



Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2024-102664

Instans	Borgarting lagmannsrett – Dom
Dato	2025-10-30
Publisert	LB-2024-102664
Stikkord	Arbeidsrett. Oppsigelse. Redusert arbeidsevne.
Sammendrag	<p>En arbeidstaker ble oppsagt fra sin heltidsstilling grunnet redusert arbeidsevne, samtidig som han var friskmeldt. Han kunne ikke utføre om lag 40 prosent av arbeidsoppgavene, og ble tilbudt en 60 prosent stilling tilsvarende den delen han kunne utføre. Lagmannsretten fant at arbeidsgiver hadde en legitim og tungtveiende grunn til oppsigelse. Den reduserte arbeidsevnen skyldtes sykdom, og arbeidsgiver hadde derfor tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Plikten ble ansett oppfylt ved at arbeidstaker over lengre tid var fritatt for oppgaver han ikke kunne utføre, samtidig som han mottok full lønn. Arbeidsgiver hadde også forsøkt å finne annet passende arbeid, som arbeidstaker avsto. Oppsigelsen ble ikke ansett uforholdsmessig etter en samlet interesseavveining. Saksbehandlingsfeil, herunder manglende oppfølgingsplaner og dialogmøter, medførte ikke at oppsigelsen var ugyldig. Oppsigelsen ble ansett saklig.</p>
Saksgang	Oslo tingrett TOSL-2023-127940 – Borgarting lagmannsrett LB-2024-102664 (24-102664ASD-BORG/03).
Parter	A (advokat Yvonne Evensen) mot Insider Facility Solutions AS (advokat Kristin Slørdahl Hjort).
Forfatter	Lagdommer Jane Wesenberg, lagdommer Mette D. Trovik og ekstraordinær lagdommer Rolf Ytrehus.

Innholdsfortegnelse

Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2024-102664	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Sakens bakgrunn i hovedtrekk.....	3
Den ankende part, A, har i hovedtrekk anført:	7
Ankemotparten, Insider Facility Solutions AS, har i hovedtrekk anført:.....	8
Lagmannsrettens vurdering:	8
1. Innledning og rettslige utgangspunkter	8
2. Oppsigelsesgrunnlaget – om As arbeidsevne var redusert ved oppsigelsestidspunktet	9
3. Nærmere om tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6	10
4. Om de konkrete tilretteleggingstiltak Insider har iverksatt	11
5. Interesseavveining	13
6. Saksbehandling.....	14
7. Konklusjon	15
8. Sakskostnader	15

Saken gjelder endringsoppsigelse i arbeidsforhold.

Sakens bakgrunn i hovedtrekk

På bakgrunn av bevisførselen legger lagmannsretten følgende til grunn:

A er født og oppvokst i Marokko. Han flyttet til Spania som 19-åring og er spansk statsborger. A kom til Norge sommeren 2013. Han er i dag 48 år gammel og bor i [sted1] sammen med sin kone og deres syv år gamle datter.

Insider Facility Solutions AS (heretter «Insider») er en servicebedrift som tilbyr tjenester innen eiendomsforvaltning, eiendomsservice, renhold og kantinedrift. Selskapet har om lag 2 600 ansatte fordelt på 10 regioner og 40 distriktskontorer i Norge, med flere ulike avdelinger. Avdelingen for Oslo og omegn har i dag ca. 350 ansatte renholdere, hvorav 220 er fast ansatte. De fleste stillingene er deltidsstillinger, og gjennomsnittlig stillingsprosent er 20 prosent. Bortsett fra administrasjonen utfører de fleste ansatte sine oppgaver hos Insiders kunder. Selskapet er medlem i NHO Service og Handel og omfattet av overenskomsten for renholdsbedrifter mellom NHO/NHO Service og Handel, og LO/Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).

A ble ansatt i Insider i april 2015. Frem til mai 2018 arbeidet han med renhold på [virksomhet1] og i ulike matvareforretninger som Insider hadde oppdrag for. I henhold til en skriftlig arbeidsavtale 19. april 2018 er han ansatt i fast heltidsstilling som servicemedarbeider. Arbeidstid og arbeidssted følger av den til enhver tid gjeldende arbeidsplan. Han kan bli omplassert og/eller pålagt å utføre andre midlertidige arbeidsoppgaver. Han kan ikke påta seg annet arbeid uten å informere arbeidsgiver.

Fra mai 2018 var As arbeidssted ifølge arbeidsavtalen «Avd. 250 matteservice», et internt drevet moppevaskeri i Oslo, hvor han arbeidet som sjåfør.

A har en historikk med ryggsmarter. Den 5. februar 2021 oppsto det en hendelse på arbeidsplassen hvor A fikk akutte ryggsmarter. Han ble kjørt til legevakten av sin nærmeste leder og ble sykmeldt frem til 9. september 2021 (149 dager). I løpet av sykmeldingsperioden ble vaskerivirksomheten der A arbeidet, overdratt til en ekstern leverandør. A ønsket ikke å bli overført til den nye arbeidsgiveren, og det ble avholdt drøftelsesmøte 15. mars 2021 fordi Insider vurderte oppsigelse. I møtet opplyste A at han var villig til å arbeide som renholder, forutsatt en kontrakt på 7,5 timer per dag. Han ønsket primært dagarbeid i en sammenhengende stilling og ikke på mer enn to arbeidssteder.

Da A returnerte til arbeid 9. september 2021, var han på jobb i fem dager før han igjen ble sykmeldt i en uke og så hadde ferie frem til 22. oktober 2021. Det er uklart hva A jobbet med de fem dagene han var på jobb, men fra 23. oktober 2021 ble han plassert som renholder av tog hos [virksomhet2] AS, som blant annet opererer strekningen [strekning]. Stillingen var en sammenhengende dagtidsstilling i [sted2] i Oslo, med arbeidstid på 7,5 timer fem dager i uken.

Arbeidsoppgavene for Insiders renholdere er beskrevet i en generell stillingsbeskrivelse, mens detaljene for arbeidet med [virksomhet2]s tog fremgår av kravspesifikasjonen i kontrakten mellom Insider og [virksomhet2]. Arbeidet på togene omfatter innvendig renhold, herunder rengjøring av inngangspartier, toaletter, korridorer, gangbelger og sovekupéer. Renhold av sovekupéer innebærer skift av sengetøy samt rengjøring av servant, tak, vegger, gulv og bagasjehylle. Ved full passasjerbelastning har Insider beregnet at renholdsarbeidet på nattoget og et tog som ankommer ca. 13.30 på ettermiddagen, skal kunne gjennomføres på til sammen 15 timer. Det arbeider derfor to renholdere à 7,5 timer på hvert skift. Da A startet på oppdraget i oktober 2021, var passasjertallet betydelig redusert som følge av restriksjoner innført under koronapandemien, og arbeidstiden ble derfor endret til 6,25 timer seks dager i uken.

A har hatt to andre arbeidsgivere ved siden av Insider. Fra oktober 2019 har han hatt en 40 prosent stilling som renholder i [virksomhet3] AS, med arbeidstid tre timer daglig mellom kl. 06.00 og 21.00. Fra 1. juni 2022 har han også hatt en 40 prosent stilling som renholder i [virksomhet4] Øst. Etter det opplyste består arbeidsoppgavene i disse stillingene av alminnelig renhold, og biarbeidet har vært utført på tidspunkter og steder som var forenlig med arbeidsplanen for renholdet av [virksomhet2]s tog. Insider var kjent med at A hadde biarbeid, men ble først kjent med det nøyaktige omfanget i januar 2023.

A har hatt mye sykefravær fra sin stilling hos Insider i årene 2019-2023. Antall arbeidsdager med fravær på grunn av sykdom (inkludert egenmeldinger) var 26 i 2019, 62 i 2020, 199 i 2021 og 111 i 2022. I 2023 var han fraværende på grunn av sykdom i 16,5 dager frem til oppsigelsen 16. juni 2023. Med unntak av en halv fraværsdag 16. mai 2023, har dette vært 100 % sykmeldinger.

Etter oppstart med renhold av [virksomhet2]s tog 23. oktober 2021, var A på arbeid i fem dager før han ble sykmeldt sammenhengende fra 1. november til 31. desember 2021. Han var deretter i arbeid i perioden 3. januar til 20. april 2022. I denne perioden ble han fritatt fra oppgaver som innebar sengetøyskift og tunge løft, jf. nærmere nedenfor.

