

LD-Vegleiðing	Dagur: 11.2.2009	Ár-nr. 2009-1
Til <b>Stovnar hjá tí almenna</b>	LD j. nr. 8464-00-0018/2008	
Heiti <b>Vegleiðing um lön undir sjúku</b>		

## Inngangur

Lønardeildin vil við hesi vegleiðing greiða frá ymiskum spurningum um lön undir sjúku.

Í fyrstu atløgu verður greitt frá lógargrundarlagnum og teimum viðurskiftum, ið skipað eru í lóg. Síðan verður greitt frá ymiskum ásetingum og trupulleikum, ið hava stungið seg upp í kjalarvørrinum av tí.

Vónandi fer henda vegleiðing at lætta um, tá ið mál um lön undir sjúku verða viðgjørd.

Vegleiðingin vendir sær til almennar arbeiðsgevarar, starvsmenn og starvsfólk, sett við starvsmannarættindum.

Fíggjarmálaráðið, Lønardeildin 11. februar í 2009

Snorri Fjallsbak

## 1. Rættarstöði

1.1 Starvsmannalógin ( SML ) Løgtingslóg nr.13 frá 20. mars 1958 um starvsmenn/funktionærer, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 36 frá 2.juni 1970

**§ 1. stk.1.** *Sum starvsmaður eftir hesi lóg er at skilja:*

a) *Persónur, sum starvast í handli, á skrivstovu ella á vørugoymsluavgreiðslu, sum kann setast javnbjóðis*

b) *Persónur, hvørs starv er at veita tekniska ella kliniska hjálp, sum ikki kemur undir handverk ella ídnað, og hartil aðrir, sum starvast í arbeiði, sum kann setast javnbjóðis.*

c) *Persónur, hvørs starv er bara ella fyri ein meginpart arbeiðsgevarans vegna at hava eftirlit við útinningini av annars arbeiði.*

d) *Persónur, hvørs arbeiði fyri ein meginpart er av sama slag sum tilskilað undir a) og b).*

**§ 1. stk.2.** *Tað er ein treyt fyri nýtslu lógarinnar, at viðkomandi persóns arbeiðsmegi fyri ein meginpart er bundin í viðkomandi virki, og at hansara starv er soleiðis, at hann er undir fyrstíling arbeiðsgevarans.*

Starvsmannalógin er ein meginlóg á føroyska arbeiðsmarknaðinum og veitir starvsmanni nøkur grundleggjandi rættindi. Starvsmannalógin er ein sokallað tvingandi lógargrein, t.e., at hon ikki í avtalu ella sáttmála kann verða sett til viks og veita starvsmanni verri treytir enn ásett í lógini,

## 1.2 Sáttmálar

Persónar, ið ikki lúka treytirnar í SML § 1, kunnu í sáttmála fáa somu rættindi sum starvsmenn. Sáttmálar, sum Fíggjarmálaráðið hevur við fakfeløg, vísa vanliga til starvsmannalógina í sambandi við lön undir sjúku. Haraftrat kunnu

onnur rættindi viðvíkjandi lön undir sjúku, ið eru meira umfatandi enn tey, sum ásett eru í starvsmannalógini, verða veitt starvsfólkinum.

1.3 Dagpeningalógin ( DL ) Løgtingslóg nr. 74 frá 8. mai 2001 um dagpening vegna sjúku o.a., sum seinast varð broytt við løgtingslóg nr. 9 frá 30. mars 2004

Persónar, sum í sambandi við sjúku hvørki hava rættindi í starvsmannalógini ella í sáttmála, hava rættindi eftir DL. Hetta er serliga viðkomandi fyri tímalønt starvsfólk.

1.4 Fyrisitingarlógin ( FL ) Løgtingslóg nr. 132 frá 10. juni 1993 um Fyrisitingarlóg / om Forvaltning

Víst verður millum annað til FL kap 5 og 6 í sambandi við partshoyring og ætlanarskriv um uppsøgn, sí **3.6.1**.

1.5 Dómsvenja og rættarkelda

Í tann mun tað er sambæriligt við føroyska lóggávu, hevur danskur starvsmannarættur og donsk dómsvenja verið nýtt í arbeiðinum við hesari vegleiðing. Føroysk dómsvenja og starvsmannarættur hava verið nýtt í tann mun, tað er gjørligt.

