



Omplussering ved avskjed?

En gjennomgang av Høyesteretts dom i *HR-2025-1687*

Arbeidsrettslunsj UIO

Agenda



Hovedspørsmålene i saken

- Sakens faktiske og rettslige side



Nærmere om Helsefagarbeiderdommen



Hva kan man trekke ut av dommen?

HR-2025-1687

- Sakens bakgrunn

- Kommunalt ansatt sykepleier ble avskjediget etter å ha slått en lettere psykisk utviklingshemmet bruker
- Lagmannsretten tok ikke stilling til om handlingen i seg selv kvalifiserte til avskjed
- Avskjeden funnet ugyldig under henvisning til at kommunen hadde en plikt til å vurdere muligheten for omplassering, jf. HR-2024-1188-A (*Helsefagarbeider*)
- **Spørsmålet for Høyesterett:** Gjelder det en plikt til å vurdere omplassering ved avskjed som ved oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold?

Helsefagarbeider

Kan arbeidsgiver ha en plikt til å tilby annet passende arbeid?

«Etter mitt syn kan en – begrenset og situasjonsbestemt – plikt til å tilby annet passende arbeid utledes av saklighetskravet og plikten til å foreta en avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser»

Rekkevidden av en plikt til å tilby annet passende arbeid?

«For det første vil **arbeidsgivers interesse** i at arbeidsforholdet avsluttes, kunne være til hinder for at det overhodet er aktuelt å tilby annen stilling. Dersom det for eksempel er tale om **alvorlige pliktbrudd eller uetterrettelig atferd** som innebærer at arbeidsgiver ikke lenger kan ha tillit til arbeidstakeren, vil det ikke kunne være noen plikt til omplassering. Omplassering vil i utgangspunktet bare være aktuelt der årsaken til oppsigelsen kun har betydning for den nåværende stillingen eller stillingskategorien. Kjerneområdet vil derfor være saker der arbeidstaker **ikke kan bebreides** for årsaken til oppsigelsen»



HR-2025-1687-A



Høyesterett avviste at arbeidsgiver kan ha en omplasseringsplikt ved avskjed



Utslagsgivende var særlig at avskjed forutsetter alvorlige pliktbrudd fra arbeidstakers side, som igjen medfører at arbeidsgiver gjennomgående ikke vil kunne ha tillitt til arbeidstakeren lenger



Når slike forhold innebærer at arbeidsgiver ikke vil ha en plikt til å vurdere omplassering (iht. retningslinjene etablert i *Helsefagarbeider*), var det desto større grunn til at en slik plikt ikke kunne oppstilles i avskjedssaker

- (45) Som det fremgår, mente Høyesterett blant annet at en plikt til å vurdere omplassering ikke kunne gjelde ved alvorlige pliktbrudd som innebar at arbeidsgiver ikke lenger kunne ha tillit til arbeidstaker.
- (46) I avskjedssaker står misligholdet av arbeidsavtalen sentralt. Det vil være tale om alvorlige pliktbrudd fra arbeidstakers side, som regulært medfører at arbeidsgiver ikke lenger har tillit til arbeidstaker, og som innebærer at arbeidsgiver er berettiget til å avslutte arbeidsforholdet umiddelbart. Når slike forhold innebærer at arbeidsgiver ikke har plikt til å vurdere omplassering i oppsigelsessaker, er det desto større grunn til at en slik plikt ikke kan oppstilles i avskjedssaker. Også de sosiale hensyn som Høyesterett trekker frem i [avsnitt 55](#) i helsefagarbeiderdommen, vil få mindre vekt i avskjedssaker, der arbeidstaker normalt vil være sterkt å bebreide.
- (47) Dersom et mislighold av arbeidskontrakten er så alvorlig at arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker må gå fra stillingen umiddelbart, er det dermed vanskelig å se for seg at arbeidsgiver skal ha noen plikt til å vurdere omplassering. Vurderingstemaet i disse sakene vil – i tillegg til spørsmålet om vilkårene for avskjed er oppfylt – regulært være om arbeidsgiver kunne nøyet seg med å si opp arbeidstaker. 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.

Hva innebærer dommen?

- Det sentrale ved dommen er at den ikke åpner for noen nærmere vurdering av om det kan foreligge en plikt til å se etter annet passende arbeid i avskjedstilfeller
- Høyesterett gir et tydelig signal til underrettene om at omplasseringsplikten er snever; stopper utglidingen av den situasjonsbetingede plikten som unntaksvis gjelder ved oppsigelse
- Selv om både oppsigelse og avskjed innebærer et opphør av arbeidsforholdet, er virkeområdet for de respektive reaksjonene forbeholdt ulike situasjoner
 - En omplasseringsplikt ville vært vanskelig å forene med avskjedsinstituttet og gått på tvers av det behov arbeidsgiver har for å kunne avslutte arbeidsforholdet med øyeblikkelig virkning i særskilte tilfeller
- Dommen understreker at sosiale hensyn vil ha enda mindre vekt i avskjedssaker enn den allerede begrensede plass slike forhold har ved oppsigelse grunnet arbeidstakers eget forhold

«Også de sosiale hensyn som Høyesterett trekker frem i avsnitt 55 i helsefagarbeiderdommen, vil få mindre vekt i avskjedssaker, der arbeidstaker normalt vil være sterkt å bebreide»

Hva hvis avskjeden er ugyldig?

- Grensedragningen mellom avskjed og oppsigelse kan være vanskelig å trekke
- Hvis vilkårene for avskjed ikke skulle være oppfylt, men forholdet kvalifiserer til oppsigelse, vil arbeidsgiver unntaksvis kunne ha en begrenset og situasjonsbestemt plikt til å vurdere omplassering i tråd med retningslinjene oppstilt i den tidligere avsagte «Helsefagarbeiderdommen» (HR-2024-1188-A)
- Likevel, befinner man seg i gråsonen mellom avskjed og oppsigelse vil man trolig være utenfor den begrensende og situasjonsbestemte plikten til å vurdere omplassering



| Spørsmål?