



SAMEYKI
STÉTTARFÉLAG

Fundur trúnaðarmanna hjá ríki og sjálfseignarstofnunum
13. nóvember 2024

Velkomin á fund trúnaðarmannaráðs

Vinsamlega stilla mikrófón á “mute”



Hafa ekki kveikt á myndavél



Rétta upp hönd ef þú vilt tala



Þegar þú færð orðið opnar þú mikrófón  og opnar fyrir mynd 

Dagskrá

1. Setning fundar Ingibjörg Sif Sigríðardóttir, formaður Sameykis
2. Kjara- og starfsumhverfi hjá ríki og sjálfseignarstofnunum Ingólfur Björgvin Jónsson
3. Réttur til launa í veikindum - Jenný Þórunn Stefánsdóttir
Kaffihlé
4. Umræðuhópar – Hvaða áskoranir eru á ykkar vinnustað?
5. Skila niðurstöðum frá hópum
6. Önnur mál

Veikindaréttur

Trúnaðarmannaráð 13. nóvember 2024

Jenný Þórunn Stefánsdóttir, lögfræðingur

Efni dagsins:

1. Hvað eru greiðsluskyld veikindi?
2. Tilkynning, vottorð og útlagður kostnaður
3. Réttur til launa vegna veikinda og slysa
4. Starfshæfnisvottorð
5. Lausn frá störfum
6. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns
7. Skráning veikindadaga
8. Veikindi og slysaföll í fæðingarorlofi
9. Veikindi barna yngri en 13 ára
10. Mæðraskoðun og tækifrjógungun
11. Veikindi í orlofi
12. Uppsögn í veikindum
13. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Réttindi í veikinda og slysaforföllum

- Lög nr. 19/1979
 - Um rétt verkafólks til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla
 - „Verkafólk“
 - Veikindaréttur sjómanna fer eftir 36. gr. sjómannalaga nr. 35/1985.
 - Lög nr. 19/1979 gilda að meginhluta til um félagsmenn almennu verkalýðsfélaganna.
 - **Lágmarkskjör, má ekki semja um lakari rétt**

Réttindi í veikinda og slysaforföllum

- Lög nr. 19/1979
 - Um rétt verkafólks til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla
 - „Verkafólk“
 - Veikindaréttur sjómanna fer eftir 36. gr. sjómannalaga nr. 35/1985.
 - Lög nr. 19/1979 gilda að meginhluta til um félagsmenn almennu verkalýðsfélaganna.
 - **Lágmarkskjör, má ekki semja um lakari rétt**

Hvar finnum við réttindin?

- Opinber vinnumarkaður
 - Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
 - Kjarasamningar opinberra starfsmanna
- Almennur vinnumarkaður
 - Lög nr. 19/1979
 - Almennir kjarasamningar
 - Sumir vísa einfaldlega í lög nr. 19/1979 um uppsagnarfrest og veikindarétt
 - Margir hafa ákvæði um betri rétt
- Ráðningarsamningar

Hvar finnum við réttindin?

- Opinber vinnumarkaður
 - Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
 - Kjarasamningar opinberra starfsmanna
- Almennur vinnumarkaður
 - Lög nr. 19/1979
 - Almennir kjarasamningar
 - Sumir vísa einfaldlega í lög nr. 19/1979 um uppsagnarfrest og veikindarétt
 - Margir hafa ákvæði um betri rétt
- Ráðningarsamningar

Hvar finnum við réttindin?

- Opinber vinnumarkaður
 - Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna
 - Kjarasamningar opinberra starfsmanna
- Almennur vinnumarkaður
 - Lög nr. 19/1979
 - Almennir kjarasamningar
 - Sumir vísa einfaldlega í lög nr. 19/1979 um uppsagnarfrest og veikindarétt
 - Margir hafa ákvæði um betri rétt
- Ráðningarsamningar

