak fra hovedregelen må en kunne konstatere at loven setter svært snevre grenser for arbeidsgiveres oppsigelsesmuligheter under sykdom de tolv første månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

## «Ordinært saklighetsvern» etter tolv måneder

Etter utløpet av disse tolv månedene går så arbeidstaker over på et ordinært saklighetsvern etter arbeidsmiljølovens § 15-7. Det vil med andre ord si at man går tilbake til det samme oppsigelsesvernet man hadde før man ble syk. Spørsmålet er så hvor langt det ordinære saklighetsvernet går i disse tilfellene. Erfaringsmessig ser vi at det er tre forhold som vektlegges. For det første; hvor lenge har arbeidsuførheten vart? For det annet; hvilke utsikter er det til bedring? Og for det tredje; hvor store problemer medfører arbeidstakernes arbeidsuførhet for arbeidsgiver?

## Når blir det snakk om oppsigelse?

Med hensyn til varighet ser vi at en del arbeidsgivere, f.eks. Staten, allerede etter to års varighet av arbeidsuførheten, starter vurdering av en mulig oppsigelse. Andre arbeidsgivere venter til dels vesentlig lenger før man vurderer oppsigelse. I begge tilfeller avventer vanligvis arbeidsgivere å gå til oppsigelse, dersom det er utsikter til bedring og tilbakekomst til arbeidet innen relativt kort tid. Når en skal vurdere om en eventuell oppsigelse pga. sykdom er saklig, må en også vurdere hvilke problemer arbeidsgiveren har som følge av sykdomsfraværet. I mange tilfeller har arbeidsgiveren fått tilsatt vikar som fungerer godt i stillingen. Dersom vikaren også ønsker å sitte i vikariatet til den sykmeldte kommer tilbake, vil arbeidsgiver regelmessig ikke ha større problemer pga. sykdomsfraværet. I disse tilfellene bør arbeidsgiver nok avvente en god stund før de vurderer å gå til oppsigelse. Særlig gjelder dette hvis det kombineres med muligheter til gradvis bedring i sykdomsforholdet. På den annen side er det ikke tvilsomt at en arbeidstaker som har gått over på det ordinære saklighetsvernet i arbeidsmiljølovens § 15-7, vil kunne sies opp dersom det ikke er utsikter til bedring og arbeidsplassen har betydelige problemer som følge av sykdomsfraværet. Varigheten av arbeidsuførheten behøver i disse tilfeller ikke være så lang som til sammen to år. Hvor kort tid etter overgangen til det ordinære oppsigelsesvernet arbeidsgiver kan si opp arbeidstakeren vil bero på en konkret vurdering hvor alle de tre ovennevnte forhold må vurderes opp mot hverandre.

Går arbeidstakeren derimot av med uføretrygd, vil arbeidsgivere regelmessig ha saklig grunn for oppsigelse uansett varighet av arbeidsuførheten.