



## Gjøvik tingrett - Dom - TGJOV-2020-55199

Instans	Gjøvik tingrett – Dom
Dato	2020-12-01
Publisert	TGJOV-2020-55199
Stikkord	Arbeidsrett. Usaklig oppsigelse. Oppreisningserstatning.
Sammendrag	Spørsmål om ugyldig oppsigelse, erstatning og oppreisning. Retten fant at tilretteleggingsplikten var ivaretatt men at prosessen frem til oppsigelsen ikke var betryggende og grunding. Det kunne ikke dokumenteres eller legges til grunn at sentrale vurderingsmomenter som saksøkers prognose og sosiale forhold i det hele tatt var vurdert. Oppsigelsen funnet ugyldig. Det ble utmålt oppreisning med 50 000 kr. Krav om erstatning for økonomisk tap ikke tatt til følge fordi dette ikke var dokumentert.
Saksgang	Gjøvik tingrett TGJOV-2020-55199 (20-055199TVI-GJOV).
Parter	A (advokat Kristian Sámund Ljøstad Nørgaard) mot Eika Gruppen AS (advokat Therese Høyer Grimstad v/advokatfullmektig Pål Nordengen Viksmoen).
Forfatter	Tingrettsdommer Knut Aleksander Lahelle Rabl-Vøien.Meddommere: hotellvert Grethe Gillebo og sekretær i Fellesforbundet Ole Runar Helbostad.

---

**Innholdsfortegnelse**

<b>Gjøvik tingrett - Dom - TGJOV-2020-55199 .....</b>	<b>1</b>
<b>Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>Sakens bakgrunn .....</b>	<b>3</b>
<b>Saksøkerens påstandsgrunnlag .....</b>	<b>3</b>
<b>Saksøktes påstandsgrunnlag .....</b>	<b>4</b>
<b>Rettsens vurdering .....</b>	<b>5</b>
<b>Rettslige utgangspunkter.....</b>	<b>5</b>
<b>Usaklig oppsigelse .....</b>	<b>6</b>
<b>Erstatning og oppreisning .....</b>	<b>13</b>
<b>Sakskostnader.....</b>	<b>13</b>

Saken gjelder usaklig oppsigelse.

## Sakens bakgrunn

A (A) ble i mai 2013 ansatt i Eika Kredittbank AS. Etter en omorganisering ble A ansatt som kunderådgiver i Eika Gruppen AS' kundesenter (Eika) 05.07.2016, med tiltredelse fra 15.09.2016.

A ble ansatt i heltidsstilling, 37,5 timer per uke i snitt. Hans arbeidsoppgaver var å besvare henvendelser fra Eika-konsernets kunder pr. epost og telefon. Kundesenterets åpningstider er kl. 07.00 til 23.00 på hverdager og kl. 09.00-23.00 på lørdager og søndager. Arbeidet er inndelt i skift. Åpningstidene er noe begrenset i koronatiden.

Da A ble ansatt i Eika var han samboer og hadde et barn. Parets andre barn kom til i juni 2016. Fra da av begynte forholdet å skranke.

Fra As tiltredelse i Eika 15.09.2016 og ut året 2016 hadde han 12 dagers sykefravær, som utgjør omtrent 15 % sykefravær. Det er opplyst at dette skyldes barnehageoppstart med tilhørende sykdom samt en planlagt operasjon.

Det kom til et samlivsbrudd i slutten av juli 2017. A flyttet ut i august 2017. Problemene i forholdet og samlivsbruddet påvirket As psykiske helse meget negativt. Han fikk etter hvert omfattende sykefravær. I 2017 hadde A 65 dagers sykefravær, det vil si omtrent 28 % sykefravær. Den 10.11.2017 ble det avholdt et møte hvor A, hans nærmeste leder B og HR manager i Eika, C, var til stede. Det ble utarbeidet en oppfølgingsplan.

I 2018 hadde A 189 dagers sykefravær, som utgjør omtrent 82 % sykefravær. I 2018 ble det referatført et møte 21.01.2018 hvor A ba om å få bytte leder. Retten kommer tilbake til dette. Det er videre referatført møter 28.08.2018, 30.08.2018 og telefonsamtaler 03.09.2018 og 12.10.2018. I tillegg har det vært ustrakt SMS-korrespondanse mellom A og B. Dialogmøte 2 med NAV ble gjennomført 30.10.2020.

I 2019 hadde A 82 % sykefravær. Oppfølgingsmøte ble gjennomført 17.01.2019. Den 23.02.2019 nådde A maksdato for sykepenger. A fikk noe senere innvilget 100 % arbeidsavklaringspenger (AAP) av NAV. Det er videre referatført oppfølgingsamtaler mellom A og B 06.03.2019 og 24.06.2019. Det ble endelig avholdt et oppfølgingsmøte hos NAV hvor A, B, C og D fra NAV var til stede.

Drøftelsesmøte ble avholdt 30.10.2019 og A mottok oppsigelse 08.11.2019. Forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3 ble gjennomført 14.2.2020.

A tok ut stevning 14.04.2020. A var sykmeldt 100 % til og med april 2020. I mai og juni 2020 arbeidet han 40 %. Fra og med juli har han arbeidet 100 % hos Eika. Rettsmekling ble gjennomført 13.08.2020, uten at partene lykkes å komme til enighet.

Hovedforhandling ble gjennomført 02.-04.11.2020. Til stede var A, hans prosessfullmektig, Eika v/E med fullmakt fra styreleder og dessuten Eikas prosessfullmektig. Det ble avhørt syv vitner. OM hva som for øvrig fant sted under hovedforhandlingen, vises til rettsboken.

## Saksøkerens påstandsgrunnlag

Det er enighet om at A ble sagt opp etter utløpet av verneperioden i arbeidsmiljøloven § 15-8. Spørsmålet er om det foreligger saklig grunn for oppsigelsen jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Det kreves gode grunner og terskelen er høy. Bare oppsigelsesgrunnlaget kan prøves men innenfor dette står retten fritt. Det er strenge krav til arbeidsgivers saksbehandling. Arbeidsgiver har bevisbyrden.

Eika har ikke oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6. A hadde en psykisk lidelse. Eika har hatt for lite kunnskap til å sette i verk tilretteleggingstiltak. Den tilretteleggingen som er prøvd, er ensartet og gjelder arbeidstid og gradering av leveranse. Det ble ikke iverksatt opplæringstiltak. Da A kom tilbake ble han overlatt til seg selv for å lese seg opp. A foreslo tiltak men ble ikke hørt av B. Det skapte et dårlig forhold mellom dem. Man så ikke hans behov underveis. Eika skulle ha utprøvd andre arbeidsoppgaver, fleksibel

oppmøtetidspunkt, hjemmekontor, turnus som var koordinert med As nabo og hans ekssamboer og bytte av team-leder. Dessuten er A forskjellsbehandlet. Andre ansatte har fått slike tilretteleggingstiltak ved sykdom.

A har oppfylt sin medvirkningsplikt etter arbeidsmiljøloven § 2-3.

Eika har ikke oppfylt saksbehandlingsreglene. Det sammenhengende fraværet startet 23.04.2018 og det ble først innkalt til oppfølgingsmøte 28.08.2018. Reglene i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd om oppfølging etter fire uker og dialogmøte etter syv uker er ikke fulgt. Heller ikke de ulovfestede reglene som følger av Rt-1984-1058 er fulgt. Eika har lagt til grunn det historiske sykefraværet som grunnlag for oppsigelse. Prognose for fremtidig fravær er ikke vurdert og Eika har ikke innhentet medisinskfaglige vurderinger. Oppsigelsen er således ikke bygget på fyllestgjørende faktum. Dagens situasjon illustrerer dette, A er nå tilbake i 100 % stilling. Det er heller ikke foretatt noen vurdering av utprøvde eller mulige tiltak eller foretatt noen avveining av rimelighetshensyn. Det er ikke foretatt en tilstrekkelig bred vurdering. Det foreligger tungtveiende grunner som tilsier at A ikke skal sies opp. Det foreligger ingen tilsvarende tungtveiende mothensyn på Eikas side.