- Við mat á því hvað eru greiðsluskyld forföll er byggt á skilgreiningu læknisfræðinnar á sjúkdómshugtakinu. Algengast er að stuðst sé við læknisvottorð. Dómstólar hafa fjallað um nokkur álitamál tengt því hvaða sjúkdómar falli undir veikindakafla kjarasamninga.
- Verða að vera nauðsynlegar aðgerðir og læknisfræðilega knýjandi.
- Í dómi Hæstaréttar 1996 bls. 2023 var fallist á að **vöðvabólga** væri sjúkdómur í skilningi laga 19/1979. Ástand mannsins var slíkt að um óvinnufærni var að ræða.
- **Tannsjúkdómar** geta verið greiðsluskyldir ef starfsmaður forfallast frá vinnu af þeim völdum. Reglubundið eftirlit og viðgerðir hjá tannlækni falla þó ekki þar undir.
- **Fegrunar- eða lýtaaðgerðir** sem eru ekki nauðsynlegar vegna afleiðinga sjúkdóma eða slysa teljast ekki til greiðsluskyldra forfalla.
- **Veikindi á meðgöngu** eru greiðsluskyld líkt og önnur veikindi hvort sem veikindin tengjast þungun konunnar eða ekki. Í einhverjum tilvikum má líta til fæðingarorlofslaga, en fjallað er um þau á öðrum stað á vefnum.
- **Frjósemis- og ófrjósemisaðgerðir** teljast ekki til greiðsluskyldra forfalla þar sem þær eru ekki hluti af lækningu við sjúkdómi. Sjúkrasjóðir stéttarféлага veita í sumum tilvikum styrki vegna slíkra aðgerða. **Sjá einnig ákvæði kjarasamninga t.d. ríkisins og Reykjavíkurborgar.**
- **Andlegir sjúkdómar**, svo sem þunglyndi og kvíði, eru greiðsluskyldir með sama hætti og líkamlegir sjúkdómar, svo lengi sem þeir valda óvinnufærni.
- Héraðsdómur hefur einnig staðfest að **offituaðgerðir** geta fallið undir veikindahugtak kjarasamninga, en það var gert í dómi Héraðsdóms Reykjaness nr. E-3377/2009. Í því tilviki var um óvinnufærni vegna offitu að ræða.

2. Tilkynning, vottorð og útlagður kostnaður

- Tilkynna yfirmanni strax ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss
- Yfirmaður ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar.
- Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni/yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- Starfsmaður skal skila læknisvottorði ef þess er krafist og fjarveran er **lengri en 5 dagar** eða endurteknar fjarvistir
- Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- Vinnuveitandi skal endurgreiða starfsmanni læknisvottorð og viðtal vegna öflunar þess
- Vinnuveitanda ber að greiða starfsmanni þau útgjöld sem hann hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum 45/2015.

3. Réttur til launa vegan veikinda og slysa

Starfstími

Fjöldi daga

0-3 mán

14 dagar (+91 dagur v/slyss)

3-6 mán

35 dagar (+91 dagur v/slyss)

6 mán

119 dagar (+91 dagur v/slyss)

1 ár

133 dagar (+91 dagur v/slyss)

7 ár

175 dagar (+91 dagur v/slyss)

12 ár

273 dagar

18 ár

360 dagar

Veikindaréttur tímavinnustarfsmanna

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

- Veikindaréttur ræðst af þjónustualdri hjá ríkinu, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta af almannafé, gr. 12.2.5.
- Síðustu 12 mánuðir skoðaðir.
- Allir dagar taldir með í veikindum, líka helgar.
- Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.
- Frá fyrsta degi veikinda skal greiða öll reglubundin laun: dagvinnulaun, vaktaálag, fasta yfirvinnu.
- Eftir viku veikindi bætist við **meðaltal yfirvinnu og breytingargjald síðustu 12 mánuði.**
 - Ef um slys á vinnustað er að ræða á viðkomandi rétt á fullum greiðslum frá fyrsta degi.