A var sykmeldt fra 21. april til 31. august 2022. Ved friskmelding oppga han at han fortsatt ikke kunne utføre sengetøyskift og tunge løft. Han ble innkalt til møte hos arbeidsgiver for å drøfte hvilke oppgaver han kunne utføre og muligheten for arbeid i andre avdelinger. Han ble fritatt fra sengetøyskift og tunge løft, og Insider benyttet vikar til å utføre disse oppgavene, noe lagmannsretten kommer tilbake til nedenfor. A fortsatte med alminnelig renhold av tog, og noe av hans ledige kapasitet ble benyttet til renhold av [virksomhet2]s kontorer på [virksomhet1]. Utover høsten og frem til slutten av 2022 hadde A fem sykefravær på til sammen 19 dager.

A var på jobb 2. og 3. januar 2023 før han igjen ble sykmeldt. Ved sykmelding for perioden 9.-13. januar 2023 opplyste sykmeldende lege at A ville være 100 prosent arbeidsfør etter denne perioden. I rubrikken for eventuelle hensyn på arbeidsplassen var det anført «ingen hensyn spesifisert».

Samme dag som Insider mottok sykmeldingen, 9. januar 2023, sendte Insider ny arbeidsplan til A, gjeldende fra 25. januar 2023. Arbeidstiden var satt til kl. 07.30-15.30 inkludert pause, fem dager i uken, med renhold av [virksomhet2]s tog i [sted2]. I e-posten ved oversendelsen skrev driftssjef for avdelingen samferdsel, B, at A måtte «komme tilbake til sengetøyskift på T406 og delta på renhold på T40 som kommer ca. 13.30 daglig». Det ble også opplyst at kontoret A tidligere hadde vasket på [virksomhet1], nå var tildelt en annen.

A var fortsatt sykmeldt fra 14. til 20. januar 2023. I e-post til B 23. januar 2023 opplyste A at han fortsatt ikke kunne «jobbe med sengene». B svarte samme dag:

Ny arbeidsplan gjelder fra 25.01.23.

Det du skal utføre er normale arbeidsoppgaver i renhold, inkludert sengetøyskift.

Det er ikke nok timer på dagtid i [sted2] en heltidsstilling på deg + at vi må leie inn ekstra mannskap for å dekke opp de timene på sovevogn som du ikke utfører.

Vi har forstått det slik at du også har renhold utenom Insider, som er din hovedarbeidsgiver nr 2.

Det er slik at dersom du ikke har helse til å arbeide så mange timer i døgnet med renhold, bør du vurdere frivillig å redusere din stillingsbrøk, for å ta hensyn til din helse.

Den 24. januar 2023 utstedte As fastlege, C, en legeerklæring hvor det heter:

Han ble operert for prolaps i ryggen i 2021.

Han har en vaskejobb som han klarer helt utmerket, men han har problemer med å skifte sengetøy på tog som innebærer mye ukomfortable stillinger for ryggen. Han kan heller ikke utføre tunge løft. Ber om jobben blir tilrettelagt slik at han får vaskejobb, men ikke sengetøyskifting og tunge løft.

Den 25. januar 2023 innkalte Insider A til et oppfølgingsmøte etter [arbeidsmiljøloven § 2-3](#) og [§ 4-6](#) og [folketrygdloven § 8-8](#). I innkallingen ble det opplyst at målet for møtet var å vurdere As arbeidsevne og arbeidsoppgaver, samt å utarbeide en oppfølgingsplan. Insider ønsket «å kartlegge hva som kan være aktuelle tilretteleggingstiltak i arbeidsgivers regi, og gjennom det øke mulighetene for at du kan komme tilbake til arbeid. Videre skal det fastsettes en plan for videre kommunikasjon mellom deg og arbeidsgiver».

Tiltaks- og oppfølgingsmøte ble avholdt 1. februar 2023. Til stede var driftssjef B og regionleder D fra Insider, en representant fra bedriftshelsetjenesten, A og en ansatt/kollega som tolk. Det ble skrevet referat fra møtet, hvor det fremgår at Insider viste til at A hadde hatt gjennomgående høyt fravær de siste fire årene, og at det gjennom hele perioden A hadde jobbet med togrenhold (siden oktober 2021) var gjennomført ulike tilretteleggingstiltak, uten at dette hadde hatt noen virkning på sykefraværet. Insider anførte at tilretteleggingen hadde påført øvrige medarbeidere en særskilt ulempe og ikke kunne videreføres. A anførte at fraværet i 2021 startet etter hendelsen 5. februar 2021 på moppevaskeriet. Fraværet i 2022 skyldtes vanlig sykdom, covid, et fall etter arbeidstid og at driftssjef B hadde forsøkt å sette ham til sengetøyskift, som han ikke klarte. A

fastholdt at han ikke kunne utføre sengetøyskift og tunge løft, men at han kunne utføre alle øvrige renholdsoppgaver. Referatet ble underskrevet av B på vegne av Insider. A ønsket å lese gjennom det hjemme før han underskrev. Etter det opplyste ble referatet aldri underskrevet av A.

Umiddelbart etter tiltaks- og oppfølgingsmøtet 1. februar 2023 ble det avholdt et møte mellom A og representanten fra bedriftshelsetjenesten, E. E oppsummerte møtet i en e-post til Insider v/B, D og HR-manager F:

A ønsker å komme tilbake på jobb Insider Facility Solutions AS togrenhold, men ønsker ikke å re senger og ha tunge løft. Dette har han legeerklæring på av 24.01.23.

I møtet kom det frem at Insider Facility Solutions AS togrenhold ikke kan tilrettelegge for at A kan ha tilrettelegging som renholder på tog, uten at det går ut over hans kolleger eller driften av togrenhold.

Utfordringen er at togrenhold har å re senger og tunge løft. Slik vi ser det er det ikke mulig for A komme tilbake på jobb Insider Facility Solutions AS og å utføre togrenhold.

Insider tok deretter kontakt med NAV. I et telefonmøte mellom NAV og Insider 6. februar 2023 ble det opprettet en «oppfølgingsplan ved sykemelding». A deltok ikke i telefonmøtet, og dokumentet inneholder ikke en konkret plan, men gjengir i hovedsak partenes standpunkter fra møtet 1. februar 2023. Under rubrikken «behov for bistand» fremgår det at Insider hadde behov for bistand fra NAV til å kartlegge As funksjonsevne, ettersom Insiders egne tiltak ikke strakk til. Det ble også uttrykt behov for avklaring med sykemeldende lege, ettersom denne i legeerklæringen 24. januar 2023 ba om fritak fra As primære arbeidsoppgaver, samtidig som han var 100 prosent friskmeldt.

Den 7. februar 2023 tilskrev Insider As fastlege og ba om et møte for å kartlegge As arbeidsevne på bakgrunn av legeerklæringen. Insider skrev videre:

Det vises til at arbeidsgiver ikke har mulighet til å tilrettelegge arbeidsoppgaver, slik som forespurt av legeerklæring, da en slik tilrettelegging har vært et tiltak i forbindelse med perioder hvor arbeidstaker har vært sykemeldt. Dette tilretteleggingstiltaket medfører nå en vesentlig ulempe for øvrige medarbeidere, samt arbeidsgiver må i tillegg oppbemanne med ytterligere personell. Arbeidsgiver har ikke mulighet til å opprettholde dette som en varig tilrettelegging, samt arbeidstaker er 100 % friskmeldt.

Arbeidsgiver har i perioder hvor arbeidstaker har vært sykemeldt, kartlagt mulighet for tilrettelegging utenfor arbeidstakers ordinære arbeidssted. Dette er pt ikke en mulighet, da virksomheten står ovenfor en nedbemanningsprosess.

Det ble avholdt et fellesmøte (dialogmøte) 9. mars 2023 med deltakelse fra Insider, NAV, fastlegen, A og en spansk tolk. Det foreligger to referater fra møtet – ett utarbeidet av Insider, og ett utarbeidet av NAV, som i hovedsak har sammenfallende innhold.

Av Insiders møtereferat fremgår det blant annet at Insider anførte at A utførte arbeid tilsvarende en stillingsprosent på 50-55 prosent per uke, og at det var satt inn ekstra personell tilsvarende 34,5 timer i uken. Noe av dette skyldtes ekstraarbeid knyttet til et ekstra togsett, men Insider anførte at tilretteleggingen uansett ikke kunne fortsette. Insider forventet at A hadde «en tilstedeværelse som tilsvarer stillingsstørrelse, så fremt det ikke foreligger dokumentasjon på varig nedsettelse av funksjonsevne. Arbeidsgiver har (...) ikke anledning til ytterligere tilrettelegging av arbeid, i den tid arbeidstaker er erklært 100 % friskmeldt».

