

SAFEelement

Omplasseringsplikten i lys av nyere rettspraksis



SAFEs advokat Maren Skåden kommer med nyheter fra den juridiske verden: To nyere dommer gir avklaringer på om og i hvilken grad arbeidsgiver har plikt til å vurdere omplassering ved oppsigelse og avskjed begrunnet i arbeidstakers forhold.

[I den første dommen](#) (helsefagarbeiderdommen) ble det reist spørsmål ved om det også ved oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold, gjelder en plikt til å tilby annet passende arbeid.

Høyesterett svarer bekreftende på dette, men slår samtidig fast at det ikke er en tilsvarende plikt til å tilby annet passende arbeid, som den lovfestede plikten som gjelder ved nedbemanning (se [arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd](#)). Kravet til at en oppsigelse må være saklig og plikten til å foreta en avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, tilsier likevel at det kan utledes **en begrenset og situasjonsbestemt plikt til å tilby annet passende arbeid**.

Høyesterett viser til at terskelen for å gå til oppsigelse er høy, og at arbeidsgiver skal vurdere om det finnes andre alternativ til oppsigelse som kan ivareta arbeidsgivers behov. Det kan være snakk om ytterligere opplæring, en advarsel, eller i noen tilfeller at det finnes et annet mer passende arbeid for den aktuelle arbeidstakeren.

Høyesterett oppstiller så noen retningslinjer for å vurdere om det foreligger en slik plikt i det konkrete tilfellet. Disse kan kort oppsummeres slik:

- Arbeidstaker er ikke å bebreide for årsaken til oppsigelsen

Høyesterett skriver at omplassering i utgangspunktet bare vil være aktuelt der årsaken til oppsigelsen kun har betydning for den nåværende stillingen eller stillingskategorier og at kjerneområdet for en eventuell omplasseringsplikt vil være saker der arbeidstaker ikke kan bebreides for årsaken til oppsigelsen.

- Det foreligger særlige forhold som tilsier at arbeidstakers interesse i å fortsette i et annet arbeidsforhold i virksomheten gjør seg gjeldende med styrke.

Her viser Høyesterett til at det kan være aktuelt med en litt bredere interessevurdering. Det kan være aktuelt å vektlegge sosiale forhold som for eksempel høy alder eller forsørgelsesbyrde, men også historikk og forhistorie slik som lang ansiennitet, at arbeidsgiver kan klandres for at den ansatte ikke oppfyller kravene til stillingen eller at det skyldes at kravene til arbeidsutførelsen har endret seg med tiden.

- Det finnes en ledig passende stilling i virksomheten.

Utgangspunktet er at det må være tale om en eksisterende stilling som er ledig. Høyesterett åpner riktignok for at det i helt spesielle tilfeller også kan bli aktuelt å legge vekt på at det finnes et eksisterende arbeidsbehov, men understreker at her vil økonomiske rammer og arbeidsgivers styringsrett sette begrensninger for hvilke behov som kan dekkes og hvordan.

Den siste dommen gjaldt spørsmål om arbeidsgivers plikt til å vurdere omplassering i avskjedssaker og bygger videre på de avklaringer Høyesterett kom med i helsearbeiderdommen.

Høyesterett presiserer i dommen at terskelen for avskjed er høyere enn ved en oppsigelse og forbeholdt *alvorlige pliktbrudd og annet mislighold* av en slik karakter at arbeidsgiver har berettiget behov for at arbeidsforholdet avsluttes umiddelbart.

Retten viser så til de hensyn som ble oppstilt i oppsigelsesdommen der Høyesterett mente at en plikt til å vurdere omplassering ikke kunne gjelde ved alvorlige pliktbrudd som innebar at arbeidsgiver ikke lenger kunne ha tillit til arbeidstakeren. I forlengelsen slår Høyesterett fast at

- dersom oppsigelse ikke er en tilstrekkelig reaksjon, kan det ikke være noen plikt for arbeidsgiver til å foreta en vurdering av om omplassering kunne være mulig. Hvis vilkårene for avskjed ikke er oppfylt, vil arbeidsgiver derimot kunne ha en begrenset og situasjonsbestemt plikt til å vurdere omplassering i tråd med retningslinjene oppstilt i helsefagarbeiderdommen.

Det vil si at så lenge retten kommer til at en avskjed er saklig, vil det ikke være aktuelt å vurdere omplassering.

I den aktuelle dommen hadde ikke lagmannsretten vurdert om den konkrete handlingen i seg selv kunne begrunne avskjed, da lagmannsretten mente at arbeidsgiver ikke hadde gjennomført en så konkret og bred

vurdering av alle relevante momenter som er påkrevd for at en avskjed skal anses rettmessig, herunder omplassering. Lagmannsrettens dom ble derfor opphevet av Høyesterett og vil bli behandlet på nytt i lagmannsretten.

Dommen gir for øvrig også føringer for terskelen for avskjed og kan leses i sin helhet [her](#).

Modul 2 av SAFE Skolen gir økt forhandlingskraft



SAFE inviterer tillitsvalgte på SAFE Skolen Modul 2 i Stavanger 15. – 16. oktober. Kurset gir deltakerne verktøyene de trenger for å forstå tariffavtaler, føre forhandlinger og sikre medlemmenes rettigheter.

– SAFE Skolen handler ikke bare om teori, vi jobber med praktiske oppgaver og diskusjoner som speiler situasjoner tillitsvalgte møter i hverdagen. Dette gjør at deltakerne kan gå hjem og bruke kunnskapen med en gang, sier Kai Morten Anda, første nestleder i SAFE.

Det er noen ledige plasser igjen.

SAFE dekker både reise og opphold for alle deltakere, [meld deg på her](#).



Med vennlig hilsen SAFE



@safe.fagforbund