Hlutaveikindi

- Einungis samið um hlutaveikindi í kjarasamningum hjá starfsmönnum ríkis og sveitarfélaga.
 - **Ekki samið um hlutaveikindi í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði.**
- Heimildarákvæði:
 - *"Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi."*
- Talning veikindadaga starfsmanns sem vinnur skert starf vegna slysa eða veikinda (hlutaveikinda) skal þannig framkvæmd að skilja að talningu líkt og um tvo starfsmenn væri að ræða, sem gegna hvor sínu hlutastarfinu, annar er veikur en hinn frískur. Telja skal veikindadaga hjá hinum veika miðað við hlutfall veikindalauna **en sá fríski ávinnur sér veikindarétt í samræmi við unnið starfshlutfall.**

4. Starfshæfnisvottorð

Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í **1 mánuð eða lengur**, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar

Trúnaðarlæknir: Félagsdómur frá 23. nóvember 2022 í máli

Málsatvik

- Krafist viðurkenningar á því með dómi að vinnuveitanda sé óheimilt að skikka starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis vinnuveitandans.
- Ágreiningur bundinn við það hvort vinnuveitandi geti á grundvelli kjarasamnings gefið starfsmanni fyrirmæli um að mæta til trúnaðarlæknis.
- Í kjarasamningsákvæðunum er ekki vikið að því með hvaða hætti trúnaðarlæknir skuli leggja mat á vinnufærni starfsmanns eða hver skuli vera undanfari útgáfu læknisvottorðs hans.
- Stefndi hélt því fram að trúnaðarlæknir gæti ekki gefið út læknisvottorð nema að hann hafi hitt starfsmann og eftir atvikum skoðað hann.

Niðurstaða

- Trúnaðarlæknir þarf ekki í öllum tilvikum að hitta starfsmann til að gefa út læknisvottorð, enda getur verið unnt að sannreyna vinnufærni með öðrum hætti, svo sem á grundvelli sjúkraskrár og upplýsinga frá öðrum læknum.
- Að sama skapi verður ekki séð að rökbundin nauðsyn standi til þess að starfsmaður mæti til trúnaðarlæknis svo að læknirinn geti veitt fyrirmæli um læknisrannsókn samkvæmt grein 13.2.1.4 í kjarasamningi.
- Leiðir ekki af skýringu kjarasamningsákvæða að vinnuveitandi geti skyldað starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis.
- Meginreglan er að sjúklingar geti leitað til þess læknis sem honum henti best, sbr. 20. gr. laga nr. 74/1997 og að heilsufar telst til einkamálefna fólks sem nýtur verndar 71. gr. stjórnarskrárinnar.

Trúnaðarlæknir: Félagsdómur frá 23. nóvember 2022 í máli

Málsatvik

- Krafist viðurkenningar á því með dómi að vinnuveitanda sé óheimilt að skikka starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis vinnuveitandans.
- Ágreiningur bundinn við það hvort vinnuveitandi geti á grundvelli kjarasamnings gefið starfsmanni fyrirmæli um að mæta til trúnaðarlæknis.
- Í kjarasamningsákvæðunum er ekki vikið að því með hvaða hætti trúnaðarlæknir skuli leggja mat á vinnufærni starfsmanns eða hver skuli vera undanfari útgáfu læknisvottorðs hans.
- Stefndi hélt því fram að trúnaðarlæknir gæti ekki gefið út læknisvottorð nema að hann hafi hitt starfsmann og eftir atvikum skoðað hann.

Niðurstaða

- Trúnaðarlæknir þarf ekki í öllum tilvikum að hitta starfsmann til að gefa út læknisvottorð, enda getur verið unnt að sannreyna vinnufærni með öðrum hætti, svo sem á grundvelli sjúkraskrár og upplýsinga frá öðrum læknum.
- Að sama skapi verður ekki séð að rökbundin nauðsyn standi til þess að starfsmaður mæti til trúnaðarlæknis svo að læknirinn geti veitt fyrirmæli um læknisrannsókn samkvæmt grein 13.2.1.4 í kjarasamningi.
- Leiðir ekki af skýringu kjarasamningsákvæða að vinnuveitandi geti skyldað starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis.
- Meginreglan er að sjúklingar geti leitað til þess læknis sem honum henti best, sbr. 20. gr. laga nr. 74/1997 og að heilsufar telst til einkamálefna fólks sem nýtur verndar 71. gr. stjórnarskrárinnar.

5. Lausn frá störfum

1. Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
2. Þegar starfsmaður hefur verið samfelldur frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
3. Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.
 - Rétt er þó að starfsmaður leiti fyrst til síns stéttarfélags og fái úr því skorið hvort hann eigi frekari réttindi þangað að sækja, eins og t.d. í sjúkrasjóð, áður en hann fer fram á lausn frá störfum vegna varanlegrar óvinnufærni.

6. Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í **3 mánuði**.
- Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í **hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993**.
- Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur

7. Skráning veikindadaga

Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

7. Skráning veikindadaga

Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

8. Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

- Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.
 - Ath. Talning veikindadaga í fæðingarorlofi

9. Veikindi barna yngri en 13 ára

Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (86.4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir **13 ára aldri**, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

10. Mæðraskoðun og tækifrjóvgun (kom inn í kjarasamninga 2024)

13.3 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 13.3.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar og skulu halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns), þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 13.3.2 Þeir starfsmenn sem þurfa að vera fjarverandi vegna tæknifrjóvgunar halda rétti til greiðslu dagvinnulauna og eftir atvikum vaktaálags skv. reglubundinni vaktskrá (eins og vegna veikinda barns) í allt að 15 vinnudaga. Starfsmaður skal skila vottorði frá viðkomandi lækni.

11. Veikindi í orlofi

- Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, **enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.**
 - Hvað er að njóta orlofs? Hrd. 56/2013
- Tilkynna skal yfirmanni **án tafar** með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.
- Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.

12. Uppsögn í veikindum

- Starfsmenn njóta sömu kjara á uppsagnarfresti eins og áður og á það einnig við um veikindarétt.
- Ef veikindi standa lengur en uppsagnarfresti nemur skiptir máli hvort veikindin hafi hafist fyrir eða eftir uppsögn.
- Ef veikindi hefjast fyrir uppsögn ber starfsmanni réttur til greiðslu samkvæmt áunnum veikindarétti þó svo að veikindi standi lengur en uppsagnarfrestur eða biðlaunaréttur. Starfsmaður á þannig rétt til launa eins lengi og óvinnufærni stendur, óháð því hversu lengi uppsagnarfrestur stendur, eða þar til veikindaréttur hans er fullnýttur.
- Ef veikindi hefjast eftir uppsögn lýkur veikindarétti um leið og ráðningarsambandinu lýkur formlega við starfslok. Þá stendur bara eftir starfslokauppgjör vegna áunninna réttinda, svo sem orlofs og frítökuréttar.
- Ef starfsmaður hefur lent í vinnuslysi, slysi á leið til eða frá vinnu eða atvinnusjúkdómi verður réttur hans til launa ekki skertur með uppsögn og heldur starfsmaður launagreiðslum svo lengi sem slysaréttur hans nær og óvinnufærni stendur.

13. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

- Réttur til launa vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma byggir bæði á lögum og kjarasamningum.
- Mikilvæg réttindi er að ræða.
- Í sumum tilvikum kann einnig að vera um skaðabótaskyld slys að ræða og þarf þá að líta til reglna skaðabótaréttar.
- Vinnuslys í vinnuréttarlegum skilningi: Skiptir ekki máli hvort atvinnurekandi eða einhver sem hann ber ábyrgð á er um slysið að kenna. Ef slík slys verða á viðkomandi starfsmaður sinn veikindarétt samkvæmt kjarasamningi, en að auki greiðast dagvinnulaun í **91 daga**.
- Slysarétturinn er sjálfstæður og skerðir ekki annan veikindarétt. Ávinnsla hans er einnig ólík veikindarétti, **þannig að hann gildir frá fyrsta starfsdegi og fyrir hvert slys**.
- Atvinnurekandi á einnig að standa straum af kostnaði við að flytja hinn slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir eðlilegan sjúkrakostnað á meðan hann nýtur launa, ef Tryggingastofnun greiðir hann ekki.

Vinnuslys:

Dómur Hæstaréttar frá 4. október 2023 í máli nr. 11/2023

Málsatvik:

- Einstaklingur varð fyrir líkamstjóni á árinu 2018 þegar ekið var á hann á gangbraut við Ananaust.
- Starfsmaðurinn gekk til vinnu og hljóp frá vinnustað til heimilis.
- Ágreiningslaust var að starfsmaðurinn var vanur að hlaupa rúmlega níu kílómetra langa leið heim sem lá frá vinnustað hans í Laugardal að heimil sínu við Hagamel.
- Deildu aðilar um hvort atvinnurekanda bæri að greiða starfsmanninum bætur á grundvelli reglna sem gilda um slys starfsmanna vinnuveitanda **utan starfs** eða reglna sem gilda um slys sem starfsmenn verða fyrir í **starfi**.
- Einnig var deilt um það hvort starfsmaðurinn hefði verið á **eðlilegri leið** milli vinnustaðar og heimilis þegar slysið varð í skilningi reglna um slys sem starfsmenn verða fyrir í starfi.