A avviste at han kun jobbet 50-55 prosent, og mente at han utførte fullt arbeid ved å gjøre alt renhold unntatt tunge løft og sengetøyskift. Han viste til at han nylig var operert etter en arbeidsulykke da han begynte i [sted2], og anførte at han opprinnelig kun skulle være vikar på togrenhold. Han avviste at funksjonsnedsettelsen var varig. Sykemelder bekreftet at A kunne utføre vaskeoppgaver, men at det ville være vanskelig for ham å re senger.

Møtet ble avsluttet uten at det ble utarbeidet noen plan. Avslutningsvis i referatet fremgår det at Insider «gjorde (...) igjen oppmerksom på at dersom det ikke skjer vesentlig forbedringer i henhold til ovennevnte, kan det få konsekvenser for ansettelsesforholdet, herunder oppsigelse».

Senere samme dag sendte B en e-post til A, hvor han med henvisning til dialogmøtet opplyste at all tilrettelegging og avlastning av arbeidsoppgaver ville opphøre fra 20. mars 2023. Fra dette tidspunktet måtte A delta i skift av sengetøy på sovevogner som en del av sitt arbeid.

A svarte påfølgende dag:

Jeg forstår ingenting av det du sier. I tillegg er denne informasjonen som du nevnte feil fordi det ikke ble konklusjon i møtet i går. Til slutt har vi blitt enige om at flere møter må holdes.

Også av NAVs referat fra dialogmøte fremgår det at det ikke ble truffet noen konklusjon eller funnet en løsning. Partene måtte fortsette dialogen, og et nytt møte kunne bli aktuelt dersom det var ønskelig.

Insider v/B innkalte deretter til et nytt møte 20. mars 2023. Fra Insider møtte både B og D. A møtte med en kollega som tolk. Av møtereferatet fremgår det at Insider gjentok at det ikke var aktuelt å fortsette med tilrettelegging, mens A fastholdt at han ikke kunne utføre sengetøyskift. Insider anslo nå at As arbeidsevne var 60 prosent, sett i lys av de oppgavene som inngikk i stillingen med togrenhold. På denne bakgrunn ble det drøftet muligheten for å opprettholde en full stilling uten sengetøyskift. I referatet heter det:

Arbeidsgiver gjennomgikk følgende scenario for å opprettholde 100% stilling som ikke innebærer sengetøyskift:

Konsekvenser restarbeidsevnen arbeidstaker kan utføre utgjør 60%. Vi ser på en mulighet for å organisere oss anderledes, vi drøftet hvor lang reiseveg er mulig for evt andre steder å vaske.

[sted3], etc, [sted4]?

Vi drøftet muligheter for andre tider på døgnet. Nattarbeid, Flytoget med kombinert mulighet for butikk på morgen.

Partene kom ikke til enighet om en løsning.

Til tross for varselet om at tilretteleggingen ville opphøre med virkning 20. mars 2023, fortsatte Insider å benytte vikar til å utføre sengetøyskift på togene. A fortsatte å jobbe med alminnelig renhold av togene utover våren og sommeren 2023, med bare kortere sykefravær (16,5 dager frem til oppsigelsen 16. juni 2023).

Insider vurderte oppsigelse og innkalte til drøftingsmøte, som ble avholdt 15. juni 2023. Det er skrevet referatet fra drøftingsmøtet hvor det fremgår at partene tidligere hadde drøftet alternative løsninger, men at A hadde avvist de foreslåtte løsningene fordi de ikke passet med hans bistillinger. Han fastholdt at det ikke var mulig for ham å utføre arbeid med sengetøyskift. Videre var det ikke aktuelt for ham å arbeide om natten. Dersom arbeidet skulle stykkes opp, ønsket han arbeid i nærheten av sitt hjemsted. A fikk tilbud om endret stilling med renhold av en barnehage på kveldstid i [sted1] eller [sted5], kombinert med renhold i [sted2]. Han avslo tilbudet under henvisning til at det ikke passet inn i hans hverdag.

Insider besluttet oppsigelse 16. juni 2023, kombinert med et tilbud om en 60 prosent stilling som servicearbeider innen renhold. Akseptfrist ble fastsatt til 26. juni 2023. A aksepterte ikke tilbudet innen fristen.

A kontaktet Norsk Arbeidsmandsforbund, og det ble krevd forhandlinger og bedt om skriftlig begrunnelse. Insider utformet ikke eget skriv med begrunnelse, men oversendte underlagsdokumentasjon om prosessen frem til oppsigelsen. Forhandlingsmøtet ble avholdt 11. juli 2023. Partene kom ikke til enighet, og A varslet søksmål og krevde å stå i stillingen, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-11](#). Han har stått i stillingen etter utløpet av oppsigelsestiden 31. august 2024, men har ikke vært på jobb siden en sykmelding 23. september 2023. Alle ansatte knyttet til Insiders oppdrag med togrenhold for [virksomhet2] i Oslo, herunder A, ble dessuten permittert i en periode sensommeren/høsten 2023 fordi trafikken på [strekning] ble innstilt etter et ekstremvær som førte til ødeleggelse på jernbanenettet. As sykepengeperiode utløp 20. september 2024, og han har siden 23. september 2024 vært innvilget arbeidsavklaringspenger (AAP).

A innga stevning til Oslo tingrett 31. august 2023 med påstand om at oppsigelsen er ugyldig og at han tilkjennes erstatning. Insider innga tilsvarende og påsto seg frifunnet. Etter hovedforhandling avsa tingretten 19. april 2024 dom med slik domsslutning:

- 1 Insider Facility Solutions AS frifinnes.
- 2 A betaler sakskostnader på 336 600 – trehundreog- trettisekstusensekshundre – kroner til Insider Facility Solutions AS, innen to uker etter at dommen er forkynt.

A har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. Ankeforhandling er holdt 17.-19. september 2025 i Borgarting lagmannsretts hus. Partene møtte sammen med sine prosessfullmektiger og avga forklaring. I tillegg ble det avhørt fem vitner. Bevisføringen for øvrig fremgår av rettsboken.

Den ankende part, A, har i hovedtrekk anført:

Oppsigelsen er usaklig etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#). Oppsigelsen er begrunnet i As reduserte arbeidsevne til å utføre sengetøyskift på togvogner på grunn av sykdom, og de ulempe dette har medført for Insider. Dette utgjør ikke en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse.

As reduserte arbeidsevne skyldes sykdom, og Insider har en tilretteleggingsplikt etter [arbeidsmiljøloven § 4-6](#). Plikten er vidtrekkende og kan omfatte tiltak som er økonomisk belastende, ressurskrevende eller innebærer ulemper for arbeidsgiver. Plikten var dessuten skjerpet i dette tilfellet, ettersom helseplagene oppsto som følge av arbeidets utførelse.

Insider har fra første stund sviktet i sin tilrettelegging etter [arbeidsmiljøloven § 4-6](#). Det ble verken utarbeidet oppfølgingsplaner eller avholdt dialogmøter slik bestemmelsen krever. Det ble heller ikke iverksatt nødvendige tiltak for at A skulle kunne beholde sin vanlige stilling eller få annet passende arbeid i virksomheten. Vurderingen av om tilretteleggingsplikt er oppfylt må skje både på det tidspunktet Insider besluttet å avslutte tilretteleggingen (januar 2023), og på oppsigelsestidspunktet (16. juni 2023).

Det var mulig for arbeidsgiver både å tilrettelegge for fortsatt arbeid i As opprinnelige stillingen og å omplassere ham til annet arbeid. Den tilretteleggingen som etter hvert ble iverksatt, medførte ikke ulemper eller økonomiske konsekvenser i den grad arbeidsgiver har anført. Det foreligger uansett ikke slike ulemper at videre tilrettelegging etter [§ 4-6](#) var umulig.

Dersom lagmannsretten kommer til at Insider ikke har oppfylt sin tilretteleggingsplikt, må oppsigelsen anses som usaklig etter [§ 15-7](#). Oppsigelsen skal da kjennes ugyldig etter [§ 15-12 første ledd](#), og A tilkjennes erstatning etter rettens skjønn, jf. [§ 15-12 andre ledd](#).