2. Persónsskarin

2.1 Mánaðarløntur

Mánaðarløntur, ið arbeiðir í minsta lagi 20 tímar um vikuna og annars lýkur ásetingarnar í SML § 1, hevur starvsmannarættindi. Í minsta lagi helvtin av hesum arbeiði skal vera starvsmannararbeiði og haraftrat vera støðugt. Samstundis skal arbeiðið vera soleiðis, at hann er undir arbeiðsgevarans fyrstíling. Hann er sum minstakrav vardur av starvsmannalógini viðvíkjandi lön undir sjúku og kann haraftrat hava betri rættindi skipað eftir sáttmála, sí **1.1** og **1.2** Mánaðarløntur, ið fellur uttanfyri SML og ikki hevur starvsmannarættindi sambært sáttmála, hevur hinvegin í sambandi við lön undir sjúku rættindi eftir DL, sí **1.1** til **1.3**

2.2 Tímaløntur

Tímaløntur hevur starvsmannarættindi, um hann sambært starvsmannalógini arbeiðir í minsta lagi 20 tímar um vikuna og starvsliga er knýttur at arbeiðsplássinum sambært ásetingunum í SML § 1, sí **1.1**. Haraftrat er gjørligt hjá tí tímalønta at fáa rættindi sum starvsmaður gjøgnum avvarðandi sáttmála ella at fáa síni viðurskifti viðvíkjandi lön undir sjúku skipað í sáttmála. Tímaløntur, ið fellur uttanfyri starvsmannalógina og sáttmála, er fevndur av DL viðvíkjandi lön undir sjúku sí **1.1** til **1.3**

3. Starvsmannalógin § 5

3.1 Lógligt forfall

**§ 5. stk.1.** *Verður starvsmaður orsakað av sjúku ikki førur at gera sítt arbeiði, er hansara tænanstuvanrøkt at meta sum lógligt forfall, uttan so, at starvsmaður í starvstíðini hevur verið úti eftir sjúkuni við vilja ella grovum ósketni, ella at hann við svik hevur dult, at hann hevur gingið við sjúkuni.*

Starvsmaður hevur sum meginreglu rætt til lön undir sjúku. Sjúka verður undir hesum treytum roknað sum lógligt forfall:

- Skal læknaliga kunna eyðkennast sum sjúka, og at sjálv sjúkan grundar fráveruna
- Sjúkan skal forða fyri, at viðkomandi kann útinna sítt arbeiði á nøktandi hátt
- Starvsmaður skal virkin virka fyri, at sjúkratiðin er so stutt sum til ber.

§ 5 verjir bara ta sjúku, ið førir við sær, at starvsmaður ikki er førur fyri at gera sítt arbeiði á nøktandi hátt. Metir starvsmaður, at hann er førur fyri at gera arbeiðið, uttan at tað verður honum til ampa, og kann hann samstundis uttan stórvegis trupulleikar koma til og frá arbeiðsstaðnum, *skal* hann mæta til arbeiðis. Er ivi um hesa meting, kann arbeiðsgevarin krevja læknávátan og rinda hana, sí **3.5**. Tó verður frágreiðing starvsmansins um sjúkuna vanligu havd sum grundarlag, tá ið sjúkan í mesta lagi er 7 dagar, sí **3.4**

Starvsmaður kann, sjálv um viðkomandi er førur fyri at mæta til arbeiðis og gera sítt arbeiði á nøktandi hátt, hava lógligt forfall, um tað læknaliga er mettt *neyðugt* fyri at stytta um sjúkratíðina.

Starvsmaður varðveitir sum meginregla alla sína *vanligu løn* íroknað øll *føst ískoyti* og øll síni *rættindi* undir lógligum forfalli.

Umframt vanligu sjúku kann verða víst á onnur dømi um forfall, ið kanska eru eitt sindur óvanlig, men tó lóglig, eitt nú forfall av skaða, íkomin av vandamiklum, men tó viðrúðendum ítróttargreinum, eitt nú boksing og fallskíggjalop. Lógligt forfall er eisini, um starvsmaður eftir avtalu við arbeiðsgevara fer í viðgerð fyri rúsdrekka- ella rúsevnismissnýtslu.