Oppsigelsen er usaklig og således ugyldig jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7 første ledd og 15-12 første ledd.

A skal tilkjennes erstatning. A jobbet 40 % i mai og juni og har jobbet 100 % fra juli. Han ville ha kommet tilbake i jobb raskere om Eika hadde tilrettelagt. Dette medfører et økonomisk på kr 196 020 som Eika skal dømmes til å erstatte. Det skal ikke gjøres fradrag for utbetalt AAP.

Eika må også betale oppreisningserstatning. I HR-2011-696-U ble oppreisningserstatningen satt til 72 000 kr, hvor oppsigelsen fant sted i verneperioden. I foreliggende sak fant oppsigelsen sted etter verneperiodens utløp, men arbeidsgiver har brutt sine plikter med tanke på avholdelse av oppfølgingsmøter og tilrettelegging. Han har ikke blitt møtt med forståelse og han har hatt psykologiske problemer. Det bør fastsettes en oppreisningserstatning på mer enn det nivået som følger av Høyesteretts ankeutvalgs sak.

Saksøkerens påstand

1. Oppsigelsen av A kjennes ugyldig.
2. Eika Gruppen AS v/ styrets leder dømmes til å betale A erstatning og oppreisning fastsatt etter rettens skjønn med tillegg av forsinkelsesrente fra forfall til betaling skjer.
3. Eika Gruppen AS v/ styrets leder dømmes til å betale saksomkostninger.

## Saksøktes påstandsgrunnlag

Partene er enige om at A ble sagt opp etter utløpet av verneperioden i arbeidsmiljøloven § 15-8 og at spørsmålet er om oppsigelsen er saklig begrunnet. I følge rettspraksis er det tre temaer som inngår i saklighetsvurderingen, om arbeidsgiver har oppfylt tilretteleggingsplikten, arbeidstakers sykdomsbilde og rimelighetsvurderingen.

Når det gjelder sykdomsbildet må retten legge vekt på at A har hatt høyt, langvarig og omfattende sykefravær. Sykefravær tilbake i 2010 er relevant for vurderingen fordi A selv har vist til dette. I 2018 og 2019 hadde saksøker 82 % sykefravær. I følge psykolog Taffjord var A ferdig behandlet for sin depressive episode 14.08.2019. Dette gjenspeiles ikke i arbeidsinnsatsen til A. Han var likevel sykmeldt ut april 2020. A har dessuten hatt flere tilbakefall etter depresjonen som startet med samlivsbruddet sommeren 2017. Dette kan Eika ikke påvirke eller tilrettelegge for. Dette gir uforutsigbarhet som gjør det vanskelig for Eika å planlegge driften. A ble sagt opp over et halvt år etter at verneperioden utløp. Det er ikke rimelig at Eika skal bære konsekvens av fravær utover 12 måneder.

Eika har tilrettelagt. Den reduserte arbeidsevnen skyldes ikke forhold på arbeidsplassen. Kundesenterets virksomhet er av slik art at det foreligger begrenset med tilpasningsmuligheter. Krav om bytte av leder var verken relevant eller hensiktsmessig. Opplæring utover egenlesing var verken nødvendig, ønskelig eller hensiktsmessig. Omplussing var uaktuelt fordi A trivdes med jobben sin og var flink. Tilpassing av arbeidstid, leveransekrav og bruk av epostsvar ble prøvd. A er ikke forskjellsbehandlet. Tilretteleggingen har ikke bedret As arbeidsevne. Alle praktiske tilretteleggingstiltak er utprøvd.

Eikas saksbehandling har vært god nok. A er fulgt opp nært og godt av nærmeste leder. At dialogmøte 1 ikke ble avholdt og at oppfølgingsplan kom på plass sent er uheldig men har ingen betydning. For øvrig har

saksbehandlingen vært i orden. På drøftelsesmøtet hadde A med seg to tillitsvalgte og de protesterte ikke på måten møtet ble gjennomført på.

A har ikke ivarettatt egen medvirkningsplikt. A opplyste ikke om at den depressive perioden var slutt 14.08.2019. Det ble heller ikke formidlet til NAV. Det fremgår av referat fra oppfølgingsmøte 01.10.2019 at A mener at han ikke har vært tydelig nok hos lege og psykolog om hvordan han har det. Dette viser at han ikke har oppfylt egen medvirkningsplikt.

Dersom det er stor usikkerhet knyttet til arbeidstakers tilfriskning, så vil det foreligge saklig grunn til oppsigelse. A hadde slitt med problemer fra samlivsbruddet sommeren 2017 og hadde 82 % fravær i 2018 og 2019. Selv om den depressive episoden var over pr medio august 2019, noe han ikke opplyste Eika om, var han fortsatt sykmeldt i lang tid etter dette. A fremla ingen dokumentasjon fra legen eller psykologen. Eika var henvist til å bygge på historiske opplysninger om As fravær. På dette grunnlaget måtte Eika legge til grunn at det ikke var håp om at A ville kunne komme tilbake på jobb i nær fremtid. Også den etterfølgende utviklingen understreker dette. A var sykmeldt 6 måneder etter oppsigelsen.

Eikas interesser veier tyngre enn As. Eika hadde et klart behov for avklaring etter at A hadde vært sykmeldt i 1,5 år. Han varslet fravær kort tid før oppmøte. Det har vært vanskelig for Eika å planlegge drift. På den annen side er A ung og kan finne seg annet arbeid.

Oppsigelsen er saklig begrunnet og gyldig. A skal ikke tilkjennes erstatning.

Subsidiært, dersom oppsigelsen er ugyldig, anføres at A har stått i stilling og mottatt AAP, slik at han ikke har hatt noe tap. Det er ikke sannsynliggjort at han ville komme tilbake til jobb på noe tidligere tidspunkt. Det skal heller ikke utmåles noen oppreisning. As interesser har blitt ivarettatt sine interesser ved oppsigelsen. Alle oppsigelser er belastende. Foreliggende oppsigelse er ikke verre enn andre. Atter subsidiært må erstatningen og oppreisningen settes lavere.

Saksøktes påstand

1. Eika Gruppen AS ved styrets leder frifinnes.
2. A dømmes til å betale saksomkostninger.

## Retten vurdering

### Rettslige utgangspunkter

I foreliggende sak er det enighet om at A ble sagt opp mange måneder etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 15-8 var utløpt. Også ved oppsigelse etter verneperiodens utløp kommer arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd til anvendelse. Det følger av denne bestemmelsen:

*Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.*

I Rt-2009-685 premiss 52 uttaler Høyesterett om § 15-7 første ledd:

*Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.*

Partene er enige om at det er alternativet om arbeidstakers forhold som er relevant i saken her. De her heller ikke uenige om at saklig grunn kan foreligge dersom omplassering ikke er mulig og det ikke er utsikter til bedring innen rimelig tid.

Det følger av rettspraksis, herunder LB-2018-24869-2, at det i sykefraværssaker vil være sentralt om det er kort tid til arbeidstakeren kan forventes tilbake i stilling, om det eventuelt fortsatt må påregnes et omfattende sykefravær, at saklighetskravet må ses i sammenheng med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidsgivers generelle håndtering av saksbehandlingsreglene. Det må også foretas en rimelighetsvurdering hvor blant annet ulempene for bedriften veies opp mot hvor hardt den ansatte rammes.

Når det gjelder arbeidsgivers og tilretteleggingsplikten viser retten til arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd som 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 er omfattende. Om innholdet i tilretteleggingsplikten står det i Prop.89 L (2010–2011) punkt 3.2.2.1:

*Selv om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende, er den ikke absolutt; den gjelder «så langt det er mulig.» Det er på det rene at forbeholdet skal tolkes strengt. Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for at en sykmeldt arbeidstaker skal kunne komme tilbake i jobb. Dette gjelder selv om de relevante tiltakene er økonomisk belastende eller på annen måte ressurskrevende og til ulempe for arbeidsgiver.*

Tilretteleggingsplikten gjelder i verneperioden, men kan også gjelde etter at den er utløpt. I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tiltak, må det ses hen til blant annet virksomhetens art, økonomi og størrelse, hensynet til andre ansatte i virksomheten, varigheten av den reduserte arbeidsevnen samt forhold på arbeidstakers side. Det følger av ordlyden at bare «nødvendige» tilretteleggingstiltak skal iverksettes. Tiltak som ikke er nødvendige, behøver arbeidsgiver ikke å iverksette.

