



**SAMEYKI**  
STÉTTARFÉLAG

Fundur trúnaðarmanna hjá Reykjavíkurborg, sveitarfélögum ofl.  
21. nóvember 2024

## Velkomin á fund trúnaðarmannaráðs

Vinsamlega stilla mikkrofón á “mute”



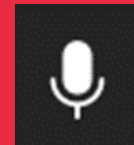
Hafa ekki kveikt á myndavél



Rétta upp hönd ef þú vilt tala



Þegar þú færð orðið opnar þú mikkrofón og opnar fyrir mynd



# Dagskrá

1. Setning fundar Ingibjörg Sif Sigríðardóttir formaður
2. Kjaramál, veikindaréttur og persónuálag hjá Reykjavíkurborg – Kjaradeild

Kaffihlé

3. Umræðuhópar– Hvaða áskoranir eru á ykkar vinnustað?

Skil á niðurstöðum frá hópum

4. Önnur mál

# Kjara- og starfsumhverfi hjá ríki og sjálfseignarstofnunum

**21.11. 2024**

# Persónuálag



Launatafla Sameykis og Reykjavíkurborgar

Gildir frá 1.apríl 2024

Lfl.	Grunnþr.	1,6%	3,2%	4,8%	6,4%	8,0%	9,6%	11,2%	12,8%	14,4%	16,0%
217	439.252	446.280	453.308	460.336	467.364	474.392	481.420	488.448	495.476	502.504	509.532
218	442.222	449.298	456.373	463.449	470.524	477.600	484.675	491.751	498.826	505.902	512.978
219	445.222	452.346	459.469	466.593	473.716	480.840	487.963	495.087	502.210	509.334	516.458
220	448.251	455.423	462.595	469.767	476.939	484.111	491.283	498.455	505.627	512.799	519.971
221	451.311	458.532	465.753	472.974	480.195	487.416	494.637	501.858	509.079	516.300	523.521
222	455.587	462.876	470.166	477.455	484.745	492.034	499.323	506.613	513.902	521.192	528.481
223	458.709	466.048	473.388	480.727	488.066	495.406	502.745	510.084	517.424	524.763	532.102
224	461.862	469.252	476.642	484.031	491.421	498.811	506.201	513.591	520.980	528.370	535.760
225	465.045	472.486	479.926	487.367	494.808	502.249	509.689	517.130	524.571	532.011	539.452
226	468.542	476.039	483.535	491.032	498.529	506.025	513.522	521.019	528.515	536.012	543.509
227	472.073	479.626	487.179	494.733	502.286	509.839	517.392	524.945	532.498	540.052	547.605
228	475.639	483.249	490.859	498.470	506.080	513.690	521.300	528.911	536.521	544.131	551.741
229	479.242	486.910	494.578	502.246	509.913	517.581	525.249	532.917	540.585	548.253	555.921
230	482.879	490.605	498.331	506.057	513.783	521.509	529.235	536.961	544.688	552.414	560.140
231	486.554	494.339	502.124	509.909	517.693	525.478	533.263	541.048	548.833	556.618	564.403
232	490.265	498.109	505.953	513.798	521.642	529.486	537.330	545.175	553.019	560.863	568.707
233	494.014	501.918	509.822	517.727	525.631	533.535	541.439	549.344	557.248	565.152	573.056
234	497.799	505.764	513.729	521.693	529.658	537.623	545.588	553.552	561.517	569.482	577.447
235	501.624	509.650	517.676	525.702	533.728	541.754	549.780	557.806	565.832	573.858	581.884
236	505.485	513.573	521.661	529.748	537.836	545.924	554.012	562.099	570.187	578.275	586.363
237	509.386	517.536	525.686	533.837	541.987	550.137	558.287	566.437	574.587	582.738	590.888

Persónuálag tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum (1. apríl 2024 – 31. mars 2028):