### 3.2 Ikki lógligt forfall

Undantøk til meginregluna um lógligt forfall eru sjúka fingin *við vilja* ella *grovum ósketni*.

Hesi undantøk eru tó trupul at allýsa fullkomiliga. Dømi um ikki lógligt forfall, sum verður mettt sum sjálggjørð sjúka, eru víst niðanfyri:

- forfall vegna sjúku í sambandi við nýtslu/misnýtslu av rúsdrekka ella rúsdrekkakoyring
- forfall vegna sjúku í sambandi við bardaga ella harðskap, ið ein sjálvur hevur elvt til
- forfall vegna sjúku í sambandi við sterilisering ella kosmetiska skurðviðgerð, ið ikki er læknaliga grundað, men bara framd eftir ynski starvsmansins.

Avleiðingin av ólógligum forfalli kann verða, at ávaring verður givin, at arbeiðsgevarans skylda at rinda løn verður suspenderað ella, at viðkomandi verður burturvístur ella sagdur úr starvi. Burturvísing og uppsøgn krevja tó, at serliga grovar umstøður gera seg galdandi.

Hvussu grovt ósketni hjá starvsmanni er, fer altíð at vera ein metingarspurningur, og er støðan eisini ymisk alt eftir, hvat arbeiðspláss og arbeiði, talan er um.

Tá ið mettt verður um grovleikan, verður millum annað hugt at, hvussu tilvitaður starvsmaður var um vandan fyri sjúku ella skaða av einum ávísium virkseimi, og hvussu nógva skyld viðkomandi sjálvur hevði.

#### 3.2.1 Dyljan av sjúku fyri starvssetan

Um starvsmaður, fyri starvssetan letur vera við at kunna arbeiðsgevara um sjúku, ið eftir vanligari læknaligari meting hevur ávirkan á arbeiðsførið, verður forfall, ið stendst av hesari sjúku, ikki mettt at vera lógligt.

Dentur verður lagdur á, at tað er sviksemi, tað tilætlaða dulsmálið, ið hevur týðning fyri, um sjúkan verður mettt sum ikki lógligt forfall.

Harafturímóti verður frávera vegna sjúku, ið varð grødd, men síðan eftir starvssetan er kyknað upp aftur, mettt sum lógligt forfall. Tað er tó treytað av, at starvsmaður eftir øllum líkindum at døma ikki kundi vænta, at sjúkan tók seg upp aftur.

### 3.3 Sjúka, áðrenn byrjað verður í starvi

Fær starvsmaður forfall, áðrenn hann er byrjaður í starvi, skal hann skjótast gjørligt, fyri at sleppa undan *grovum mishaldi*, kunna arbeiðsgevaran um, at hann hevur forfall. Er arbeiðsgevarin kunnaður um forfallið, sí **3.4** og **3.5**, er tað sum meginregla ikki at rokna sum *grovt mishald*, og arbeiðsgevarin kann tí ikki meta starvssetanina sum ógildaða ella seta í verk tiltøk í sambandi við ikki lógligt forfall sí **3.2**.

Avtala um at seta starvsmann er bindandi, tá ið hon verður gjørd og ikki, tá ið starvsmaður *í roynd og veru* byrjar í starvinum. Hetta ber í sær, at starvsmaður og arbeiðsgevari longu tá fáa sínámillum rættindi og skyldur s.s. loyaltetskyldu, tagnarskyldu og krøv um ávísan atburð.

Lønarskyldan hjá arbeiðsgevaranum byrjar tó ikki fyrr enn starvsmaður *í roynd og veru* er byrjaður í starvinum. Er hann sjúkur, tá ið hann skuldi verið byrjaður í starvinum, fær hann ikki løn, fyrr enn hann er komin til arbeiðis. Starvsmaðurin hevur í hesum føri rættindi eftir DL sí **1.3**

### 3.4 Stutt varandi sjúka

Stutt varandi sjúka verður vanlig metta at vera sjúka, ið varir í mesta lagi *7 dagar*. Starvsmaður *skal*/skjótast gjørligt boða arbeiðsgevara frá, at hann hevur forfall vegna sjúku. Neyvari reglur um fráboðan kunnu vera á einstaka arbeiðsplássinum. Til stutt varandi sjúku krevst sum meginregla *eingin* læknávátan, og starvsmanni nýtist tá ikki sjálvboðin at koma við læknávátan. Ger hann tað kortini, eigur hann útreiðslurnar. Í serligum føri, eitt nú tá ið illgruni er um svik, kann arbeiðsgevari krevja læknávátan fyri stutta sjúkragegu. Tá verður tað hildið at vera í lagi, fær hann læknávátanina á *5. sjúkradegi*.