Niðurstaða:

- Starfsfólk þarf að fá svigrúm til þess að velja sér leið sem hentar ferðamáta þeirra sem kjósa að hlaupa eða ganga í vinnuna enda engar reglur að finna um það að starfsfólk þurfi að fara stystu eða beinustu leiðina.
- Hæstiréttur komst að þeirri niðurstöðu að þegar leið starfsmannsins væri metin hafi hún **ekki verið úr hófi löng**, þegar tekið væri mið af því að hann hafi kosið að hlaupa á göngu- og hlaupastígum fremur en gangstéttum umferðargatna.



Atvinnusjúkdómur

- Hugtakið atvinnusjúkdómur er ekki skilgreint í lögum eða kjarasamningum.
- Almennt er þó átt við sjúkdóm sem á rætur að rekja til starfs viðkomandi.
- Atvinnusjúkdómar eru sjúkdómar sem eiga beint eða óbeint rætur að rekja til vinnunnar, hvort heldur sem er vegna eðlis vinnunnar, tilhögunar vinnu eða aðbúnaðar á vinnustað.
- Atvinnusjúkdómar geta verið ýmis konar.
 - Til dæmis ofnæmi fyrir tilteknum **efnum, stoðkerfisvandamál, heyrnarskerðing vegna hávaða.**
- Um atvinnusjúkdóma og varnir gegn þeim er fjallað í vinnuverndarlögum og ýmsum reglugerðum. Með sama hætti og varðandi vinnuslys, tengjast atvinnusjúkdómar vinnurétti og skaðabótarétti. Nokkrir dómar hafa fallið um skaðabótaskylda atvinnusjúkdóma. T.d. Hrd. 315/2006 (Astmi) og Hrd. 1996:4139 (heyrnaskerðing)
- Erfitt að sanna að um atvinnusjúkdóm sé að ræða þar sem sanna þarf að orsök sjúkdómsins sé að finna í vinnuumhverfinu.

Kynrænt misræmi

Dómur Hæstaréttar frá 28. júní í máli nr. 5/2023

- **Málsatvik:**

- Einstaklingur (transmaður) hafði gengist undir kynstaðfestandi skurðaðgerð (brjóstnám).
- Einstaklingurinn óskaði eftir greiðslu launa í veikindaforföllum vegna aðgerðarinnar.
- Byggði hann á því að aðgerðin hefði verið nauðsynleg til þess að koma í veg fyrir kynama, þ.e. þá vanlíðan sem fæst af því að kyneinkenni samrýmist ekki kynvitund, og hefði hún því verið nauðsynleg til þess koma í veg fyrir óvinnufærni.
- Einstaklingum var neitað um laun í veikindaforföllum.
- Byggt var á því að hálfu atvinnurekanda að lögin hafi átt að leiða til þess að kynmisræmi væri ekki sjúkdómur og því væru það í raun mannréttindi einstaklingsins að fá ekki veikindagreiðslur vegna aðgerðarinnar.

- **Niðurstaða:**

- Hæstiréttur staðfesti rétt einstaklingsins til launa í veikindaforföllum vegna aðgerðarinnar.





SAMEYKI

Takk fyrir!

Kjara- og starfsumhverfi hjá ríki og sjálfseignarstofnunum

13.11. 2024

Kaffihlé í 10 mín

13. 11. 2024

Umræðuhópar

13.11. 2024

Umræðuhópar

- Hópar hafið 30 mín til að ræða saman
- Skipa ritara og framsögumann
- **Fjalla um hvaða áskoranir eru á ykkar vinnustað?**
- Þeir sem eru á fjarfundi láti vita hverjir geta tekið þátt í hópavinnu
- Hópar skili af sér niðurstöðum umræðunnar

Önnur mál

13.11. 2024

Takk fyrir komuna á fundinn!