

# Spør advokaten

## Arbeidsavklaring, arbeidsgiver forventer oppsigelse

 JOHN FRAMMER, FORHANDLINGSSJEF OG ADVOKAT I NTF

### Spørsmål 1:

**Jeg er tannlege i Den offentlige tannhelsetjenesten (DOT) og har vært ute av arbeid og på arbeidsavklaringspenger over lengere tid etter ett års sykemelding. Fylkestannlegen har innvilget permisjon til og med 31. august 2024. Jeg har da hatt permisjon i to år. Etter påske startet vi med tilrettelegging i 40 prosent stilling.**

**Arbeidsgiver har gitt beskjed om at dersom jeg ikke er tilbake i 100 prosent stilling ved utløpet av permisjonen forventer de at jeg sier opp 60 prosent av stillingen min.**

**NAV har sagt at jeg har rett til arbeidsavklaringspenger i to år til, om det blir nødvendig.**

**Kan arbeidsgiver kreve at jeg sier opp?**

### Svar:

Nei, det kan arbeidsgiver ikke kreve.

Det følger av arbeidsavklaringspengeinstituttets innretning at man fortsatt er ansatt, men uten arbeidspunkt når man går på arbeidsavklaringspenger. Det er svært viktig å presisere at arbeidstakere på arbeidsavklaringspenger i utgangspunktet har like rettigheter som andre ansatte overfor arbeidsgiver. Videre at arbeidskontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren er like gjeldende som før arbeidsavklaringspenger ble innvilget.

Dernest også det såkalte stillingsvernet (krav om saklig grunn ved oppsigelse fra arbeidsgiver), selv om det som her kun gjelder deler av stillingen.

Mange arbeidsgivere praktiserer permisjon når en ansatt er syk utover ett år og går over på arbeidsavklaringspenger, men dette er ikke riktig eller nødvendig.

Utgangspunktet er slik at det første året man er sykemeldt kan man ikke sies opp med sykdom som begrunnelse for oppsigelsen. Etter det første året er det de vanlige reglene om saklig grunn for oppsigelsen som gjelder. Det betyr med andre ord at arbeidstaker ikke lenger er vernet mot oppsigelse begrunnet i sykdom. En oppsigelse fra arbeidsgiver krever likevel at det er saklig grunn til oppsigelse, på samme måte som i alle arbeidsforhold. Sykdom kan da under særlige forutsetninger være en saklig grunn til oppsigelse. Arbeidsgiver må i så fall dokumentere at tilrettelegging, omplassering og annet har

vært vurdert uten at det har vært mulig å finne en løsning.

Arbeidsgiver må altså kunne dokumentere at tilretteleggingsplikten er oppfylt, at prognosen for at arbeidstaker kommer tilbake i 100 prosent stilling er dårlig eller svært usikker, samt at en rimelighetsavveining mellom konsekvensene for arbeidstaker – opp mot ulempene for arbeidsgiver tilsier at det er saklig å beslutte en oppsigelse. Dersom man arbeider i en rimelig stor virksomhet, slik som du, vil kravene til tilrettelegging være skjerpet. Med andre ord: Arbeidsgiver må ha forsøkt det som er mulig for å få arbeidstaker tilbake i arbeid. At arbeidstaker er ansatt som praktiserende tannlege hindrer for eksempel ikke et stillingsbytte til en helt annen stilling.

Det er imidlertid viktig å huske på at arbeidstaker har medvirkningsplikt, og at det ofte er en forutsetning for arbeidsgivers mulighet til å legge forholdene til rette på arbeidsplassen.

Videre vil man se på arbeidstakers prognose fremover. Vil man kunne komme helt eller delvis tilbake til arbeid i løpet av rimelig tid? Ansiennitet, alder, forsørgerbyrde, sosiale og økonomiske forhold hos arbeidstaker skal også tas med i totalvurderingen. For at arbeidsgiver skal kunne gjennomføre disse vurderingene forutsetter det at arbeidstaker samarbeider og er i løpende dialog med arbeidsgiver. Medvirker ikke arbeidstaker og er utsiktene til å komme tilbake små, vil det trolig foreligge grunnlag for en oppsigelse etter en tid.