Arbeiðsgevarin rindar altíð fyri umbidnar læknávátanir. Tað er vanlig eitt krav, at læknávátanin verður útflyggjað í sambandi við persónliga viðtalu hjá lækna ella læknavitjan við hús.

Er viðkomandi starvsmaður ikki sinnaður at veita arbeiðsgevaranum læknávátan, kann støðan metast eftir kriteriumum í **3.5**

### 3.5 Leingi varandi sjúka

**§ 5. stk. 4.** *Undir sjúku, sum er longri enn 14 dagar, hevur arbeiðsgevari rætt til, uttan útreiðslur fyri starvsmann, at krevja sær upplýsingar um drúgd sjúkunar gjøgnum starvsmansins lækna ella gjøgnum ein av starvsmanninum valdum serlækna. Lýkur starvsmaður ikki hesa skyldu, uttan at góðar grundir eru til tess, hevur arbeiðsgevari rætt til at slíta tænaastuna uttan freist.*

Starvsmaðurin skal, sum við stuttari sjúku skjótast gjørligt boða arbeiðsgevara frá, at hann hevur forfall vegna sjúku sí **3.4** Arbeiðsgevari *skal*/kunnast og arbeiðsgevari *kann* harumframt krevja læknávátan sambært § 5, stk.4.

Arbeiðsgevari kann velja at fáa læknávátan frá starvsmansins lækna ella frá einum serlækna, ið starvsmaðurin velur. Tá ið arbeiðsgevari krevur læknávátan, rindar hann hana, og vátanin skal fáast til vega við rímligari tíðarfreist, sum vanlig er innan eina viku. Um krøv til at flýggja út læknávátan, sí **3.4**

Tó kann tíðarfreistin fyri starvsmannin verða longd, um læknávátan skal verða útvegað frá serlækna. Er starvsmaður ikki sinnaður at útvega læknávátan frá lækna ella serlækna við rímligari freist, kann arbeiðsgevarin siga viðkomandi úr starvi við ongari freist.

Krevur arbeiðsgevarin ikki læknávátan, er *ikki* neyðugt hjá starvsmanni sjálvboðin at koma við læknávátan.

Arbeiðsgevari, ið ikki er kunnaður um sjúkuna, er heldur ikki bundin at rinda starvsmanni løn ta tíð, hann hevur forfall. Í grovum førum kann starvsmaður verða burturvístur ella sagdur úr starvi. Metingin um, hvussu grov forføllini eru, ið arbeiðsgevarin ikki er kunnaður um, kann verða tengd at títleikanum, longdini og orsøkini.

Arbeiðsgevari krevur við læknávátan skjalprógv fyri, at viðkomandi starvsmaður er sjúkur, og hvussu leingi sjúkan kann hugsast at vara. Hinvegin kann hann *ikki* krevja at verða kunnaður um, hvørja sjúku, talan er um. Skjalprógvíð er ikki endaligt, skilt á tann hátt, at arbeiðsgevari kann ikki meta starvsmann, sum framvegis er sjúkur, sum frískan, bara tí at sjúkratíðarbilið, staðfest er í læknávátanini, er lokið.

### 3.6 Uppsögn undir sjúku

Starvsmaður kann verða sagdur úr starvi undir sjúku, um tað ítøkiliga og rímiliga er væl grundað.

Tað er støðan hjá starvsmanni, tá ið uppsøgnin skal verða givin, ið er grundarlag undir metingini. At starvsmaður hevur fingið álvarsliga sjúku s.s krabbamein ella onnur mein, ið seinni kunnu elva til langt sjúkratíðarskeið, er ikki nóg mikið í sjálvum sær sum metingargrundarlag undir einari uppsøgn.

Í metingini verður millum annað hugt at, hvussu nóg sjúkan tyngir raksturin, hvussu langa starvstíð, starvsmaðurin hevur, um sjúkan er íkomin av arbeiðinum og hvussu leingi sjúkan hevur varað.