Når det gjelder saksbehandlingsreglene, viser retten til arbeidsmiljøloven oppstiller formregler for hvordan oppsigelse skal gis, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-3 og 15-4. Hovedregelen er at en oppsigelsesbeslutning skal drøftes med den ansatte på forhånd, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1. Retten viser også til at arbeidsgivers ivaretagelse av en sykmeldt arbeidstaker er undergitt lovbestemte saksbehandlingsregler, jf. bl.a. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje og fjerde ledd. Disse saksbehandlingsreglene suppleres av en ulovfestet regel om forsvarlig saksbehandling, som kommer til uttrykk i Veslemøy Haslund-saken i Rt-1984-1058 hvor det fremgår at:

*Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om reglene er riktig anvendt i det konkrete tilfelle. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag og om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfatter de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren. [...] Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse av arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolens praktiske muligheter for å prøve skjønnet enn et spørsmål om begrensning i selve prøvingsretten.*

Dette gir uttrykk for gjeldende rett.

Retten legger videre til grunn at vurderingen skal ta utgangspunkt i situasjonen på oppsigelsestidspunktet, at det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig, og at beviskravet er sannsynlighetsovervekt.

Dette danner det rettslige utgangspunkt for rettens vurdering av saken.

## Usaklig oppsigelse

Spørsmålet i saken er om oppsigelsen av A var saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Eika begrunnet oppsigelsen med As langvarige sykefravær og at tilretteleggingen som var prøvd ikke førte frem.

Retten legger til grunn at A hadde 12 dagers sykefravær, dvs. ca. 15 % sykefravær i perioden fra han tiltrådte i Eika 15.09.2016 og ut 2016. I 2017 hadde han 65 dagers sykefravær, dvs. ca. 28 % sykefravær. I 2018 hadde A 189 dagers sykefravær, som utgjør omtrent 82 % sykefravær. Også i 2019 hadde A 82 % sykefravær. Dette er partene enige om og det fremgår dessuten av den fremlagte dokumentasjonen. Retten legger dette til grunn.

Partene er enige om at sykefraværet for det alt vesentligste skyldes samlivsbruddet mellom A og hans samboer som fant sted sommeren 2017 og at A som følge av dette fikk psykologiske problemer i form av en langvarig

alvorlig depresjon. Han fikk selvmordstanker, satt oppe utover nettene og hadde vansker med å komme seg opp om morgenen.

Et sentralt spørsmål i saklighetsvurderingen om Eika har oppfylt sin tilretteleggingsplikt. A har anført at Eika ikke har gjort nok for å tilrettelegge arbeidet. Eika mener at de har oppfylt tilretteleggingsplikten.

Ved vurderingen av om tilretteleggingsplikten er oppfylt er det nødvendig å ha som bakteppe at partene er enige om at forhold på arbeidsplassen ikke var årsak til As plager og sykefraværet. Det er tvert imot enighet om at A gjorde en god jobb og at han ønsket seg tilbake. Det er dog anført fra As side at det generelle sykefraværet blant de ansatte på kundesenteret var høyt og at dette medfører at det er rimelig å kreve utstrakt bruk av tilretteleggingstiltak. Retten bemerker at det ikke er uenighet om at sykefraværet på kundesenteret lå på om lag 15 % i den aktuelle perioden, hvilket må karakteriseres som høyt. Retten finner ingen bevismessige holdepunkter for at det høye sykefraværet skyldes arbeidsmiljøet på kundesenteret var dårlig. Det er heller ikke anført. Det må legges til grunn at det er nokså vanlig at sykefravær ved kundesentre er høyere enn i mindre utsatte deler av tilsvarende bedrifter. Dette har sin årsak ved at tempoet i arbeidet er høyt. Som retten kommer tilbake til like nedenfor, mottar Eikas kundesenter hver dag om lag 2000 henvendelser og ledelsen krever at hver av kunderådgi verne besvarer 50-60 henvendelser hver dag. I så måte var Eikas kundesenter ikke i noen særstilling. Retten bemerker videre at referatene fra Eikas AMU-møter viser at det var oppmerksomhet knyttet til dette og at det ble jobbet aktivt med problemstillingen.

Hvilke tilretteleggingstiltak som kan settes inn, avhenger av hva slags virksomhet som drives. A var ansatt på Eikas kundesenter, som betjener henvendelser fra Eika-konsernets kunder. Kundesenteret er normalt er åpent fra kl. 07.00 til 23.00 på hverdager og kl. 09.00-23.00 på lørdager og søndager. I koronatiden stenger kundesenteret en time tidligere. Det mottas hver dag om lag 2 000 henvendelser, for det alt vesentligste pr telefon. Det er en lav andel eposthenvendelser. Det kreves at hver av kunderådgi verne besvarer 50-60 henvendelser, for det alt vesentligste telefoner, hver dag. I kundesenteret er det montert store skjermer som viser hvor mange kunder som til enhver tid står i telefonkø. Telefonsystemet er lagt opp slik at når en telefonsamtale avsluttes, så får kunderådgi verne en pause på 50 sekunder før neste telefonsamtale settes over. Kunderådgi verne kan dog utvide denne pausen. Slik retten ser det, er arbeidsoppgavene i kundesenteret ensartede og det er nokså begrensede muligheter til å tilrettelegge arbeidet.

Under hovedforhandlingen ble det fra As side gjentatte ganger poengtert at Eika ikke tilbød ham å bytte stilling eller få andre arbeidsoppgaver. Retten viser her til at begge parter er enige om at A mestret jobben på kundesenteret, at det ikke var forhold på arbeidsplassen som medførte at han ble syk og han ønsket ikke å bytte jobb. A likte og liker jobben sin. As problem var at han, på grunn av psyken, hadde vansker med å komme på jobb. Han hadde søvnproblemer vansker med å stå opp om morgenen. Det var som nevnt ingen andre arbeidsoppgaver eller stillinger ved kundesenteret. Til retteleggingsplikten strekker seg ikke så langt at arbeidsgiver må opprette en ny stilling for arbeidstaker. Dersom A skulle få en annen stilling eller andre arbeidsoppgaver, måtte han ha blitt overført til en annen del av Eika-konsernet. Å overføre ham til en annen stilling ville medføre at han måtte sette seg inn i en ny type jobb i en annen del av bedriften og at han ville få nye kollegaer og nye tekniske systemer å forholde seg til. Det fremgår av den tidsnære dokumentasjonen at A ønsket å komme tilbake til sin stiling. Gitt at A hadde psykiske problemer fremstår det som korrekt å beholde ham i en kjent stilling med for det alt vesentlige kjente arbeidsoppgaver og kjente kollegaer. Det ville antakeligvis ha virket mot sin hensikt å påføre ham et sett nye problemstillinger. Det ville ha gjort det vanskeligere for ham å opparbeide mestring og mestringsfølelse. Når så As problemer ikke var forårsaket av forhold på arbeidsplassen og at han mestret og likte sin stilling, var det ingen grunn til å prøve å flytte på ham. Retten er dermed enig med Eika i at det ikke på noe tidspunkt var aktuelt å tilby A annen stiling eller arbeid.