Selv om lagmannsretten skulle komme til at tilretteleggingsplikt er oppfylt, er oppsigelsen usaklig etter en avveining av Insiders interesse i å si opp A, og As interesser i å beholde stillingen. A har helseplager, står i en sårbar situasjon, har begrensede språkkunnskaper og få muligheter til å få annet arbeid. Han har i tillegg forsørgeransvar for sin kone og barn. Han har i flere år utført en god jobb for Insider. Disse forholdene, sett opp mot oppsigelsens begrunnelse, tilsier at oppsigelsen også er urimelig og uforholdsmessig.

Oppsigelsen er under enhver omstendighet usaklig på grunn av saksbehandlingsfeil. Insiders faktaundersøkelser før oppsigelsen var mangelfulle, og det ble ikke foretatt en tilstrekkelig bred og helhetlig vurdering av oppsigelsesgrunnlaget og konsekvensene for A og hans familie.

Dersom lagmannsretten finner at oppsigelsen er usaklig, er det ikke grunnlag for å bestemme at arbeidsforholdet likevel skal opphøre etter [§ 15-12 første ledd andre punktum](#). Det foreligger ikke særlige forhold, og det vil ikke være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Det er nedlagt slik påstand:

I hovedsaken:

1. Oppsigelsen av A er ugyldig.
2. Insider Facility Solutions AS dømmes til å betale A erstatning etter rettens skjønn med tillegg av rente fra forfall til betaling skjer.
3. Insider Facility Solutions AS dømmes til å betale As sakskostnader for tingretten og lagmannsretten

I krav om opphør:

1. A frifinnes for krav om opphørsdom.
2. Subsidiært: Insider Facility Solutions AS dømmes til å betale A erstatning etter rettens skjønn
3. I begge tilfeller:

A tilkjennes sakskostnadene.

Ankemotparten, Insider Facility Solutions AS, har i hovedtrekk anført:

Oppsigelsen av A er saklig etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#). Det er derfor ikke grunnlag for å kjenne oppsigelsen ugyldig etter [§ 15-12 første ledd](#) eller tilkjenne erstatning etter [§ 15-12 andre ledd](#). A har stått i stilling siden oppsigelsen og har ikke lidt noe økonomisk tap. Det foreligger heller ikke grunnlag for oppreisningserstatning.

As mangelfulle arbeidsytelse i perioder hvor var arbeidsfør, samt de økonomiske og praktiske konsekvensene dette medførte for virksomheten, utgjør en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse. Det kreves ikke at han kan bebreides for manglene.

Arbeidsforholdet bygger på et prinsipp om ytelse mot ytelse. Når arbeidstaker er friskmeldt, må det kunne forventes at han fyller hele stillingen. Sengetøyskift og tunge løft utgjør om lag 40 prosent av oppgavene ved togrenhold. A hadde ved oppsigelsen ikke utført disse oppgavene siden han startet med togrenhold i oktober 2021, til tross for at han var friskmeldt. Han har dermed arbeidet redusert i perioder hvor han har mottatt full lønn.

Den mangelfulle arbeidsytelsen representerer et betydelig og markant avvik fra det som med rimelighet kan forventes. Mangelen gjelder kjernefunksjoner i stillingen. Insider har hatt betydelige kostnader knyttet til tilrettelegging, herunder doble lønnskostnader, opplæring av vikarer og ineffektiv ressursbruk. I tillegg har situasjonen medført praktiske utfordringer og vært en belastning for kollegaer.

Tilretteleggingsplikten er oppfylt. Arbeidsoppgaver ble omfordelt, og det ble ansatt vikar for å utføre sengetøyskift. Tiltakene hadde ingen synlig effekt på As sykefravær. På oppsigelsestidspunktet var det ikke grunn til å tro at A ville kunne gjenoppta de aktuelle oppgavene, og situasjonen er uendret i dag. Ytterligere tilrettelegging er ikke mulig grunnet arbeidets art og fysiske begrensninger.

Omplasseringsplikten er også oppfylt. A har takket nei til flere tilbud om alternative stillinger og har ikke medvirket aktivt til å finne løsninger. Det kan ikke kreves at arbeidsgiver oppretter av ny stilling, og Insider har ikke andre passende stillinger tilgjengelig. A har i tillegg stilt krav som ikke lar seg forene med virksomhetens drift.

Ved interesseavveiningen må det legges vekt på at A ikke har levert full arbeidsytelse, og at virksomheten ikke lenger har mulighet til å opprettholde tilretteleggingen. På oppsigelsestidspunktet befant Insider seg i en økonomisk krevende situasjon og hadde iverksatt en nedbemanningprosess. A har i tillegg hatt en samlet arbeidsbelastning på 180 prosent og har avslått tilbud om andre stillinger i virksomheten.

Det foreligger ingen saksbehandlingsfeil som har hatt betydning for resultatet. Sykefraværet er fulgt opp i tråd med kravene i [arbeidsmiljøloven § 4-6](#), og det er gitt tilstrekkelig begrunnelse for oppsigelsen. Eventuelle formelle mangler har uansett ikke hatt innvirkning på utfallet.

Subsidiært anføres det at arbeidsforholdet uansett bør opphøre etter [arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd, andre punktum](#). På bakgrunn av langvarig sykefravær og manglende fremtidig arbeidsevne, vil det være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Det er nedlagt slik påstand:

1. *Prinsipalt*: Anken forkastes.
2. *Subsidiært*: Arbeidsforholdet opphører etter dato fastsatt av retten i henhold til [aml. § 15-12 første ledd, andre punktum](#).
3. *I begge tilfeller*: Insider Facility Solutions AS ved styrets leder tilkjennes sakens omkostninger.

Lagmannsrettens vurdering:

1. Innledning og rettslige utgangspunkter

Saken gjelder gyldigheten av endringsoppsigelsen av A fra stillingen som servicemedarbeider i Insider Facility Solutions AS.

Det rettslige utgangspunktet for vurderingen er [arbeidsmiljøloven § 15-7](#), som fastslår at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Bestemmelsen gir anvisning på en konkret og skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for oppsigelse er høy. Det må først vurderes om det foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse. Deretter må arbeidsgiverens og arbeidstakerens interesser i utfallet av saken veies mot hverandre. Det vises til [HR-2022-390-A avsnitt 34](#), med videre henvisning til [HR-2021-2389-A avsnitt 39-41](#).

Ved oppsigelse som skyldes redusert arbeidsevne som følge av sykdom, vil vurderingen av om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter [arbeidsmiljøloven § 4-6](#) stå sentralt i saklighetsvurderingen etter [§ 15-7](#). I [HR-2022-390-A avsnitt 35](#) har Høyesterett uttalt at «hvis denne plikten ikke er oppfylt (...) er det vanskelig å tenke seg at oppsigelsen likevel skulle være saklig».

Saklighetskravet i [§ 15-7](#) stiller også krav til de vurderingene og den saksbehandlingen som arbeidsgiver må foreta før det treffes beslutning om oppsigelse. Retten må ha et tilstrekkelig faktisk grunnlag for å kunne etterprøve sakligheten av de vurderingene som arbeidsgiver har gjort, herunder om begrunnelsen er tuftet på relevante argumenter, og om vurderingen er bred nok, slik at hensynet til arbeidstakeren er ivaretatt, jf. [HR-2022-390-A avsnitt 53](#) og [HR-2021-2389-A avsnitt 43](#). Utgangspunktet er at arbeidsgiveren har bevisbyrden for at det faktiske grunnlaget oppsigelsen bygger på, er korrekt, jf. [HR-2022-390-A avsnitt 55](#).

Det avgjørende faktiske grunnlaget for domstolsprøvingen er opplysningene som forelå da arbeidsgiveren besluttet oppsigelse, og som motiverte arbeidsgiveren på oppsigelsestidspunktet, jf. [HR-2021-2389-A avsnitt 43](#) med henvisning til [Rt-1996-1401](#). Høyesterett har imidlertid i [HR-2022-390-A avsnitt 54](#) til [59](#) drøftet arbeidsgivers adgang til å utdype dette grunnlaget med parts- og vitneforklaringer, når disse belyser forhold som var relevante for oppsigelsen og ikke representerer nye, kvalitative momenter. Vekten slike forklaringer tillegges, vil avhenge av oppsigelsesgrunnen og den konkrete situasjonen. I avsnitt 59 heter det:

Jeg kan altså ikke se at det er grunnlag for å oppstille en generell regel om at rettens prøving av om en oppsigelse er saklig, bare kan bygge på dokumentasjon av arbeidsgivers vurderinger og grunnlaget for dem foretatt før oppsigelsen. Vurderingene og grunnlaget må etter omstendighetene også kunne belyses gjennom parts- og vitneforklaringer – som retten da må foreta en reell bevisvurdering av; den kan selvsagt ikke legge arbeidsgivers partsforklaring uprøvd til grunn. Avhengig av hvordan saken ligger an, kan slike parts- og vitneforklaringer ha større eller mindre beviskraft holdt opp mot det som måtte foreligge – eller mangle – av dokumentasjon av arbeidsgivers saksbehandling under oppsigelsesprosessen.