Verður undir sjúku starvsmansins lækniliga mett, at hann ongantíð verður frískur aftur, kann tað vera nóg mikið til at grunda eina uppsøgn, sjálvt um viðkomandi bara hevur havt stutt forfall. Tó skal vera havt í huga, at saklig heildarmeting altíð verður gjørd av støðuni, har millum annað verður hugt at metingarkrøvum, sum nevnd eru omanfyri.

Tá ið uppsøgn verður givin við vanligari freist, er starvsmaður vardur av ásetingunum í SML § 2.

Í einstøkum førum kunnu vera aðrar uppsagnartreytir, sí **3.6.1**.

**§ 2. stk. 1.** *Starvsavtala millum arbeiðsgevara og starvsmenn kann bara sigast upp til upphald eftir eini frest, sum givin er frammanundan samsvarandi stk. 2, uttan so, at avtalað er, at arbeiðið er bara fyríbils ella sum roynd, og at hesi arbeiðsviðurskiftir vara ikki longur enn 3 mánaðir.*

*Próvskylduna fyri, at tílk avtala er gjørd, hevur arbeiðsgevari.*

**Stk. 2.** *Tilsagnarfrestin til upphald frá arbeiðsgevara síðu kann ikki setast stytri enn:*

*1 mánað frest til upphald seinasta í einum mánað í fyrstu 6 mánaðar starvstíð.*

*3 mánað frest til upphald seinast í einum mánað eftir 6 mánað starvstíð.*

*Uppsagnarfrestin verður longd við 1 mánað fyri hvørt 3. starvsárið, tó longst í 6 mánaðir.*

**Stk. 3.** *Uppsøgn starvsmans skal gevast við 1 mánað frest til upphald seinasta í einum mánað, tó so at í skrivligum sáttmála kann longri uppsagnarfrest frá starvsmans síðu fyrisetast, men treytað av, at uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevara síðu verður longd samsvarandi.*

**Stk. 4.** *Uppsøgn skal verða givin seinast í mánaðinum frammanundan tí 1. sum uppsagnarfrestin byrjar. Uppsøgnin má gevast í so góðari tíð, at starvsmaður fær farið frá, innan starvstíðin er úti eftir einari eftir starvstíðini givnari uppsagnarfrest.*

**Stk. 5.** *Um so er, at starvsmaður heldur fram í einum virki, eftir at tað hevur skift eigara, skal starvstíð hansara undan eigaraskiftinum roknast uppí starvstíðina, uttan so mótgangandi skrivlig avtala er gjørd við nýggja arbeiðsgevarin. Starvsmaður hevur, tá ið hann heldur fram hjá nýggja arbeiðsgevaranum við fyrr galdandi uppsagnarfrest, onki krav móti fyrra arbeiðsgevaranum fyri ikki at hava sagt upp.*

**Stk. 6.** *Um so er, at starvsmaður fær tænað til sín og hús sítt til nýtslu sum lið í starvsavtaluni, skal uppsagnarfrestin vera minst 3 mánaðir frá arbeiðsgevara síðu. Starvsmaður við húsi sínum hevur rætt til móti leigu, sum fyrisett er, ella ókeypist at búgva í tænaðarhúsunum upp í 1 mánað aftaná upphald í starvinum, sama rætt hevur hús hansara við deyða starvsmansins. Har arbeiðsgevari heldur tað vera neyðugt fyri virki, hevur hann tó rætt til at krevja flyting beinanvegin, móti at rinda flytingarútreiðslurnar.*

#### 3.6.1 120 daga reglan

**§ 5. stk. 2.** *Tó kann vera fyrsett í skrifligum sáttmála í einstökum tænaustuviðurskiptum, at starvsmaður kann sigast upp við 1 mánað frest til upphald, tá ið ein mánaður er úti, tá ið ið starvsmaður innan fyr eitt tíðarskeið av 12 fylgjandi mánaðum hevur tikið ímóti løn undir sjúku í 120 dagar tilsamans. Gildi uppsøgninnar er treytað av, at hon verður givin beint aftaná teir 120 sjúkradagarnar, og meðan starvsmaður framvegis er sjúkur, harafturímóti skerjst gildi ikki av, at starvsmaður er komin aftur í starvið, eftir at uppsøgnin er givin*

Henda grein gevur arbeiðsgevara rætt til, undir teimum í greinini nevndu treytum, at siga starvsmanni úr starvi við 1 mánaðar freist.