Det er enighet om at kundesenteret hver dag mottar om lag 2000 henvendelser, de fleste pr telefon og en mindre andel på epost. Partene er også enige om at et hensiktsmessig tilretteleggingstiltak ville være å gi A en høyere andel eposthenvendelser til besvarelse og dermed lavere andel telefonhenvendelser. Dette fordi eposthenvendelser gir mer tid til ettertanke og er mindre stressende enn å besvare telefoner. Partene er ikke enige om A ble tilbudt tilretteleggingstiltak i form av høyere andel eposthenvendelser. Retten bemerker innledningsvis at med et sykefravær på rundt 15 % og med en lav andel eposthenvendelser, er det på det rene at økt andel av eposthenvendelser er et etterspurt tilretteleggingstiltak. Det var således begrenset adgang til tilrettelegging i form av økt andel eposthenvendelser. Det fremgår av både Es og Bs forklaringer, som legges til grunn i denne sammenheng. Partene er ikke enige om Eika tilrettela for A ved å gi ham høyere andel eposthenvendelser. Det er på det rene at arbeidsgiver har bevisbyrden. A har på sin side gitt avvikende forklaringer om hvorvidt han fikk tildelt høyere andel eposthenvendelser. Det følger av referat fra møte

10.10.2017 at han ba om å få høyere andel eposthenvendelser. I retten forklarte A at han ikke fikk høyere andel enn det andre fikk og at han heller ikke senere ble tildelt økt andel eposthenvendelser. Senere forklarte han at han etter møtet 06.03.2019 fikk høyere andel epost, men bare litt. Retten legger til grunn at As forklaring er tilpasset situasjonen. B forklarte at A ble satt på 100 % epostbehandling når han kom tilbake fra sykefravær og at han ble satt inn i telefonkøen når han mente at han var klar til det. B har videre forklart at dette ikke er skriftlig nedfelt, fordi dette var vanlig prosedyre for alle sykmeldte som kom tilbake fra jobb og dessuten fordi Eika ikke har sett grunn til å notere hvilke arbeidsoppgaver den enkelte kunderådgiver til enhver tid har hatt. Retten finner at Bs forklaring fremstår som mest troverdig. Den er til forskjell fra As forklaring konsekvent. Retten legger etter dette til grunn at As arbeidsoppgaver har vært tilrettelagt når han har kommet tilbake fra sykefravær, i form av høyere andel eposthenvendelser. Å gi ham mulighet til å besvare kun eposter eller en stor andel eposter som permanent løsning eller over lengre tid har ikke vært mulig på grunn av hensynet til øvrige sykmeldte arbeidstakere som også hadde behov for tilrettelegging.

A har også vist at han burde ha fått en annen leder. Lederbytte kan være et relevant tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Første gang A tok opp ønsket om å bytte leder var i et møte 21.01.2018. Det foreligger ingen holdepunkter for at han hadde slikt ønske på noe tidligere tidspunkt og retten legger til grunn at de to har hatt et normalt leder/underordnet-forhold før dette. Da var det liten grunn til å vurdere lederbytte som tilretteleggingstiltak. Når det gjelder spørsmålet om A burde ha vært innvilget lederbytte i januar 2018, viser retten til at A hadde 65 dagers sykefravær i 2017, det vil si omtrent 28 % sykefravær, at han hadde en god periode i desember 2017 og i januar 2018. Det sammenhengende sykefraværet tok til 23.04.2018, det vil si om lag tre måneder etter forespørselen om lederbytte. At A må ha fremstått som under klar tilfriskning og på vei tilbake på jobb da han ba om lederbytte, må være et nokså viktig bakteppe for vurderingen av om lederbytte burde ha vært benyttet som tilretteleggingstiltak da kravet ble fremsatt. Retten nevner videre at A begrunnet ønsket om lederbytte med kommunikasjonsvansker med B. Bakgrunnen for forespørselen var at A og B gjennomførte et møte 17.01.2018 hvor As arbeidstider ble diskutert. A ønsket å få tilpasset sin turnus slik at denne passet med turnusen til hans ekssamboer. Han fikk ikke umiddelbart medhold i dette. Den 21.01.2018 hadde A møte med B og opplyste at han vurderte å ikke komme på jobb fordi han mente at B stilte for strenge krav til ham. Det var i den anledning han ba om lederbytte. Retten legger her til grunn Bs tidsnære notater. Han ba også om at F skulle være hans nærmeste leder. F, E, som er leder for kundesenteret, og B avholdt straks et referatført møte for å diskutere forespørselen. Det følger av referatet at konklusjonen på møtet ble at «det beste for A og Eika Kundesenter er at han beholder [B] som nærmeste leder.» E, B og F forklarte i retten at F fulgte opp flere tunge sykefraværssaker på det aktuelle tidspunktet slik at hun ikke hadde kapasitet til å følge opp A og dessuten at det var planlagt en nokså nært forestående omorganisering av kundesenteret som ville medføre at A uansett ikke kunne ha F som nærmeste leder fordi hun var tiltenkt andre oppgaver enn teamleder. Retten finner at avslaget var godt begrunnet. Når det gjelder spørsmålet om lederbytte burde ha vært utprøvd som tilretteleggingstiltak på et senere tidspunkt, bemerkes retten at det ikke foreligger bevismessige holdepunkter for at det var problemer i forholdet mellom A og B på noe senere tidspunkt. Retten bygger dette på SMS-korrespondansen mellom de to. Det er utvekslet totalt 211 meldinger i perioden 11.06.2018-30.04.2020. SMS'ene illustrerer en fin og konstruktiv tone fra begge. Det gjelder også de SMS'er B sendte før NAV-møtet 01.10.2019, hvor A ble informert om at arbeidsgiver vurderer innkalling til drøfting, og før drøftelsesmøtet 30.10.2019. Det er også god tone i SMS'ene på tidspunktet for oppsigelsen 08.11.2019 og kort tid deretter. Retten viser også til forklaringene til B, F og E. Endelig viser retten til referatet fra oppfølgingsmøtet 01.10.2019, hvor det heter at «A synes at han i utgangspunktet har en fin arbeidsplass og har godord å si om oppfølging og tilrettelegging som er blitt forsøkt, men har innsigelser på opplæringen sist han kom tilbake.» Spørsmålet om opplæring kommer retten tilbake til. Det sentrale i denne omgang er at A gir uttrykk for at oppfølgingen har vært god. Det er det B som har stått for. Retten legger til grunn at det har vært et normalt forhold mellom de to i denne perioden. Det har da liten hensikt å gi en psykisk syk medarbeider en ny teamlederå forholde seg til når forholdet til eksisterende leder fungerer godt. Først i anledning drøftelsesmøte 30.10.2019 tar A på nytt opp ønsket om å bytte teamleder. Dette fremstår som tilpasning til situasjonen for å opparbeide seg innsigelser. Retten mener etter dette at det ikke forelå noen grunn til at Eika skulle gitt A ny nærmeste leder som tilretteleggingstiltak. Dette var aldri et nødvendig tiltak fordi det ikke forelå indikasjon på at tiltaket kunne ha noen fornuftig virkning.

A har også gjort gjeldende at han burde ha fått et bedre opplæringstilbud når han kom tilbake etter sykefravær. Han mener at han ble overlatt til seg selv og måtte sitte alene og lese seg opp på endringer etc. Han har endelig vist til at han fikk et godt opplæringstilbud etter møte 30.04.2020 og at dette har vært medvirkende årsak til at han nå er i 100 % jobb. Retten påpeker som utgangspunkt at det er på det rene at A hadde gode kunnskaper om