Lagmannsretten legger disse rettslige utgangspunktene til grunn for sin vurdering.

2. Oppsigelsesgrunnlaget – om As arbeidsevne var redusert ved oppsigelsestidspunktet

A er oppsagt fra 100 prosent stilling som servicemedarbeider i Insider, samtidig som han er tilbudt fortsatt ansettelse som servicemedarbeider i 60 prosent stilling. I følge gjeldende arbeidsplan på oppsigelsestidspunktet, besto As arbeidsoppgaver i renhold av togene til [virksomhet2] AS på [sted2] i Oslo, herunder sengetøyskift på nattoget fra Trondheim som ankom Oslo kl. 07.15. Oppsigelsen er begrunnet i As reduserte arbeidsevne til å utføre sengetøyskift på togvogner på grunn av sykdom, og de ulempene dette har medført for Insider.

Lagmannsretten legger til grunn at A over lengre tid har hatt kroniske ryggplager, og at deler av hans tidligere sykefravær skyldes disse. I 2019 hadde han et sykefravær på 10 prosent (26 dager), tilsvarende gjennomsnittet i Insider det året. I 2020 økte hans sykefravær til 23,85 prosent (62 dager), som ligger betydelig over gjennomsnittet. Det er ikke anført at As ryggplager hindret ham i å utføre sine arbeidsoppgaver de dagene han faktisk var på jobb i disse periodene – da som sjåfør i moppevaskeriet.

Det er ubestridt at det den 5. februar 2021 oppsto en hendelse på arbeidsplassen hvor A fikk akutte ryggmerter og ble kjørt til legevakten av sin nærmeste leder. A har forklart at smertene oppsto da han snudde seg samtidig som han løftet en tung sekk med mopper. Lagmannsretten legger As forklaring om hendelsen til grunn. Han har gitt konsistente forklaringer om hendelsen til legevakten, fysioterapeut og overlegen ved G, samt i tiltaks- og oppfølgingsmøte 1. februar 2023, og i forbindelse med melding om yrkesskade til folketrygden i januar 2024. Han har forklart seg konsistent om hendelsen i tingretten og lagmannsretten.

As legejournaler viser at hendelsen førte til en akutt forverring av eksisterende ryggplager. En MR-undersøkelse 16. mars 2021 påviste et massivt prolaps, og han ble operert 19. mai 2021. Under operasjonen viste det seg at det ikke var et prolaps, men en sjelden form for lipomatose som førte til plagene. Dette ble operert, og A ble utskrevet fra sykehuset og fulgt opp av fastlege og fysioterapeut fra 24. juni 2021. På bakgrunn av legejournalene legger lagmannsretten til grunn at rehabiliteringen tok – og vil ta – tid og at prognosen var/er usikker.

Det er på det rene at A hadde redusert arbeidsevne da han kom tilbake på jobb etter sykemeldingen i september 2021.

Den 8. august 2021 – en måned før A returnerte på jobb – skrev fysioterapeuten i dialogmelding til fastlegen at A trengte videre trening før han kunne gjenoppta jobben, og anbefalte opptrapping med lettere arbeidsdager. Det ser ut til at dette ble kommunisert til Insider, ettersom fastlegen 9. september 2021 skrev at arbeidsgiver hadde tilrettelagt slik at A skulle utføre renhold uten løfting. Han ble da friskmeldt fra 10. september 2021. Den 20. september 2021 skrev fastlegen at A likevel hadde fått oppgaver med tunge løft, og han ble på denne bakgrunn sykmeldt fra 18. til 25. september 2021. Deretter hadde han fire ukers ferie, før ny sykemelding ut året grunnet en skulderskade etter fall.

A var tilbake på jobb fra 1. januar til 20. april 2022, men ble igjen sykmeldt fra 21. april til 31. august 2022 grunnet ryggsmerte. Fastlegen skrev i journalen i forbindelse med sykemeldingen 21. april 2022 at plagene forverret seg da A hadde måttet skifte sengetøy, men at renhold gikk bra. Ved en konsultasjon 10. mai 2022 skrev fastlegen at A fortsatt ikke kunne skifte på senger eller løfte tungt, men kunne utføre renhold.

Fysioterapeut H skrev i en dialogmelding til fastlegen 11. mai 2022 at A hadde fått tilbakefall av ryggplager etter å ha gjenopptatt sengetøyskift, men at renholdsoppgaver hadde fungert godt over tid. Hun beskrev nedsatt balanse, halting og redusert kraft i venstre legg. Den 24. mai 2022 skrev hun at A var i bedring, og at han selv ønsket å starte med renholdsjobben. Hun mente at han kunne utføre ordinært renhold, blant annet i jobben han hadde på kveldstid, men at han ikke burde gjenoppta sengetøyskift på tog.

Den 24. januar 2023 utstedte fastlegen erklæringen som er sitert innledningsvis, hvor det fremgår at A kunne utføre vanlig renhold, men ikke sengetøyskift og tunge løft. Dette var også situasjonen da A ble sagt opp 16. juni 2023.

Lagmannsretten finner det etter en samlet bevisvurdering klart at A 24. januar 2023 og på oppsigelsestidspunktet 16. juni 2023 hadde redusert arbeidsevne til oppgaver knyttet til sengetøyskift og tunge løft, men full arbeidsevne til øvrig togrenhold. Lagmannsretten finner det også klart at As reduserte arbeidsevne skyldes sykdom.

Videre finner lagmannsretten det klart at As arbeidsytelse lå markant under det Insider måtte akseptere så lenge A var 100 prosent friskmeldt. På bakgrunn av bevisførselen anser lagmannsretten det sannsynliggjort at A på tidspunktet for oppsigelsen leverte om lag 60 prosent av normalytelse. Lagmannsretten viser til anslaget gitt i møte 20. mars 2023, og beregninger fremlagt under saksforberedelsen for tingretten som underbygger dette anslaget.

Når A ikke klarte å levere den arbeidsytelsen som forventes i stillingen, hadde Insider som utgangspunktet en legitim og tungtveiende grunn til å si opp A. Ettersom den reduserte arbeidsevnen skyldes sykdom, er det sentrale spørsmål om Insider har iverksatt de tilretteleggingstiltak som er mulige, herunder gitt tilbud om annet passende arbeid, jf. nedenfor.

3. Nærmere om tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6

[Arbeidsmiljøloven § 4-6](#) inneholder en plikt for arbeidsgiver så langt det er mulig å tilrettelegge for at arbeidstakere som har fått nedsatt arbeidsevne blant annet på grunn av sykdom, enten kan fortsette i sin vanlige stilling eller få annet passende arbeid i virksomheten.

[Arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd](#) lyder slik:

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.

Tilretteleggingsplikten gjelder både ved midlertidig og varig redusert arbeidsevne, jf. [HR-2022-390-A avsnitt 50](#).

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende, jf. lovens formulering «så langt det er mulig». Den kan omfatte tiltak som kan være «økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver», jf. [Prop. 89 L \(2010–2011\) side 13](#) og [HR-2022-390-A avsnitt 43](#).

Samtidig er arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ikke ubegrenset. Hva som er «mulig», må vurderes konkret og skjønnsmessig i det enkelte tilfellet. Det er ikke grunnlag for å oppstille absolutte grenser, jf. [Ot.prp. nr. 18 \(2002–2003\) side 8](#) og [HR-2022-390-A 48](#). Begrensninger vil kunne følge både av de direkte økonomiske belastningene for arbeidsgiver, og arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur, jf. [HR-2022-390-A avsnitt 45-47](#). Høyesterett presiserer, med henvisning til [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) side 105](#), at tilretteleggingsplikten ikke går så langt som til å opprette en ny stilling for arbeidstakeren. På den annen siden skal arbeidstakeren tilbys passende stillinger som er eller blir ledig i virksomheten, dersom vedkommende er skikket for stillingen.