Frá 1. apríl 2024 – 1,6%

Frá 1. apríl 2025 – 1,7%

Frá 1. apríl 2026 – 1,75%

Frá 1. apríl 2027 – 1,8%

# Greinar sem fjalla um persónuálag í kjarasamningi:

**Grein 1.2.2.2** – Starfsreynsla í starfi sem krefst ekki háskólamenntunar

**Grein 1.2.2.3** – Fagreynsla í starfi sem krefst háskólamenntunar

**Grein 1.2.2.4** – Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem krefst ekki háskólamenntunar

**Grein 1.2.2.5** – Viðbótarmenntun á háskólastigi umfram grunnkröfur í starf sem krefst háskólamenntunar



## Persónuálag - vegna starfspróunar, fagreynslu og símenntunar í starfi

- **Grein 1.2.2.2: störf sem krefjast ekki háskólamenntunar**
  - Persónuálag skv. þessari grein getur mest numið samtals 6 þrepum
  - Hækkar eftir 1 ár, 3 ár, 5 ár, 7 ár, 9 ár og 12 ár
  - Einnig metin fyrri starfsreynsla í sambærilegu starfi (þarf að leggja fram gögn)
- **Grein 1.2.2.3: störf sem krefjast háskólamenntunar**
  - Persónuálag skv. þessari grein getur mest numið samtals 6 þrepum
  - Hækkar eftir 1 ár í starfi hjá RVB, 2ja ára fagreynslu, 3ja ára fagreynslu, 5 ára fagreynslu, 7 ára fagreynslu og 9 ára fagreynslu
  - Ákvæðið tók gildi 1. apríl 2020. Samið var um að starfsfólk sem var í starfi sem krafðist háskólamenntunar þegar ákvæðið tók gildi og hefði áunnið sér hærra persónuálag svk. gr. 1.2.2.2 heldur en 1.2.2.3, héldi því.
  - Einnig metin fyrri fagreynsla í starfsgrein (þarf að leggja fram gögn)

# Hvað er starfsgrein? Sbr. gr. 1.2.2.3

- Fari starfsmaður í annað starf innan sömu starfsgreinar sem einnig krefst háskólamenntunar fær hann áunna fagreynslu metna í nýju starfi sem einnig krefst háskólamenntunar.
- Krafa um hærra menntunarstig heldur en formlegt grunnnám á háskólastigi skiptir ekki máli
- Dæmi: Stuðningsráðgjafi í búsetuúrræði sem verður forstöðumaður þjónustuíbúða flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Forstöðumaður á frístundaheimili sem verður mannauðsráðgjafi hjá RVB flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Frístundaráðgjafi sem verður aðstoðarforstöðumaður flytur með sér áunna fagreynslu.
- Dæmi: Sérfræðingur á bókasafni sem verður deildarstjóri á bókasafni flytur með sér áunna fagreynslu.

## Ef starfsmaður flyst úr starfi hjá Reykjavíkurborg sem krefst ekki háskólamenntunar í starf sem krefst háskólamenntunar?

Skv. grein 1.2.2.3 flytur starfsmaður aðeins með sér 1 ár.

Ef um umfangsmikla starfsreynslu er að ræða er þó rétt að fara fram á önnur laun.

### Starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 3 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 5 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 7 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 9 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 12 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.

### Fagreynsla og starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi hjá Reykjavíkurborg röðun einu þrepi ofar en ella.
- Eftir 2ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 3ja ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 5 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 7 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella
- Eftir 9 ára fagreynslu í starfi raðast starfsmaður 1 þrepi ofar en ella

# Önnur laun

Í verklagi um viðmið fyrir önnur laun er gert ráð fyrir að hægt sé að meta umfangsmikla starfsreynslu sem nýtist í starfi.

Í þeim tilfellum sem starfsmaður hefur áunnið sér háan starfsaldur í starfi sem krefst ekki háskólamenntunar og fer svo í starf sem krefst háskólamenntunar er hægt að leggja inn beiðni um önnur laun á grundvelli þess að búa yfir **færni sem er umfram kröfur** í starf.

# Önnur laun frh.

## **Færni umfram kröfur**

*Þekking, reynsla og/eða færni starfsmanns sem starfseining nýtir með virðisaukandi hætti en ekki er gerð krafa um í starfi;*

- *eykur gæði í starfseminni,*
- *eykur skilvirkni,*
- *er til hagræðingar eða kemur í veg fyrir að kaupa þurfi aðkeypta þjónustu t.d. á sviði tækniþekkingar, gæðamála, þróunar, fræðslu, miðlunar, verkefnastjórnunar o.fl.*

## **Þrep1. 1 – 4 stig**

Færni starfsmanns umfram kröfur starfs nýtist til virðisauka fyrir innra starf starfseiningar eða út fyrir starfsemi starfseiningar t.d. gæðavinna, þróunarvinna, samskiptamiðlun, vinna í þágu starfsumhverfis, þýðing á texta, færni til að mæta þörfum notendahópa (t.d. starfsfólk starfseiningar, aðrir notendahópar tiltekins fagsviðs/starfssviðs).

