

Overføring av ferie

Utgangspunktet etter lov om ferie (ferieloven) § 5 nr. 1 og Veilevende avtale for tannhelsesekretærer samt tariffavtaler som gir rett på avtalefestede feriedager, er at ferien skal avvikles hvert ferieår. Både ferieloven og avtalene åpner imidlertid for at deler av ferien kan overføres til neste år.

Slik overføring av ferie kan skje i form av:

- Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
- Krav fra arbeidstaker der ferien ikke er avviklet på grunn av sykdom
- Automatisk overføring der ferien – i strid med ferielovens regler – ikke er avviklet i løpet av ferieåret

Avtale om overføring av ferie

Arbeidsgiver og arbeidstaker har anledning til å inngå skriftlig avtale om overføring av ferie. Avtaleadgangen er imidlertid begrenset og i følge ferieloven § 7 nr. 3 kan det inngås avtale om overføring av inntil 12 virkedager (to uker) til det påfølgende året. (Ferieloven regner lørdag som en virkedag, men arbeidsgiver står fritt i å velge om de vil benytte fem eller seks dagers uke i sine beregninger)

Avtale om overføring av ferie kan inngås både i forhold til den alminnelige ferien og ekstraferien for de arbeidstakerne som er over 60 år. Regelen om at det maksimalt kan overføres 12 virkedager vil imidlertid også gjelde i disse tilfellene.

Dersom det er inngått avtale om overføring av ferie, vil det være arbeidsgiver som i kraft av sin styringsrett etter ferieloven § 6 nr. 1 som fastsetter tiden for ferien. Hvis det er ekstraferien til arbeidstaker over 60 år som overføres, må det nok imidlertid legges til grunn at arbeidstaker selv vil kunne bestemme tiden for denne ferien, jf. § 6 nr. , annet ledd. I avtalen om overføring kan det eventuelt tas forbehold om at det er arbeidsgiver som skal

bestemme avviklingstidspunktet også for den overførte ekstraferien.

Det er grunn til å understreke at ferieloven § 7 nr. 3 gir anledning til å avtale overføring av ferie, men arbeidsgiver vil ikke være forpliktet til å inngå en slik avtale, enten det er tale om overføring av alminnelig ferie eller ekstraferie.

Selv om ferieloven legger til grunn at feriens lengde er fire uker + én dag har de fleste virksomheter nå fem uker ferie. Disse ekstra feriedagene følger av avtale (arbeidskontrakt/Veiledende avtale for tannhelsesekretærer, også kalt «mønsteravtalen»/tariffavtale) eller av praksis. Arbeidsgiver og arbeidstaker i disse virksomhetene kan, i tillegg til overføringen etter ferieloven, inngå avtale om overføring av den avtalefestede ferien til neste ferieår. Den avtalefestede ferien utgjør altså fem virkedager, eller fire dager der det regnes med fem dagers uke. Etter ferieloven er det ikke noe krav om at arbeidstaker må ha opptjent feriepengen for å de dagene som skal avtales overført.

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige kan det dermed totalt avtales overføring av 17 virkedager ferie til neste ferieår, 12 virkedager etter ferieloven og fem virkedager etter tariffavtalen. Der ferien regnes ut fra fem dagers uke vil det kunne overføres 10 dager etter ferieloven og 4 dager etter avtalen.

Krav om overføring ved sykdom

Dersom arbeidsuførhet medfører at ferien ikke blir avviklet i løpet av ferieåret kan arbeidstaker jf. ferieloven § 9 nr. 1, tredje ledd kreve å få overført inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår.

Det er et vilkår for å kunne kreve overføring av ferie etter denne bestemmelsen at ferien ikke er avviklet på grunn av sykdom. Dette vilkåret vil ikke være oppfylt dersom arbeidstaker er syk i juli/august når ferien var satt

opp, men tilbake på jobb i september. I slike tilfeller forutsettes det at ferien avvikles i løpet av september – desember.

Arbeidstaker som har vært delvis sykmeldt vil heller ikke kunne kreve ferie overført etter denne bestemmelsen. Ved delvis sykmelding er ikke vilkåret for å kreve ferien utsatt oppfylt og dermed kan det ikke sies at arbeidsuførheten er årsaken til at ferien ikke er avviklet.

Det er arbeidstaker som må fremsette krav om å overføre ferie ved sykdom. Kravet kan fremsettes skriftlig eller muntlig, men det er et vilkår at kravet om overføring fremsettes innen ferieårets utløp, det vil si senest 31. desember i ferieåret.

Retten til å kreve overføring i forbindelse med sykdom vil gjelde selv om partene allerede har avtalt overføring av ferie av andre grunner. Etter omstendighetene vil det derfor kunne være aktuelt å overføre inntil 29 virkedager ferie til det påfølgende ferieår.

Automatisk overføring

Ferie som i strid med ferielovens bestemmelser ikke er avviklet ved ferieårets utløp skal overføres til det påfølgende ferieår jf. ferieloven § 7 nr. 3, annet ledd. Denne bestemmelsen gjaldt fra og med ferieåret 2009 og må ses i sammenheng med at ferien som hovedregel ikke lenger kan betales ut og strykes. Denne automatiske overføringen er ikke begrenset til et visst antall virkedager, men vil gjelde alle de lovfestede feriedagene som ikke er avviklet ved årsskifte også for den lovfestede ekstra ferieuken til arbeidstaker over 60 år.

Det gjøres imidlertid unntak fra denne automatiske overføringen der sykdom eller foreldrepermisjon er årsaken til at ferien ikke er blitt avviklet. Dette unntaket henger sammen med at det i slike tilfeller fortsatt er mulig



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 sykmelding 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.