A har anført at Insider har en skjerpet tilretteleggingsplikt fordi årsaken til hans helseplager og sykefravær skyldes forhold på arbeidsplassen. Det er uomstridt at en hendelse på jobb i februar 2021 var den umiddelbare årsaken til at han ble sykemeldt, og lagmannsretten legger til grunn at denne hendelsen førte til en akutt forverring av allerede eksisterende ryggplager. Legejournalene viser imidlertid at A lider av en sjelden form for lipomatose, som er den underliggende årsaken til plagene. Lipomatosen ble operert, og har blitt fulgt opp av fastlege og fysioterapeut. Legejournalene tegner et bilde av et langvarig og sammensatt sykdomsforløp, hvor flere faktorer har bidratt. På denne bakgrunn mener lagmannsretten at det ikke er godtgjort at hendelsen forårsaket eller forverret helseplagene i en slik grad at det gir grunnlag for en skjerpet tilretteleggingsplikt.

4. Om de konkrete tilretteleggingstiltak Insider har iverksatt

A er som nevnt ansatt i Insider som servicemedarbeider. Det følger av hans ansettelseskontrakt at arbeidstid og arbeidssted fremgår av den til enhver gjeldende arbeidsplan og at han kan bli omplassert og/eller pålagt å utføre andre midlertidige arbeidsoppgaver. Insider hadde derfor i utgangspunktet rett til å omplassere A til togrenhold i [sted2] da hans arbeidsoppgaver ved moppevaskeriet falt bort etter virksomhetsoverdragelsen av vaskeriet i mars 2021.

A har gjort gjeldende at han ble forespeilet et patruljebiloppdrag (ambulerende renholder) da han kom tilbake på jobb i september 2021, og at jobben med togrenhold skulle være midlertidig inntil Insider fant andre oppgaver til ham.

Lagmannsretten finner dette ikke sannsynliggjort. I, som hadde personalansvar for A, kunne i sin forklaring for lagmannsretten ikke huske at A hadde bedt om et patruljebiloppdrag. I avviste uansett at A ble lovet et slikt oppdrag. I førte drøftelsene med A i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen av vaskeriet i mars 2021, og viste til at A hadde sagt at han var villig til å arbeide som renholder, men stilte vilkår om 100 prosent stilling. Da A kom tilbake på arbeid i september 2021, var togrenhold, ifølge I, det eneste ledige oppdraget som oppfylte As krav om stillingsprosent. Regionleder D forklarte for lagmannsretten at patruljebiloppdragene uansett var i ferd med å bli utfaset i 2021. Det har derfor formodningen mot seg at A ble forespeilet et slikt oppdrag.

Lagmannsretten legger imidlertid til grunn at A selv hadde en forventning om en lettere renholdstilling enn togrenholdet innebar. Det vises til punkt 2 over, hvor det er redegjort for at fastlegen i journalen 9. september 2021 hadde notert at arbeidsgiver hadde tilrettelagt slik at A skulle utføre renhold uten løft, men den 20. september 2021 noterte at A likevel hadde fått oppgaver med tunge løft.

Når det likevel ble slik at A ble plassert som renholder av tog med sengetøyskift og tunge løft som han ikke kunne utføre, finner lagmannsretten det sannsynliggjort at Insider iverksatte en rekke tiltak for at A kunne fortsette i arbeidet.

Lagmannsretten finner det sannsynliggjort at A, i den første perioden etter at han kom tilbake på jobb i september 2021 og gjorde gjeldende at han ikke kunne utføre sengetøyskift og tunge løft, ble fritatt fra disse

oppgavene og at de ble utført av hans makker. Mens makkeren utførte sengetøyskift og renhold på sovekupeene, utførte A andre renholdsoppgaver på toget. Denne omfordelingen av arbeidsoppgavene varte frem til A ble sykemeldt 21. april 2022. Den lot seg gjøre, i hvert fall i begynnelsen, fordi passasjertallet på nattoget høsten 2021 og vinteren 2021/2022 var redusert på grunn av restriksjoner innført under koronapandemien. Den totale arbeidsbelastningen for den enkelte servicemedarbeider var derfor lavere enn vanlig. Og selv om kravene til renhold var særlig strenge under pandemien, var det betydelig mindre sengetøyskift. Utover våren 2022 ble pandemirestriksjonene gradvis løftet, og togtrafikken/passasjertallet begynte å ta seg opp, herunder også belegget på sovevognene. Det ble derfor problematisk å omfordele arbeidsoppgavene med sengetøyskift til As makker uten at den fysiske belastningen på ham ble uforholdsmessig stor, og dessuten for tidkrevende. Lagmannsretten viser til forklaringen fra teamleder, J, om at As makker klaget over den fysiske belastningen som omorganiseringen av arbeidet medførte. Etter lagmannsrettens vurdering fremstår det også som åpenbart at en slik omfordeling av arbeidsoppgaver ikke lot seg opprettholde over tid, og særlig ikke etter at belegget på sovekupeene økte.

Lagmannsretten finner det videre sannsynliggjort at Insider, etter at A kom tilbake på jobb 31. august 2022, satt inn en vikar til å utføre oppgavene som A ikke kunne utføre. Det vises til hjelpedokument som Insider har utarbeidet på bakgrunn av selskapets operative plan for bemanning av sine oppdrag, herunder renhold av [virksomhet2]s tog, samt forklaringene fra B og D. I anledning As anførsler bemerker lagmannsretten at det er uten betydning at vikarene også ble engasjert for å ta seg av en noe økt arbeidsmengde. Det avgjørende er at vikarene utførte sengetøyskift og tunge løft som A på grunn av nedsatt arbeidsevne ikke var i stand til å utføre.

I perioden fra september 2022 til januar 2023 ble noe av As ledige kapasitet benyttet til å utføre renhold på [virksomhet2]s kontorer på [virksomhet1]. Dette renholdsoppdraget var beregnet til å ta 1 time og 16 minutter per dag. Oppgavene som A ikke kunne utføre, utgjorde imidlertid ca. 40 prosent av arbeidstiden, altså rundt 2 timer og 30 minutter. (As arbeidstid på det tidspunktet var 6 timer og 15 minutter per dag, seks dager i uken). Det betyr at A til sammen utførte arbeid som tilsvarte omtrent 5 timer per dag – altså rundt 80 prosent av en fulltids stilling. Han mottok likevel full lønn.

Oppdraget på [virksomhet1] ble overført til en annen i januar 2023. Bakgrunnen synes å være en forventning fra Insider v/B om at A, etter friskmeldingen varslet av fastlegen 9. januar 2023, ville kunne gjenoppta alle arbeidsoppgaver knyttet til renhold av [virksomhet2]s tog. Da A kom tilbake på jobb 23. januar 2023, opplyste han imidlertid at han fortsatt ikke kunne utføre sengetøyskift – en begrensning som ble bekreftet av fastlegen og opprettholdt frem til oppsigelsen.

Til tross for varselet om opphør av tilretteleggingen, fortsatte selskapet å benytte vikar til sengetøyskift mv. Basert på forklaringen fra B, synes dette i hovedsak å ha vært begrunnet med forpliktelsene overfor [virksomhet2] AS, snarere enn hensyn til A, som Insider mente ikke lenger hadde krav på tilrettelegging. Fra 23. januar 2023 utførte A om lag 60 prosent av sine arbeidsoppgaver, men mottok fortsatt full lønn.

Da Insider mente at det ikke lenger var grunnlag for å tilrettelegge for at A kunne utføre renhold av [virksomhet2] togene, ble det drøftet alternative løsninger.

Den 23. januar 2023, samtidig som B oversendte ny arbeidsplan til A, skrev han at A burde vurdere å redusere sin stillingsbrøk for å ta hensyn til sin helse. Insider hadde da blitt kjent med at A, i tillegg til full stilling for Insider, hadde to bistillinger som renholder med en ukentlig arbeidstid tilsvarende 80 prosent. Lagmannsretten bemerker at tilrettelegging etter omstendighetene kan bestå i endring, herunder reduksjon, av arbeidstiden, jf. ordlyden i [arbeidsmiljøloven § 4-1 første ledd andre punktum](#). Det ser imidlertid ut til at sporet redusert arbeidstid, i hvert fall på det tidspunktet, ikke ble fulgt opp. Lagmannsretten er også i tvil om forslaget ble fremmet som et tilretteleggingstiltak.