# Persónuálág vegna viðbótarmenntunar

- Grein 1.2.2.4: Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem krefst ekki háskólamenntunar
  - Persónuálág skv. þessari grein getur mest numið samtals 3 þrepum
  - Starfstengt nám sérsniðið að þörfum RVB – að hámarki 1 þrep
  - Formlegt nám á framhaldsskólastigi – að hámarki 1 þrep
  - Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði – 1 þrep
- Grein 1.2.2.5: Viðbótarmenntun umfram grunnkröfur í starf sem krefst háskólamenntunar
  - Persónuálág skv. þessari grein getur mest numið samtals 4 þrepum
  - Vegna diplománáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
  - Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1 þrep
  - Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 2 þrep
  - Vegna Doktorsþrófs fær starfsmaður 2 þrep
- Menntun er metin frá og með næstu mánaðamótum eftir að fullnægjandi gögn hafa verið lög

# Spurningar?

# 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 slysaföllum 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**

## 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

# 1. Hvað eru greiðsluskyld veikindi?

Sé starfsmaður forfallaður vegna **veikinda** eða **slyss**, **óvinnufær** vegna veikindanna eða slyssins, á ekki sjálfur **sök** á veikindum / slysi, sé í **ráðningarsambandi** við vinnuveitanda, **áunnið** sér veikindarétt, **tilkynni** vinnuveitanda um veikindin / slysið og staðfesti óvinnufærni með **læknisvottorði**, óski vinnuveitandi þess.

- Við mat á því hvað eru greiðsluskyld forföll er byggt á skilgreiningu læknisfræðinnar á sjúkdómshugtakinu. Algengast er að stuðst sé við læknisvottorð. Verða að vera nauðsynlegar aðgerðir og læknisfræðilega knýjandi.
- Dómstólar hafa fjallað um nokkur álitamál tengt því hvaða sjúkdómar falli undir veikindakafli kjarasamninga:
  - 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.
  - **Andlegir sjúkdómar**, svo sem þunglyndi og kvíði, eru greiðsluskyldir með sama hætti og líkamlegir sjúkdómar, svo lengi sem þeir valda óvinnufærni.

## 2. Tilkyning, vottorð og útlagður kostnaður

- Tilkynna yfirmanni strax
- 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
- Endurnýja mánðarlega ef starfsmaður er óvinnufær um langan tíma, má þó veita undanþágu frá þessu ef auðstætt að um lengri veikindafjarvist er að ræða
- Vinnuveitandi skal endurgreiða starfsmanni læknisvottorð og viðtal vegna öflunar þess.

### 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.
- 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.

### Niðurstaða

- Trúnaðarlæknir þarf ekki í öllum tilvikum að hitta starfsmann til að gefa út læknisvottorð
- Hægt sannreyna vinnufærni með öðrum hætti, svo sem á grundvelli sjúkraskrár og upplýsinga frá öðrum læknum.
- Enginn rökbundin nauðsyn að starfsmaður mæti til trúnaðarlæknis svo að læknirinn geti veitt fyrirmæli um læknisrannsókn

## Frh. Trúnaðarlæknir

# Dómur Landsréttar frá 2. júní 2023 í máli nr. 168/2023

### Málsatvik:

- Deilt var um greiðslu launa í veikindaforföllum.
- Starfsmaðurinn byggði á því að hún hefði haft lögmæt veikindaforföll á tilgreindu tímabili og studdi kröfu sína þremur læknisvottorðum.
- Í öllum vottorðunum var tekið fram að væri óskað nánari upplýsinga um sjúkdóm starfsmannsins skyldi trúnaðarlæknir snúa sér til þess læknis sem vottorðið ritaði.
- Félagsdómur frá 23. nóvember 2022 í máli nr. 3/2022 fordæmisgildi við úrlausn málsins.

### Niðurstaða:

- Starfsmanninum bar ekki skylda til að mæta til trúnaðarlæknis
- Stóð atvinnurekanda nær að ganga eftir því að læknirinn ynni allt að einu vottorð um heilsufar starfsmannsins í kjölfar þess að hún mætti ekki til skoðunar.
- Var talið að starfsmaðurinn hefði fært á það sönnur með þeim læknisvottorðum sem hún aflaði og kom til atvinnurekanda að hún hefði verið óvinnufær með öllu vegna sjúkdóms á umræddu tímabili.

## 5. Lausn frá störfum

1. 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
2. Samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni
3. Starfsmaður getur óskar eftir lausn frá störfum ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

## 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.



## 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

- 12 vinnudaga (86.4 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna undir **13 ára aldri**
- Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá.

## 10. Mæðraskoðun og tækifrjóvgun

### 11.9 Mæðravernd og tæknifrjóvgun

- 11.9.1 Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á launum, þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.
- 11.9.2 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 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 byggir bæði á lögum og kjarasamningum.
- Skaðabótaskyld slys?
- 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 Ánanaust.
- Starfsmaðurinn gekk til vinnu og hljóp frá vinnustað til heimilis.
- 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) og neitað um laun í veikindaforföllum vegna aðgerðarinnar.
- Hann taldi aðgerðina vera 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.
- 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.



# Spurningar?

# 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!