

Avspasering ved sykdom

Karsten Kragh Langfeldt

I forbindelse med fjorårets sommerferie avtalte jeg med min sjef å avspasere 5 dager av opparbeidet plusstid. I tillegg ble det avtalt tre uker ferie, slik at mitt samlede fravær da ble 4 uker. Imidlertid ble jeg sykemeldt før ferien, slik at jeg ikke fikk avviklet ferien og avspaseringen. De tre ferieukene fikk jeg utsatt til senere på året, men arbeidsgiveren min mente de 5 avspaseringsdagene måtte anses som avviklet selv om jeg var syk, med andre ord at jeg ikke fikk dagene erstattet slik som feriedagene. Jeg synes dette virker urimelig. Hadde min arbeidsgiver rett til ikke å erstatte de 5 avspaseringsdagene?

Avspaserende psykolog

Ja, det er faktisk slik at din arbeidsgiver ikke er juridisk pliktig til å erstatte de 5 «uavviklede» avspaseringsdagene med 5 nye avspaseringsdager som følge av sykefraværet. Avspasering er i denne sammenheng likestilt med det å ha vanlig helgefri eller fri på de røde kalenderdagene. Og *de* dagene blir som kjent ikke «erstattet» hvis man er syk. Avspasering av opparbeidet plusstid er ikke regulert av verken lov eller tariffavtaler. Dette betyr at det er arbeidsgiveren som bestemmer hvordan denne problemstillingen skal håndteres. Arbeidsgiveren står med andre ord fritt til å vurdere om dagene skal erstattes eller ikke. Det er for øvrig ikke uvanlig at fleksitidsordningen er beskrevet i reglement som nærmere beskriver hvordan ordningen skal praktiseres. For eksempel kan reglementet regulere hvor mange plusstimer som kan overføres fra periode til periode, og antall sammenhengende dager som kan avspaseres per periode. Selv om fleksitidsordningen er regulert i reglement, vil arbeidsgiveren likevel kunne ha grunnlag for å praktisere reglementet ved ikke å erstatte dagene du avtalte for avspasering.

Årsaken til at du fikk utsatt feriedagene, er at dette er regulert i ferieloven § 9 (1) 1. ledd, hvor det står: «Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle ha hatt før ferien.»

K.K.L.