



å foreta utbetaling av feriedager som ikke er avvirket.

Den avtalefestede ferien er ikke regulert av ferieloven. Det er derfor i utgangspunktet ingen automatikk i at disse dagene skal overføres til neste ferieår. Det er imidlertid gode grunner for at avtalefestet ferie bør behandles på samme måte som ferie etter ferieloven.

Eksempel

Arbeidsgiver og arbeidstaker inngår 1. mai avtale etter ferieloven § 7 nr. 3 om

overføring av 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Den 1. juli blir arbeidstaker alvorlig syk og forblir sykemeldt 100 % ut året. Før årsskiftet fremsetter arbeidstaker krav om overføring av 12 virkedager ferie på grunn av sykdom etter § 9 nr. 1, tredje ledd samt overføring av den avtalefestede ferien. Her kan arbeidstaker kreve overføring både etter § 9 nr. 3, tredje ledd (12 virkedager) og etter avtalen inngått etter § 7 nr. 3 (12 virkedager). I tillegg er det ikke noe i veien for å inngå avta-

le om overføring av de avtalefestede dagene. Arbeidstaker vil her derfor kunne få overført totalt 29 virkedager (24 arbeidsdager) ferie til neste år.

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om å overføre mest mulig ferie, er det ikke noe i veien for at det på slutten av året inngås avtale om overføring av feriedager i tillegg til at arbeidstaker krever overføring på grunn av sykdommen. Ved enighet er det med andre ord ikke noe krav om at avtalen om overføring må være inngått før arbeidstaker ble syk.

Spør advokaten

Oppsigelsesvern ved sykdom

Sekretæren min har vært sykemeldt i over et år nå og det er usikkert om hun kommer tilbake. Kan jeg nå si henne opp slik at jeg kan ansette en ny?

Svar: Det følger av arbeidsmiljølovens § 15–8 at oppsigelse pga. sykdom ikke er tillatt de første 12 månedene arbeidstaker er helt eller delvis borte fra jobb. Merk at 12 måneders regelen også gjelder dersom man bare er for eksempel 50 prosent sykemeldt.

Selv om det har gått 12 måneder er det ikke automatisk slik at det er grunnlag for oppsigelse. Det må foretas flere vurderinger før oppsigelse kan gjennomføres. En arbeidsgiver må før en oppsigelse på grunn av sykdomsfravær hos en ansatt ha vurdert utsiktene til bedring, det må vurderes om arbeidstakeren kan fungere i stillingen hvis den tilrettelegges på en annen måte eller om det er muligheter for omplasseringer. Arbeidsgivers sykdomsoppfølging gjennom de 12 månedene vil også være et moment ved vurderingen av om en oppsigelse etter 12 måneders sykemelding skal anses som saklig.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt

Etter arbeidsmiljøloven § 4–6 plikter arbeidsgiver, så langt det er mulig, å tilrettelegge arbeidet på en slik måte at arbeidsgiver makter å stå i arbeid eller å komme tilbake i arbeid. Tilretteleggingsplikten er streng og arbeidsgiver må etter rettspraksis strekke seg langt for å overholde den. Men plikten er ikke ubegrenset. Loven sier selv, «så langt det er mulig». Her vil momenter som arbeidstakers alder og muligheter for arbeid, ansettelsestid, virksomhetens økonomi, årsak til uførheten osv. være viktige elementer i vurderingen av hvor langt tilretteleggingsplikten går.

Omplasseringsplikt.

Dersom det ikke er mulig å tilrettelegge arbeidet på en slik måte at arbeidstaker likevel kan arbeide, skal arbeidsgiver vurdere omplassering til annet arbeide, jf. arbeidsmiljøloven § 6–4 (1) og (2). Plikten til omplassering er ikke like streng som plikten til tilrettelegging. Det innebærer blant annet ikke at det må opprettes ny stilling for arbeidsta-

ker, eller at andre skal skyves ut og fortrenges av den syke.

Første steg dersom oppsigelse vurderes – drøftingsmøte

Dersom arbeidsgiver etter å ha vurdert og eventuelt forsøkt tilrettelegging eller omplassering finner at oppsigelse er aktuelt – vil det første skrittet være å innkalle til et drøftingsmøte. Protokoll fra et slikt drøftingsmøte vil også tjene som dokumentasjon på at arbeidsgiver har gjort disse vurderingene. I drøftingsmøtet er det viktig å få klarhet i eller belyst mulighetene for at arbeidstaker blir frisk i nær fremtid. Arbeidstakers helbredsutvikling er et sentralt moment i saklighetsvurderingen. Helbredsutviklingen vil kunne dokumenteres med funksjonsvurdering av lege. Antas det at det er kort tid til arbeidstaker er restituert og kan komme tilbake i arbeid, vil en oppsigelse vanskelig stå seg.

Dersom oppsigelse vurderes anbefales at det tas kontakt med sekretariatet.