



Formkrav til oppsigelse fra arbeidstaker samt uttak av ferie i oppsigelsestiden

Tannlegeforeningens sekretariat fikk i løpet av sommeren telefon fra en fortvilet tannlege som midt i sin egen ferie mottok oppsigelse fra en ansatt tannhelsesekretær. Tannlegen lurte på om det var tilstrekkelig å sende en slik oppsigelse på sms og hadde videre spørsmål rundt det å ta ut ferie i oppsigelsestiden.

Formkrav ved oppsigelse fra arbeidstaker

De strenge formkravene som arbeidsmiljøloven § 15–4 stiller til en oppsigelse gjelder ikke der den ansatte selv sier opp. Det vil likevel være slik at den ansatte nok har bevisbyrden for at han faktisk har sagt opp fra et gitt tidspunkt. Skriftlighet i en eller annen form vil være fornuftig. Oppsigelse fra arbeidstaker i en tekstmelding på mobiltelefon vil derfor være tilstrekkelig.

Hovedreglene for fastsetting av ferietidspunkt

Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som fastsetter tidspunktet for ferie. Begrensninger i denne styringsretten følger av reglene i ferieloven som sier noe om når ferien skal tas ut. Arbeidstaker kan ifølge ferieloven § 7 (1) kreve at hovedferien tas ut i 3 sammenhengende uker i hovedferieperioden som løper fra 1. juni til 30. september. Restferien kan kreves tatt ut sammenhengende i løpet av ferieåret jamfør § 7 (2).

Ferieloven fastsetter også at arbeidsgiver i god tid skal drøfte feriefastsettingen med arbeidstaker. Arbeidstaker skal senest 2 måneder før ferien tar til få underretning om feriefastsettingen, jamfør ferieloven § 6 (1) og (2). Dette gjelder også ved oppsigelser*.

Fastsetting av ferie ved oppsigelse

Ved oppsigelser gjelder noen ytterligere begrensninger i styringsretten. Arbeidsgivers adgang til å fastsette ferie-

tidspunktet vil her avhenge av hvorvidt arbeidstaker selv sier opp sin stilling eller blir sagt opp av arbeidsgiver. Tidspunktet for oppsigelsen og oppsigelsestidens lengde vil også ha betydning for arbeidsgivers adgang til å fastsette ferien i disse tilfellene.

Bestemmelsene i ferieloven forsøker å ta hensyn til arbeidstakers behov for tid til å områ seg og finne nytt arbeid, uten at ferien skal brukes til dette. Ferieloven gir derfor et sterkere vern av arbeidstaker der oppsigelsestiden er kortere enn 3 måneder. Arbeidsgiver har på sin side behov for at planlagte arbeidsoppgaver blir utført og at ferieavviklingen går som planlagt.

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Dersom oppsigelsestiden er 3 måneder eller mer vil arbeidsgiver kunne legge arbeidstakers ferie til oppsigelsestiden. Synspunktet her er at arbeidstaker da har tilstrekkelig tid til å områ seg. Arbeidsgiver vil imidlertid ikke kunne nekte arbeidstaker å ta ut ferien i oppsigelsestiden, dersom det etter oppsigelsestidens utløp ikke er tid til å avvikle hovedferien i hovedferieperioden fra 1. juni til 30. september.

Dersom oppsigelsestiden er mindre enn 3 måneder kan ikke arbeidsgiver legge ferien til oppsigelsestiden uten arbeidstakers samtykke, jamfør ferieloven § 8 (1). Dersom tidspunkt for ferien allerede er bestemt før oppsigelse fra arbeidsgiver foreligger, så kan arbeidstaker motsette seg at ferien avvikles i oppsigelsestiden, jamfør § 8 (1) siste punktum. Arbeidstaker har i disse tilfellene en valgadgang. Arbeidstaker kan velge å avvikle ferien som planlagt og fratre ved oppsigelsestidens utløp, eller avlyse ferien og velge å jobbe ut oppsigelsestiden.

Et tredje valg kan være å kreve at oppsigelsestiden først løper etter at ferien er avviklet.

Arbeidstaker sier selv opp

Arbeidstakers egen oppsigelse har ingen innvirkning på arbeidsgivers fastsetting av ferieavviklingen. Også her gjelder imidlertid at arbeidstaker kan kreve å avvikle hovedferien i oppsigelsestiden, dersom det ikke er tid til hovedferie i hovedferieperioden fra 1. juni til 30. september etter oppsigelsestidens utløp. Vi minner her også om arbeidsgivers drøftings- og varslingsplikt etter § 6 (1) og (2). Arbeidstaker kan også kreve eventuell restferie lagt til oppsigelsestiden dersom det ikke er tid til å ta denne i resten av ferieåret etter oppsigelsestidens utløp.

Et unntak fra dette er at arbeidstaker som sier opp etter 15. august ikke kan kreve at ferie legges til tiden før 30. september.

Endring av allerede fastsatt ferie

Dersom ferietidspunktet allerede er fastsatt før oppsigelsen finner sted, kan ikke arbeidsgiver endre dette uten samtykke fra arbeidstaker, med mindre vilkårene i ferieloven § 6 (3) er oppfylt, jamfør § 8 (3). For at arbeidsgiver skal kunne endre tidspunkt for ferieavviklingen kreves det da at det har inntrådt uforutsette hendelser. Oppsigelse fra arbeidstaker eller arbeidsgivers side regnes ikke i seg selv som slike uforutsette hendelser.

*Dag Kielland Nilsen
juridisk rådgiver, NTF*

* En oppsummering av ferielovens sentrale bestemmelser er publisert i Tidende nr. 6, 2007.

Ny e-postadresse?
Meld fra til
www.tannlegeforeningen.no