de fagområder han skulle betjene. Partene er enige om at han var flink, effektiv og leverte god kvalitet når han var frisk. Han hadde således ikke noe grunnleggende opplæringsbehov. Retten viser til at det er enighet om at det oppsto flere endringer i Eika-konsernets produkter og i rammebetingelsene, så som innføring av GDPR, mens A var sykmeldt, slik at A, slik som Eikas kundefrådgivere, måtte tilegne seg kunnskaper om disse forholdene. Det er på det rene at det ville være ineffektivt å gi ham samme opplæringsløp som nyansatte fikk. Dels fordi det å bli satt i bås sammen med nyansatte ville være egnet til å medføre nedsatt mestringfølelse for A, noe som klart ville være uheldig gitt hans psykiske problemer. Dels fordi han alt kjente til de forhold opplæringen var rettet mot, bortsett fra endringene. Når så A kun hadde behov for opplæring på enkelte punkter, blir spørsmålet hvordan dette best kunne løses. Her viser retten til at A har gjort gjeldende at han burde ha fått tilrettelegging i form av tildeling høyere andel eposthenvendelser og lavere andel telefonhenvendelser. Dette fordi besvarelse av epost er langt mindre stressende enn å besvare telefonhenvendelser. Retten kommer tilbake til dette nedenfor. Det sentrale i denne sammenheng er at egenstudier gir den samme ro og fravær av stress og slik sett fremstår som egnet. Det skal i tillegg bemerkes at ettersom As problem var å komme seg på jobb, ikke å være på jobb, må egenstudium ha fremstått som greit. Det ville da være av mindre problem for hans kollegaer om han i den perioden han leste seg opp kom litt sent på jobb. Endelig skal retten vise til at A ikke var overlatt fullt ut til seg selv. Det følger av As egen forklaring og av forklaringen til B at fagutvikler Sanne Bekkø var tilgjengelig for A. Hun kunne blant annet klargjøre nøyaktig hva som var nytt i stoffet. Retten ser det slik at dette utgjorde et tilretteleggingstiltak i lovens forstand. Retten viser også til at første gang A tok opp at han ikke har vært fornøyd med den opplæring han har fått, var i oppfølgingsmøtet 01.10.2019, hvor det er referert at han uttalte at «*Han opplevde å bli satt til å sette seg inn i nye ting på egenhånd uten noen særlig oppfølging.*» Retten ser det slik at det ikke er bevismessig dekning for at A har tatt opp dette på noe tidligere tidspunkt. Arbeidstaker er forpliktet til å gi opplysninger til arbeidsgiveren om egen funksjonsevne ved sykmelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 annet ledd bokstav f. Når A tar opp at han kunne ønske seg annen type opplæring om lag 1,5 år etter at det sammenhengende sykefraværet tok til, har det ikke vært mulig for Eika å fange opp at det tiltak som ble satt inn ikke var tilstrekkelig til å dekke det aktuelle behovet. Retten ser det derfor slik at opplæringstilbudet som Eika gav A utgjorde et tilstrekkelig tilretteleggingstiltak.

Det er også gjort gjeldende at A burde ha fått anledning til å ha hjemmekontor som tilretteleggingstiltak. Retten viser her til at hjemmekontor ikke eksisterte på kundesenteret før i mars/april 2020 da koronabølgen traff Norge. Før dette har alle kundefrådgiverne møtt fysisk på jobb. Det har dog vært en meget begrenset prøveordning, som i AMU-møte 11.12.2019 er omtalt som «*pilotering hjemmekontor*». E har forklart, og retten legger til grunn, at prøveordningen gjaldt fire særlig dyktige kundefrådgivere. Disse var fysisk på jobb som vanlig. I tillegg fikk de anledning til å benytte hjemmekontor ved overtidsarbeid. Retten ser det slik at det ikke var aktuelt å inkludere A i denne pilotgruppen og at det ville være en dårlig ide å eksperimentere med hjemmekontor for en ansatt som hadde problemer med å stå opp om morgenen. Det vises til at hjemmekontor i alminnelighet krever noe høyere selvdisiplin enn fysisk kontoroppmøte. En annen konsekvens av bruk av hjemmekontorløsning er at den ansatte blir sittende alene og mer isolert enn ved fysisk kontoroppmøte, hvilket antakeligvis ikke er hensiktsmessig for arbeidstakere med slike psykologiske problemer som A.

I tillegg til høyere andel eposter er en annen mulig tilretteleggingsmulighet justering av arbeidstid, herunder oppmøtetid, tilpassing av turnus og leveranseprosent. Det er på det rene at Eika i utstrakt grad har forsøkt tilrettelegging av arbeidstiden og gradering av leveranse. Gradering av sykmelding er godt utprøvd. I 2017 forsøkte man at A skulle være til stede på jobb 100 % men kun levere 50 %. I april, august og september 2018 og i januar, mars og august 2019 ble arbeidstiden tilrettelagt slik at A skulle jobbe 20 %. Retten anser dette for å være adekvate tilretteleggingsforsøk. A har riktignok vist til at han i mars 2019 innvendte mars at han ønsket å starte i 80 % jobb, ikke 20 %, men at han ikke ble hørt. Retten finner at dette er en lite presis beskrivelse av situasjonen. Det er ikke omtvistet at Eika ønsket A tilbake i full jobb. Det aktuelle referatet fra samtalen 06.03.2019 gir ikke annet inntrykk. Det sentrale er at Eika ønsket å tilrettelegge slik at A skulle begynne med 20 % friskmelding og deretter opptrapping. Oversikten over As sykefravær viser at han ikke greide å stå i 20 % stilling. Resultatet ville ha blitt det samme om han fikk prøve 80 %. Retten legger etter dette til grunn at Eika har lagt til rette for gradert sykemelding i samsvar med lovens krav om tilrettelegging. Når det gjelder spørsmålet om fleksibel arbeidstid, dvs. når A skulle møte på jobb, herunder spørsmålet om As turnus burde ha vært koordinert med kollega/nabo G, er partene ikke enige om den arbeidstid som ble utprøvd, ble fastsatt i samråd mellom partene eller ensidig fra Eikas side. Retten bemerker som utgangspunkt at det er Eika som har bevisbyrden. Retten viser her til at det følger av referat fra møte 28.08.2018 at «*...vi i fellesskap [har] kommet frem til at A skal sakte men sikkert jobbe med å komme seg tilbake i 100% arbeid. Starten på dette arbeidet*

skjer fra uke 35. A vil jobbe litt hver dag med oppmøte kl. 0800.» Referatet er ikke signert av begge parter, men retten legger likevel til grunn at det som tidsnært bevis gir et korrekt bilde av det aktuelle møtet. Det fremgår videre av referat fra oppfølgingsmøte 17.01.2019 at A ønsker at Eika skal styre etter arbeidstidene til hans tidligere samboer og at B understreker arbeidsgivers styringsrett. Deretter fremgår følgende: «Vi lager en felles plan over arbeidstidene for kommende uke. Mandag 21.01: 08-11 Tirsdag 22.01: 12-16 Onsdag: 12-16 Torsdag: 08-11 Fredag: fri. Vi avtaler at vi lager en ny plan når vi ser hvordan første uke har gått.» Deretter beskrives at A flytter til [sted1] hvor det er dårlig bussforbindelse og at A derfor vil ha samme turnus som nabo og venn G. Det er ikke forklart hvorfor A på samme tid ønsket at arbeidsgiver skulle tilpasse turnusen hans til både Gs turnus og til eksamboerens turnus. Referatet er et tidsnært bevis. Det har formodningen mot seg at B bevisst skulle referatføre noe annet enn det som skjedde. A har fremholdt at de tider som fremgår av referatet ikke passet med bussforbindelsen fra [sted1] til [sted2]. Bussen ankommer [sted2] kl. 10. Oppmøte på jobb kl. 12 innebærer således to timers ventetid. Dette underbygger ifølge A at han ikke kan ha vært enig den planen som er sitert over. Retten ser det ikke slik. Det er ikke omstridt at A har bodd i [sted2] også etter samlivsbruddet. Videre ville en løsning der A møtte to timer tidligere på jobb, men med samme krav til ytelse, ligger innenfor det arbeidsgiver en rekke ganger tilbudt. Det har formodningen mot seg at arbeidsgiver skulle motsette seg at A møtte på jobb kl. 10 i istedenfor kl. 12. når arbeidsgiver, slik som fremgår over, har vært svært velvillig når det gjelder utprøving av gradert sykmelding. Konklusjonen er at retten legger til grunn at ordningen som er beskrevet i referatet av 17.01.2019 var omforent mellom partene. Retten legger på dette grunnlaget til grunn at utprøvingen av løsninger i alle fall frem til og med januar 2019 skjedde i samråd mellom partene. Så langt finner retten at til retteleggingsarbeidet fremstår som adekvat. Imidlertid fremgår det av referat fra samtale 06.03.2019 at A gjentok ønsket om å få samme turnus som kollega og venn G. B svarte at «vi tilrettelegger så godt vi kan, men at vi ikke kan love at han får lik turnus som G. I skrivende stund blir det viktig for meg å presisere at det ikke er EKS sitt ansvar hvordan A kommer seg til og fra Jobb.» Retten bemerker til dette det ville ha bydd på praktiske problemer for Eika å koordinere turnusene til A og G. Dels fordi G selv var sykmeldt og dels fordi turnusene til kunderådgiverne måtte koordineres slik at det var et tilstrekkelig antall kunderådgivere på jobb. Gitt at det var høyest press på kundesenteret kl. 8-9 og kl. 15-16 slik at bemanningen varierer i løpet av arbeidsdagen, kan det ikke ha fremstått som helt enkelt å samordne turnusene. Retten legger til grunn at dette ligger innenfor de anstrengelser som arbeidsgiver er forpliktet til i medhold av arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd. Dette fremstår som utgangspunkt som en svakhet i til retteleggingsarbeidet. Imidlertid kan dette ikke ses å ha hatt noen betydning for As mulighet til å komme tilbake til jobb fordi både B og A forklarte i retten at det aldri kom så langt at det var aktuelt å tilrettelegge eller samordne As turnus til Gs turnus ettersom A ikke senere forsøkte seg tilbake på jobb. Retten mener derfor at også den del av tilretteleggingsarbeidet som gjaldt spørsmålet om fleksibel arbeidstid oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven.