I møtet 20. mars 2023 drøftet partene mulige løsninger for at A kunne opprettholde en full stilling i selskapet som ikke innebar sengetøyskift. Man drøftet muligheten for en annen organisering av arbeidet, hvor lang reisevei var aktuelt for A, og om han kunne jobbe andre tider på døgnet. Konkret tok Insider opp muligheten for at A kunne ta oppdrag i [sted3] og [sted4], eller ta nattarbeid med renhold av flytoget kombinert med arbeid i butikk på morgen. Av referatet fra drøftingsmøtet fremgår det at A tidligere hadde uttalt at de foreslåtte løsningene ikke passet med hans bistillinger og derfor ikke var en god løsning.

Alternative løsninger ble også drøftet i drøftingsmøte 15. juni 2023. A ga uttrykk for at han ikke kunne ta arbeide om natten, og at han ønsket arbeid i nærheten av sitt hjemsted dersom arbeidet skulle stykkes opp. Han

fikk tilbud om endret stilling med renhold av en barnehage på kveldstid i [sted1] eller [sted5], kombinert med renhold i [sted2]. Han avsto tilbudet under henvisning til at det ikke passet inn i hans hverdag.

A har for lagmannsretten forklart at han oppfattet tilbudet om «renhold i [sted2]» som et tilbud om nattarbeid. Forklaringen er ny for lagmannsretten. Lagmannsretten mener at det uansett ikke var grunnlag for å tolke tilbudet slikt, og at det i lys av tidligere drøftelser 20. mars 2023 må ha vært klart for A at man drøftet andre renholdstillinger som kunne kombineres med en redusert stillingsbrøk på det oppdraget han hadde med renhold av [virksomhet2] togene på dagtid.

Etter lagmannsrettens vurdering har Insider over en lengre periode iverksatt konkrete og målrettede tiltak for å tilrettelegge arbeidet for A. Med unntak av en kort innledende periode i oktober 2021, har han vært fullt fritatt for oppgaver som innebar sengetøyskift og tunge løft. Han har opprettholdt full lønn til tross for redusert arbeidsinnsats. Det er vanskelig å se andre tiltak som Insider kunne ha iverksatt for å tilrettelegge bedre for at A kunne beholde sitt arbeid. Insider oppfylte med andre ord i utgangspunktet sin plikt til å tilrettelegge for at A kunne beholde sitt vanlige arbeid.

Videre finner lagmannsretten at Insider ikke var forpliktet til å videreføre tilretteleggingen som en varig ordning.

Da Insider i februar 2023 varslet at tilrettelegging ikke kunne fortsette som et varig tiltak samtidig som A var 100 prosent friskmeldt, hadde tilretteleggingen vart i om lag 16 måneder. Ved oppsigelsen hadde den vart i om lag 20 måneder. Etter at det i august 2022 ble satt inn vikar til å utføre de arbeidsoppgavene A ikke utførte, hadde Insider hatt doble lønns- og sosiale kostnader knyttet til tilretteleggingen. I tillegg hadde Insider kostnader til opplæring og sikkerhetskurs for vikarer, samt administrative kostnader. Insider driver en arbeidsintensiv virksomhet, og lagmannsretten legger på bakgrunn av bevisførselen til grunn at ca. 80 prosent av selskapets kostnader er lønnskostnader. Virksomheten er også betydelig konkurranseutsatt. Det er åpenbart at tilretteleggingen påvirket lønnsomheten i Insiders oppdrag for [virksomhet2] AS, og hadde ikke ubetydelige økonomiske konsekvenser for selskapet. Den grep også inn i Insiders organisering av oppdraget ved at arbeidet, istedenfor å bli utført av to ansatte, måtte deles på flere.

Da Insider varslet at tilretteleggingen ikke kunne fortsette, forelå det heller ingen utsikter til at A ville kunne gjenoppta sine opprinnelige arbeidsoppgaver i overskuelig fremtid. Representanten fra bedriftshelsetjenesten, E, ga allerede 1. februar 2023 uttrykk for at det etter hennes syn ikke ville være mulig for A å komme tilbake på jobb og utføre togrenhold. Fastlegen uttalte i møtet 9. mars 2023 at det ville være vanskelig for A å utføre sengetøyskift, og i drøftelsesmøtet tre måneder senere uttalte A at situasjonen var uendret.

Under disse omstendighetene mener lagmannsretten at det ikke påhvilde Insider å fortsette med tilretteleggingen, og at Insider så langt det var mulig, hadde iverksatt nødvendige tiltak for at A skulle kunne fortsette med sitt vanlige arbeid.

Videre mener lagmannsretten at Insider, da det viste seg at det ikke var mulig å tilrettelegge for at A kunne fortsette med sitt vanlige arbeid, gjorde det som var mulig for å finne annet passende arbeid til ham.

Slik det fremgår av gjennomgangen over, ble det drøftet alternative oppdrag som A avsto, blant annet med henvisning til sine bistillinger og personlige forhold. Det bemerkes særlig at A hadde stilt krav om arbeid på dagtid både i møtet 20. mars 2023, i drøftelsesmøtet 15. juni 2023 og ved tidligere anledninger, noe som begrenset det spillerommet Insider hadde til å finne passende arbeid til ham. Lagmannsretten legger på bakgrunn av forklaringen til D til grunn at de aller fleste dagtidsstillinger som renholder stiller krav til språkkompetanse, som A ikke oppfylte. I drøftelsesmøtet ble han likevel tilbudt en ny stilling med renhold av barnehage på kveldstid kombinert med renhold i [sted2], som oppfylte hans krav til dagtidsstilling. Også dette tilbudet ble avslått av A.

Lagmannsretten finner at Insider, innenfor de rammer som forelå, har gjort det som med rimelighet kunne forventes for å tilrettelegge arbeidet og tilby annet passende arbeid. Tilretteleggingsplikten anses oppfylt.

5. Interesseavveining

Som nevnt under punkt 1, gir [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) anvisning på en konkret og skjønnsmessig avveining av virksomhetens og arbeidstakerens interesser ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig. Selv om det foreligger en legitim og tungtveiende grunn for oppsigelse, og tilretteleggingsplikten er oppfylt, vil oppsigelsen

kun anses som saklig dersom det – etter en samlet vurdering – fremstår som rimelig og naturlig at arbeidsforholdet avsluttes.

Lagmannsretten legger til grunn at Insider hadde et reelt og tungtveiende behov for å avslutte arbeidsforholdet. A hadde over lengre tid kun utført om lag 60 prosent av sine arbeidsoppgaver, samtidig som han mottok full lønn. Til tross for omfattende tilretteleggingstiltak, hadde disse ikke hatt positiv effekt på hans arbeidsevne, og det forelå ingen realistiske utsikter til at han ville kunne gjenoppta sine opprinnelige oppgaver. A hadde dessuten avslått tilbud om annet relevant arbeid. Tiltakene var kostbare for Insider, og hensynet til lønnsomhet og praktisk organisering av arbeidet taler for at arbeidsforholdet avsluttes.

En oppsigelse vil som regel ha alvorlige konsekvenser for arbeidstakeren, både sosialt og økonomisk. A har anført at han er særlig sårbar grunnet helseplager og begrensede språkkunnskaper, og at han har få muligheter til å få annet arbeid. Han har forsørgeransvar for kone og barn, og har i flere år utført en god jobb for Insider.

Lagmannsretten legger til grunn at As ryggplager begrenser hans mulighet til å finne annet arbeid. På tidspunktet for oppsigelse kunne han imidlertid utføre alminnelig renhold, men ikke sengetøyskift og tunge løft. Dette ble hensyntatt da Insider i drøftelsesmøtet tilbød ham en delt fulltidsstilling med alminnelig renhold, og ved at oppsigelsen er begrenset til de 40 prosent av oppgavene som A ikke kan utføre. Slik lagmannsretten ser det, har de kravene som A har stilt til hva for ham er passende arbeid, innskrenket Insiders handlingsrom for tilrettelegging, noe som må tillegges vekt i interesseavveiningen.

Videre bemerkes det at A på oppsigelsestidspunktet hadde to andre renholdstillinger, noe som indikerer at muligheten for å skaffe annet arbeid ikke er så begrenset som han har hevdet. Det bør også være mulig for ham å finne arbeid i mindre fysisk krevende stillinger, eksempelvis som sjåfør, en rolle han tidligere har hatt.