A har gjort gjeldende at Eika har forskjellsbehandlet ham når det gjelder ovennevnte tilretteleggingstiltak. Han mener at andre ansatte har fått nytte godt av annen og bedre tilrettelegging enn ham selv. Retten ser det ikke slik. As anførsler er på dette punkt ikke underbygget på annen måte enn ved As og de tillitsvalgtes forklaringer om hva de har hørt om hvilke tilrettelegging andre ansatte skal ha fått, som ikke kan tillegges særlig bevisverdi. Eneste unntak synes å være H, som forklarte at som tilretteleggingstiltak for egen del fikk han mer eller mindre komme og gå som han selv ville. Retten ser det slik at med det behov for å sette opp skiftplaner for å bemanne kundesenteret tilstrekkelig i de periodene på dagen det var stort press, kan det neppe ha vært realitet i at H kunne komme og gå nøyaktig som han ville i noen særlig lang periode. Uansett viser retten til Bs forklaring, hvor det fremkom at A kunne komme innom og arbeide dersom det var jobb til ham, hvilket også underbygges av at det i referatet fra dialogmøte 02.11.2018. Retten ser det slik at det H og B har forklart seg om, og som A også har fått, er et sosialt tiltak hvor den sykmeldte kunne komme innom for å holde kontakt med arbeidsplassen, ikke at arbeidstiden i sin helhet skulle være fleksibel. Alt i alt mener retten at i den grad forskjellsbehandling har vært tematisert under saksforberedelsen har Eika evnet å imøtegå dette med saklige forklaringer på den behandlingen A har fått. Retten legger etter dette til grunn at A ikke har blitt utsatt for forskjellsbehandling når det gjelder tilretteleggingstiltak.

Retten bemerker at arbeidsmiljøloven § 4-6 innebærer klare saksbehandlingsregler. Det er ikke bestridt at As sammenhengende fravær tok til 23.04.2018. Det ble først i august 2018 avholdt et møte. Det ble altså verken utarbeidet oppfølgingsplan innen fire ukers sykdom jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd eller avholdt dialogmøte nr. 1 innen syv ukers sykdom jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd. Imidlertid har dette liten betydning ettersom det uansett er på det rene at det ble utarbeidet en oppfølgingsplan 10.11.2017. Bakgrunnen for dette var at A hadde vesentlig sykdomsfravær i oktober og november 2017. Disse saksbehandlingsfeilene har imidlertid ingen betydning for spørsmålet om Eikas oppfylging av tilretteleggingsplikten. Det er ubestridt at

den bakenforliggende årsaken til sykefraværet i oktober og november 2017 var den samme som for som sykdomsfraværet 23.04.2018 og fremover. Hertil kommer at det ikke er bestridt at det var nær kontakt mellom A og hans nærmeste leder i denne perioden slik at han i realiteten fikk nær oppfølging med sikte på å få ham tilbake i jobb.

Alt i alt ser retten det slik at noen tilrettelegging eller omplassering som kunne ivareta hensynet til As psykiske helse i tilstrekkelig grad, var etter rettens syn ikke mulig for Eika. Retten mener at Eika ved de tiltak som er beskrevet over, har oppfylt den strenge tilretteleggingsplikten. På grunn av den kraftige reaksjonen på samlivsbruddet fikk A en alvorlig depresjon og det ble lagt til rette for at han kunne jobbe deltid og det ble utprøvd ulike oppstarttidspunkter. Ut fra oversiktene gav ikke tiltakene noen klar og entydig reduksjon av sykefraværet. Tilretteleggingsmulighetene ved kundesenteret var nokså begrenset og det kan ikke kreves at det opprettes nye stillinger eller at andre arbeidstakere skal bytte stilling med A. Formalovertredelsene av arbeidsmiljøloven § 4-6 som beskrevet over er uheldig men har ikke hatt reell betydning for A.

Retten går så videre til Eikas saksbehandling frem mot oppsigelsen av A.

En oppsigelsesbeslutning skal drøftes med den ansatte på forhånd, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1. Det er ikke uenighet om at det er gjennomført et drøftelsesmøte forutfor oppsigelsen av A. Loven oppstiller videre formregler for hvordan oppsigelse skal gis, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-3 og 15-4. På bakgrunn av dokumentene i saken og forklaringene og fordi det ikke er anført at disse reglene er overtrådt, legger retten til grunn at vilkårene i nevnte bestemmelser oppfylt. Det foreligger også saksbehandlingsregler i arbeidsmiljøloven § 4-6. Som det fremgår over, er reglene i arbeidsmiljøloven § 4-6 overtrådt, uten at dette har hatt noen reell betydning, slik at formallovsbruddet ikke kan tillegges særlig vekt ved rettens vurdering.

Reglene i arbeidsmiljøloven suppleres av en ulovfestet regel om forsvarlig saksbehandling som kommer til uttrykk i Veslemøy Haslund-saken i Rt-1984-1058 som det er redegjort nærmere for over. Det legges stor vekt på om arbeidsgiver har gitt spørsmålet om oppsigelse eller avskjed en samvittighetsfull behandling. Domstolene kan fullt ut etterprøve om beslutningen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag. Domstolene kan også prøve om arbeidsgiverens vurdering har hatt tilstrekkelig bredde, og herunder også ta i betraktning om vurderingen har omfattet de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til den ansatte.

Slik retten ser det, preges prosessen frem mot oppsigelsen 08.11.2019 av saksbehandlingsfeil. Retten ser det slik at prosessen var tilsynelatende preget av hastverk og at sentrale vurderingstemaer ikke ble belyst. Dette har gitt seg utslag ved de vurderinger Eika foretok. Det kan også reises spørsmål ved om Eika før drøftelsesmøtet i realiteten hadde fattet beslutning om å si opp A eller i det minste innsett at det kom til å bli konklusjonen.

A hadde 82 % fravær i 2019. I januar, mars og juni 2019 er det nedfelt skriftlige referater fra kontakt mellom Eika og A. Ingen av møtene eller de tiltak som da ble diskutert og fastsatt hadde særlig effekt på As sykefravær. Et oppfølgingsmøte ble avholdt 01.10.2019 og drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ble avholdt 30.10.2019. A ble oppsagt 08.11.2019.