Lagmannsretten legger også til grunn at As begrensede språkkunnskaper reduserer hans mulighet til å finne annet arbeid. Samtidig begrenser dette også Insiders mulighet til å tilby ham alternative oppgaver. Det er dokumentert at A, i likhet med andre ansatte, har fått tilbud om norskopplæring, men han har avslått dette. Han må derfor selv bære ansvaret for de begrensningene dette medfører.

Det som da gjenstår, er hensynet til As forsørgeransvar. Lagmannsretten kan imidlertid ikke se at disse hensynene veier tyngre enn de økonomiske og praktiske ulempene Insider vil ha ved å opprettholde arbeidsforholdet.

Etter en samlet vurdering av begge parters interesser, finner lagmannsretten at oppsigelsen ikke fremstår som uforholdsmessig.

6. Saksbehandling

Saklighetskravet i [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) stiller, som tidligere nevnt, krav til de vurderingene og den saksbehandlingen arbeidsgiver må foreta før det treffes beslutning om oppsigelse.

A har anført at Insiders saksbehandling har vært mangelfull. Det er særlig fremhevet at Insider har brutt lovpålagte plikter til dialog og oppfølging i forbindelse med As sykefravær. Dette gjelder et fravær på om lag 11 måneder fra februar til desember 2021, et fravær på to måneder fra november til desember 2021, og et fravær på omtrent fire måneder fra slutten av april til august 2022.

Etter [arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje](#) og [fjerde ledd](#) har arbeidsgiver plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan senest innen fire uker etter at arbeidstakeren har vært helt eller delvis fraværende grunnet sykdom, og til å gjennomføre et dialogmøte innen syv uker. Formålet med disse bestemmelsene er å sikre en tidlig og strukturert dialog med den sykemeldte, for å avdekke behov for videre oppfølging og tilrettelegging. Etter [§ 4-6 femte ledd](#) skal arbeidsgiver dokumentere hvordan kravene til oppfølgingsplan og dialogmøte er fulgt opp.

Oppfølgingsplanen skal fungere som et verktøy for å sikre tidlig og tilstrekkelig oppfølging på arbeidsplassen, jf. [Prop. 102 L \(2013–2014\) punkt 3.2.4](#) og [3.3.4](#). For at planen skal kunne oppfylle sitt formål, må arbeidet med den anses som en dynamisk prosess, hvor tiltakene tilpasses både sykdomsforløpet og arbeidsgivers muligheter for tilrettelegging.

Det er ikke dokumentert at Insider utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte i tråd med lovens krav i forbindelse med sykefraværet etter hendelsen 5. februar 2021. Etter bevisførselen legger lagmannsretten til grunn at hendelsen ikke ble formelt innrapportert, selv om det er klart at daværende regionleder, I, var kjent med den. Uavhengig av om selskapet formelt ble gjort kjent med hendelsen, skulle det ha vært utarbeidet en

oppfølgingsplan senest etter fire ukers sykefravær, og A skulle ha vært innkalt til dialogmøte senest etter syv uker. Dersom dette hadde blitt gjort, ville Insider ha blitt kjent med hendelsen og kunne ha identifisert As behov for tilrettelegging før han tok opp arbeidet med renhold av [virksomhet2]-togene i september/oktober 2021.

Det foreligger heller ikke dokumentasjon på at det ble utarbeidet oppfølgingsplan eller avholdt dialogmøte i forbindelse med sykefraværet fra 1. november til 31. desember 2021.

Det ble imidlertid avholdt et dialogmøte 3. juni 2022, etter at A ble sykemeldt 21. april 2022. Av referatet fremgår det at en oppfølgingsplan ble lagret på NAV.no, men at A ikke ønsket å undertegne eller godkjenne denne. Oppfølgingsplanen er ikke fremlagt for lagmannsretten. Etter det lagmannsretten forstår, er oppfølgingsplaner som lagres på NAV.no kun tilgjengelige for arbeidsgiver og arbeidstaker så lenge sykefraværet pågår, og i inntil fire måneder etter at det er avsluttet. Planene kan lastes ned og lagres lokalt, men dette synes ikke å ha blitt gjort av noen av partene. Ingen av vitnene har kunnet redegjøre for innholdet i den aktuelle oppfølgingsplanen.

Lagmannsretten finner at det foreligger betydelige svakheter ved Insiders saksbehandling, ved at det ikke er utarbeidet oppfølgingsplaner eller avholdt dialogmøter i samsvar med lovens krav. Det er også uheldig at Insider ikke har kunnet fremlegge oppfølgingsplanen som ble utarbeidet i forbindelse med dialogmøtet 3. juni 2022.

Lagmannsretten finner likevel, slik saken er opplyst, at saksbehandlingsfeilene ikke i seg selv medfører at oppsigelsen er usaklig eller ugyldig. Som det fremgår av punkt 4 ovenfor, legger retten til grunn at Insider – med unntak av en kort innledende periode i oktober 2021 – gjennomgående har tilrettelagt arbeidet for A, blant annet ved å fritta ham for oppgaver som innebar sengetøyskift og tunge løft. Lagmannsretten kan vanskelig se at det forelå ytterligere tiltak Insider kunne ha iverksatt for å tilrettelegge bedre for at A kunne beholde sitt arbeid. Videre har Insider tilbudt annet passende arbeid, som A har avslått.

Lagmannsretten mener videre at Insider hadde et tilstrekkelig grunnlag for å treffe beslutning om oppsigelse, og viser til at det ble avholdt flere møter i første halvår 2023. Den 1. februar 2023 ble det avholdt tiltaks- og oppfølgingsmøte mellom Insider, A og bedriftshelsetjenesten, samt et eget møte mellom A og bedriftshelsetjenesten umiddelbart etterpå. Insider etablerte dialog med fastlegen og NAV, og den 3. mars 2023 ble det avholdt dialogmøte mellom A, Insider, NAV og fastlegen. Deretter ble det avholdt oppfølgingsmøte 20. mars 2023 og drøftelsesmøte 15. juni 2023 før beslutningen om oppsigelse ble tatt. Oppsigelsen var tilstrekkelig begrunnet.

Lagmannsretten kan derfor ikke se at de påviste saksbehandlingsmanglene har hatt betydning for den faktiske tilretteleggingen som ble gjennomført eller kunne vært gjennomført, eller for avgjørelsen om oppsigelse.

7. Konklusjon

Etter en samlet vurdering finner lagmannsretten at det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Det er derfor ikke grunnlag for å kjenne oppsigelsen ugyldig etter [arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd](#), eller for å tilkjenne erstatning etter [§ 15-12 andre ledd](#).

Anken tas dermed ikke til følge.

8. Sakskostnader

Insider har vunnet saken, og har etter [tvisteloven § 20-2 første ledd](#) krav på full erstatning for sine sakskostnader for lagmannsretten. Lagmannsretten finner ikke at det foreligger tungtveiende grunner som gjør det rimelig å fritta A helt eller delvis for erstatningsansvaret, jf. [§ 20-2 tredje ledd](#).

Advokat Slørdahl Hjort har på vegne av Insider inngitt sakskostnadsoppgave, hvor kostnadene for lagmannsretten er oppgitt til 381 035 kroner. Av dette utgjør 377 850 kroner salær, mens resten gjelder reiseutgifter. Insider har krav på fradrag for merverdiavgift, og salærkravet er derfor oppgitt eksklusiv merverdiavgift. Timeprisen er 2 200 kroner, og det er lagt til grunn 171,75 timers arbeid.

A har ikke hatt merknader til sakskostnadskravet, og lagmannsretten legger oppgaven til grunn. Lagmannsretten finner at kravet er rimelig og står i forhold til det arbeidet som har vært nødvendig i ankesaken.

Det bemerkes at advokat Evensen, på vegne av A, har fremmet et sammenlignbart salærkrav på 403 600 kroner eksklusiv merverdiavgift, basert på 175,75 timers arbeid.

Lagmannsretten skal også ta stilling til sakskostnadene for tingretten, og legger sitt resultat til grunn, jf. [tvisteloven § 20-9 første](#) og [andre ledd](#). Med det resultatet lagmannsretten har kommet til, er det ikke grunnlag for å gjøre endringer i tingrettens sakskostnadsavgjørelse.

Dommen er enstemmig.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist. Dette skyldes dels stor arbeidsbelastning og dels reisefravær.

DOMSSLUTNING

1. Anken forkastes.
2. I sakskostninger for lagmannsretten dømmes A til å betale 381 035 – trehundreogåttientusenogtrettifem – kroner til Insider Facility Solutions AS innen 2 – to – uker etter dommens forkynnelse.