Det fremgår av SMS-korrespondansen mellom A og B våren og sommeren 2019 at opplysninger om progresjon i behandlingen ble etterspurt. På møtet 24.06.2019 ble det avtalt at A skulle starte på jobb 05.08.2019 med halve arbeidsdager. A møtte ikke. Han meldte seg syk. Etter dette dreier SMS-kontakten mellom partene – som tidligere hadde vært positiv i tonen og angått når Eika kunne forvente A tilbake og at han fortsatt var ønsket tilbake på jobb – om berømmelse av oppfølgingsmøte og deretter drøftelsesmøte. Dette er påfallende.

Retten fester ikke lit til B og Cs forklaringer om at de ikke på forhånd så det som aktuelt å ta opp As videre ansettelsesforhold på oppfølgingsmøtet. At dette var noe man skulle ha kommet på som følge av de opplysninger som fremkom om As sykdomssituasjon under møtet og at dette nærmest ble fremsatt uten diskusjon mellom C og B på forhånd, fremstår ikke som troverdig. As sykdomshistorie var velkjent og han hadde vært sykmeldt lenge tross tilretteleggingsforsøk. Retten ser det slik at Eikas representanter C og B må ha gjort seg tanker om dette på forhånd. At A ikke ble informert om at det var aktuelt å diskutere avslutning av arbeidsforholdet på oppfølgingsmøtet er betenkelig og uheldig. Når arbeidstaker møter uforberedt til slike møter, blir det vanskeligere for vedkommende å ivareta egne interesser.

I oppfølgingsmøtet opplyste A at han har skikkelige problemer med psyken, at han har vært langt nede og at han har hatt selvmordstanker. Han forteller at han har fått avstand fra selvmordstankene og at han har blitt bedre. Det fremgår videre at han har blitt henvist til psykiatrisk team i kommunen for å strukturere dagene. Det fremgår også at A ser at han kanskje trenger en annen behandling enn han til nå har fått og at han ikke har vært tydelig nok til legen og psykologen. Oppfølgingsmøtet ble konkludert med at

- *A kontakter legene for å fortelle hvordan han egentlig har det og for å informere om at NAV vil innkalle legen til et møte*
- *Arbeidsgiver vurderer på nytt om vi skal gå videre eller innkalle til et drøftingsmøte*
- *NAV v/SAB kaller inn til et møte med legen og A og evnt arbeidsgiver v/Eika.*
- *NAV v/SAB søker om arbeidsrettet tiltak.*

Det er på det rene at Eika ikke foretok seg noe for å følge opp om A tok kontakt med legen. Eika tok heller ikke initiativ til å være med på møtet med legen som skulle berammes og de ser ikke ut til å ha hensyntatt at det kunne komme noe ut av dette da beslutningen om oppsigelse ble fattet.

Retten viser til at referatet fra drøftelsesmøtet etterlater inntrykk av en arbeidsgiver som ikke har vært interessert i å innhente relevante opplysninger eller gjennomføre drøftelser, men å imøtegå arbeidstakers innsigelser knyttet til tilretteleggingen. Det er sikker rett at hensynet til arbeidstaker og konsekvensene av en oppsigelse inngår i interesseavveiningen. På drøftelsesmøtet er det ikke protokollert at andre temaer enn As historiske fravær og hans innsigelser knyttet til tilrettelegging ble diskutert. De løse trådene fra oppfølgingsmøtet 01.10.2019 synes ikke fulgt opp på noen måte.

Spørsmålet om og i tilfelle når A kunne komme tilbake på jobb var verken berørt i oppfølgingsmøtet eller drøftelsesmøtet. Retten legger til grunn at et av de viktigste momentene i en oppsigelsesvurdering hvor arbeidstaker har vært sykmeldt utover verneperioden i arbeidsmiljøloven § 15-8, er om arbeidsgiver fortsatt kan vente høyt fravær fra den ansatte fremover, eller om arbeidstaker nå er frisk eller blir frisk innen rimelig tid. Retten viser til at en oppsigelse ikke kan være en reaksjon på et tidligere høyt sykefravær alene. Retten viser videre til Skarning, Sykefravær, 2. utgave side 131:

*Et annet eksempel kan være en person som har hatt en alvorlig sykdom ett år og fortsatt er borte fra arbeidet, men nå er på arbeidsavklaring. Vedkommende er under medisinsk oppfølging, og legene antar han eller hun vil være tilbake i arbeid innen 6 til 12 måneder. I et slikt tilfelle vil det være relevant om bedriften kan håndtere situasjonen med for eksempel en vikar i venteperioden. Hvorvidt det foreligger saklig grunn for oppsigelse, vil imidlertid blant annet avhenge av hvor hardt fraværet rammer bedriften og hvor sikkert det er at den ansatte snart er tilbake i arbeid. Vanligvis må det kunne legges til grunn at om arbeidstakeren ventes frisk og tilbake innenfor 6 til 12 måneder, antar vi dette må regnes som rimelig tid, som vanligvis ikke kan lede til oppsigelse.*

Retten legger likevel til grunn at når arbeidstaker har vært sykmeldt i 12 måneder, så går bevisbyrden for fremtidig mulighet for å møte på arbeid over på arbeidstaker. Det var med andre ord A som i utgangspunktet skulle gi opplysninger om, og eventuelt når, han ville komme tilbake i arbeid.

Retten ser det slik at Eika kan bebreides for ikke å ha fulgt opp As utvikling og prognose. Det er på det rene at Eika ikke har innhentet medisinske vurderingen fra As fastlege og psykolog. Eika har heller ikke avventet møtet mellom lege, A og NAV som ifølge referatet fra oppfølgingsmøtet skulle avholdes. Riktignok har lege og psykolog taushetsplikt men det må legges til grunn at A ville ha samtykket til at arbeidsgiver hadde fått informasjon om status fra legen og psykologen. Det er påfallende at Eika hadde fokus på dette gjennom hele første halvdel av 2019 for så tape dette av syne utover høsten 2019.

Det synes klart at As prognose ser ikke ut til å ha blitt vurdert av Eika i prosessen forutfor oppsigelsen. Det fremgår ikke av referatet fra drøftelsesmøtet. Både B eller E svarte bekræftende på at dette ikke var tema under drøftelsesmøtet. Verken referatet fra oppfølgingsmøtet, referatet fra drøftelsesmøtet eller selve oppsigelsen inneholder spor av at arbeidsgiver har bygget på annet enn As lange sykefravær og at til retteleggingsarbeidet så langt ikke har ført frem. Det kan ikke ses at ytterligere til retteleggingsarbeid ble diskutert, fordi Eika oppfattet at alle tilretteleggingsmuligheter var uttømt.

Arbeidstakers sosiale forhold er relevant ved interesseavveiningen som arbeidsgiver må foreta ved oppsigelse. At slike ikke ble behandlet i oppfølgingsmøtet 01.10.2019 og drøftelsesmøtet 30.10.2019 er ikke omtvistet. At B kjente til As personlige situasjon fra før har i denne sammenheng ikke betydning. Også andre personer enn B var involvert hos Eika. Retten viser her til at oppsigelsen av 08.11.2019 er signert av E og at protokollen fra drøftelsesmøtet 30.10.2019 er signert av B og C, som var (og er) HR-manager i Eika. Det er sikker rett at arbeidsgivers vurdering ved oppsigelse må ha hatt tilstrekkelig bredde, herunder at rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til den ansatte må vurderes.

Alt i alt gir bevisituasjonen inntrykk av at Eika kan ha fattet avgjørelsen om å si opp A før drøftelsesmøtet. Retten viser her til forklaringene fra E, som var (og er) leder av Eika Kundesenter og var (og er) Bs overordnede, og B, som var (og er) As overordnede, etterlot et klart inntrykk av at beslutningen om å si opp A i realiteten ble fattet mellom oppfølgingsmøtet 01.10.2019 og drøftelsesmøtet 30.10.2019. Det ble klart uttrykk at det «gikk mot oppsigelse» i perioden etter oppfølgingsmøtet.

Når verken prognose eller sosiale forhold ble omtalt, og Eika ikke hadde tatt skritt for å avklare As berammede møte med NAV og legen, ser retten slik at drøftelsesmøtet 30.10.2019 ikke gav rom for reelle drøftelser i forhold til oppsigelsesspørsmålet. Retten ser det slik at beslutningen om oppsigelse kan ha blitt tatt før drøftelsesmøtet. I alle fall forelå det ikke grunnlag for en tilstrekkelig bred vurdering etter drøftelsesmøtet.

Retten finner etter dette at oppsigelsen er usaklig. Den kjennes derfor ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-12.

## Erstatning og oppreisning

A har krevd erstatning for økonomisk tap med 196 050 kr og ikke-økonomisk tap med noe over 72 000 kr. Eika har anført at vilkårene for erstatning ikke er til stede, subsidiært at kravene er for høye.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd

*Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.*

A har hele tiden stått i stilling. Han krever likevel erstatning. Dette under henvisning til at han mener at han ville ha kommet raskere tilbake i jobb tidligere dersom arbeidsgiver hadde oppfylt sin lovbestemte tilretteleggingsplikt.

Slik retten ser det har Eika oppfylt sin lovbestemte tilretteleggingsplikt. Det vises til drøftelsen av dette over. Retten bemerker også at det at A ble gitt opplæring våren/sommeren 2020 ikke kan ses å ha vært utløsende for at A kom tilbake på jobb. A var selv kritisk til i alle fall deler av opplæringsopplegget og det er ikke bestridt at han for det alt vesentligste kjente til de aktuelle fagområder fra før, bortsett fra enkelte områder hvor det hadde funnet sted endringer i løpet av sykefraværet.

Retten mener etter dette at det ikke er sannsynliggjort at sykmeldingsperioden ville ha blitt kortere dersom Eika hadde satt inn andre tilretteleggingstiltak eller tilretteleggingstiltakene som ble satt inn våren/sommeren 2020 hadde blitt satt inn tidligere. Eika blir således å frifinne for kravet om erstatning for økonomisk tap.

Retten går så videre til spørsmålet om erstatning for ikke-økonomisk tap (oppreisning). Oppsigelsen kjennes ugyldig, Vilkaene for oppreisning er til stede. Oppreisningsbeløpets størrelse skal gjenspeile den krenkelse saksøkerne har vært utsatt for. Særlig Eikas mangelfulle saksbehandling høsten 2019 er sentral i denne sammenheng. Det vises til rettens bevisvurdering ovenfor. Det foreligger ikke forhold som kan tilsi et så høyt oppreisningsbeløp som A har gitt anvisning på. Retten mener at beløpet skjønnsmessig kan settes til 50 000 kroner.

## Sakskostnader

Det følger av tvisteloven § 20-2 første og annet ledd at en part som har vunnet saken, har krav på full erstatning for sine sakskostnader fra motparten. Saken er vunnet hvis parten har fått medhold fullt ut eller i det vesentlige. Det er klart at ingen av partene har vunnet saken fullt ut. A har fått medhold i at oppsigelsen er ugyldig men har ikke fått medhold i krav om økonomisk erstatning og han tilkjennes et lavere oppreisningsbeløp enn han gav anvisning på. Spørsmålet for retten er om A har vunnet saken i det vesentlige.

Hvorvidt saken er vunnet i det vesentlige, kan ikke bare avgjøres ut fra hvor stor del av det eller de krav saken gjelder, parten har fått medhold i. Det må etter rettspraksis foretas en bredere vurdering hvor det tas hensyn til hvor tyngdepunktet i saken ligger, jf. HR-2011-979-U avsnitt 32 og HR-2013-475-U avsnitt 21. Ved denne vurderingen må det blant annet tas hensyn til hvilke deler av saken som har tatt lengst tid under hovedforhandlingen og krevd mest forberedelse.

A har fått medhold i at oppsigelsen er ugyldig. Han har ikke fått medhold i kravet om erstatning for økonomisk tap og han blir dessuten tilkjent en noe lavere oppreisning enn han har krevd. Selv om påstanden knyttet til erstatning var «etter rettens skjønn», er det på det rene at realiteten var at A krevde erstatning for økonomisk tap med kr 196 020 og oppreisning med noe over kr 72 000.

Kravet om oppreisning og erstatning for økonomisk tap nevnes kun i noen helt få korte avsnitt i henholdsvis stevning og tilsvær. I rettsboken fra planmøtet 15.06.2020, under punktet om klargjør av tvistepunktene i saken, er kun spørsmålet om oppsigelsen er saklig begrunnet nevnt. Kravet om oppreisning og erstatning nevnes ikke. I den påfølgende saksforberedelsen, hvor det ble utvekslet ni prosesskriv samt to sluttinnlegg, har partenes reelle fokus hele tiden vært hvorvidt oppsigelsen er gyldig eller ei. Kravet om oppreisning er kun nevnt helt kort i to av prosesskrivene. Først i et kort prosesskriv av 19.10.2020, fremsatt etter sluttinnleggsfristens utløp, gjorde A gjeldende at det også skulle utmåles erstatning for økonomisk tap. Dette ble imøtegått i Eikas prosessfullmektiges prosesskriv av 20.10.2020, også det kort.

Alt i alt ser retten det slik at så godt som hele saksforberedelsen har dreid seg om hvorvidt oppsigelsen var gyldig eller ikke.

Retten går så videre til hovedforhandlingen. Retten viser her til at bevisførselen dreide seg fullt ut om temaer som var relevante for spørsmålet om oppsigelsen var saklig. Dette gjelder begge partsforklaringene og hver av de syv vitnene. I saksøkers prosessfullmektiges fremstilling av saken, som varte i om lag to timer, ble erstatningskravet nevnt helt summarisk. I saksøktes prosessfullmektiges korrigerings og supplerings erstatningskravet ikke nevnt, utover at det ble nedlagt påstand om frifinnelse. Også under prosedyrene var fokus fullt og helt rettet mot oppsigelsens gyldighet og det var bare helt korte kommentarer knyttet til erstatningskravet.

Oppsummeringsvis ser retten det slik at så godt som hele hovedforhandlingen gjaldt spørsmålet om oppsigelsens gyldighet. Erstatning og oppreisning ble undergitt en helt summarisk behandling.

Retten ser det slik at sakens eneste reelle tyngdepunkt har vært spørsmålet om oppsigelsens gyldighet. Erstatning for økonomisk tap og oppreisning har kun vært undergitt en helt summarisk behandling både under saksforberedelsen og hovedforhandlingen. Disse spørsmålene har vært av fullstendig underordnet betydning.

Retten mener derfor at A har fått medhold i det vesentlige. Han skal som utgangspunkt tilkjennes erstatning for alle nødvendige kostnader ved saken.

Retten har vurdert om unntakene i tvisteloven § 20-2 tredje ledd eller § 20-4 kommer til anvendelse, men kan ikke se at dette er tilfellet.

Det har påløpt totalt 89 timers arbeid, hvorav 19 timer frem til inngitt stevning, 50 timer etter stevning frem til hovedforhandling og 20 timer frem til avslutning av hovedforhandlingen, tilsvarende en kostnad på 231 300 kr pluss mva. I tillegg kommer 6 997 kr for hotell-, møterom og reiseutgifter og 214 kr for kopiering. Motparten har ikke protestert.

Retten finner at under tvil at sakskostnadene fremstår som rimelige og nødvendige, sett hen til sakens omfang, betydning og forhold for øvrig. Sakskostnadene fastsettes etter dette sakskostnadene i samsvar med sakskostnadsoppgaven. Det er ikke krevd erstatning for mva., som dermed ikke tilkjennes.

\*\*\*

Dommen er enstemmig.

#### DOMSSLUTNING

1. Eika Gruppen AS' oppsigelse av A er ugyldig.
2. Eika Gruppen AS frifinnes for krav om erstatning for økonomisk tap.
3. Eika Gruppen AS dømmes til å betale 50 000 – femtitusen – kroner i oppreisningserstatning til A innen 2 – to – uker fra forkynnelse av denne dom.
4. Eika Gruppen AS dømmes til å betale 238 511 – tohundreogtrettiåttetusenfemhundreogelleve – kroner i sakskostnader til A innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dom.