Teir 120 dagarnir fevna um allar dagar í árinum, eisini sunnu- og halgidagar.

Avtalan skal vera *skriflig* og avtalað við einstaka starvsmannin eitt nú í setanarbrævinum. Sjúka í sambandi við viðgongutíð verður sum undantak *ikki* tald uppí teir 120 dagarnar, men sjúka ella skaði, sum er fingin í sambandi við arbeiði hjá starvsmanni, *verður* tald við.

Teir 12 fylgjandi mánaðirnir fylgja ikki álmanakkaárinum. Tað merkir, at teir verða roknaðir 12 mánaðir aftureftir frá einum ávísum degi, t.d. uppgerðardegnum. Uppsøgn skal fara fram í beinleiðis tilknýti til *endan* av teimum 120 døgnum og ikki frammanundan. Arbeiðsgevarin eigur at fáa *rimiliga* tíð at viðgera uppsagnarmálið, eftir at teir 120 dagarnir eru farnir. Staðfest er soleiðis í dómsúrskurði, at uppsøgn eftir 128 dagar er at meta sum rættstundis í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum, men uppsøgn eftir 130 dagar ikki er rættstundis.

Tað er tó ein treyt, at starvsmaður *framvegis* er sjúkur, tá ið uppsøgnin verður givin, soleiðis at skilja, at kemur starvsmaður aftur til arbeiðis, áðrenn uppsøgnin er givin, kann 120 daga reglan ikki verða nýtt.

Ásetingin í § 5, stk.2 skal skiljast á tann hátt, at tá ið 120 daga tíðarbilið skal verða roknað, kunnu sjúkradagar *ikki* verða roknaðir við frá einum tíðarbili frammanundan, tá ið tað var møguligt at nýta 120 daga regluna, uttan at hon var nýtt.

Eftir at viðkomandi er vorðin frískur aftur og av nýggjum er sjúkrameldaður, skulu ganga 120 dagar frá fyrsta sjúkradegi, áðrenn viðkomandi kann verða sagdur úr starvi eftir § 5, stk.2.

Er starvsmaður alment settur, gevur arbeiðsgevari, vísandi til FL, serliga kap. 5 um partshoyring og kap. 6 um grundgeving, honum eitt ætlanarskriv um uppsøgn, samstundis sum starvsmaður fær eina hoyringarfrest, ið er 14 dagar, at koma við sínum viðmerkingum til ætlanarskrivið.

Teir dagarnir, ið henda mannagongd førir við sær, elva *ikki* til, at uppsagnardagurin verður framskotin í tann mun, at uppsøgn í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum ikki kann verða givin. T.d. var uppsøgn á 133 degi, tá ið ætlanarskrivið varð sent starvsmanninum á 126 degi, góðkent sum verandi í samsvari við SML § 5, stk.2.

Tað er tó ikki neyðugt hjá arbeiðsgevara at bíða við hoyringini til teir 120 dagarnir eru loknir. Staðfest er í dómsúrskurði, at partshoyring kundi verða sett í verk á 109. sjúkradegi.

#### 4. Sáttmálaásetingar og tulkningar

##### 4.1 Mánaðarløntur starvsmaður og sjúka hjá barni

Viðurskipti viðvíkjandi sjúku hjá børnum eru enn ikki skipað í lóg. Vanliga er ásett í sáttmálum við Fíggjarmálaráðið, at starvsfólk hevur rætt til lógligt forfall í sambandi við sjúku hjá barni. Ásetingarnar eru nakað soleiðis:

*Rætt til frí í sambandi við at børn eru sjúk uttan lønarmiss fyri 1. sjúkradag hjá barninum*

ella

*Kann fáa frí við løn, tá ið barn / børn tess er/ eru sjúk, tó í mesta lagi í 2 dagar hvørja ferð og í mesta lagi tilsamans 10 dagar um árið. Eigur tað fleiri enn 2 børn undir 10 ár, kann tað fáa frí upp í 20 dagar um árið.*

Fyrri ásetingin er ógvuliga greið og sigur, at starvsfólk kann hava lógligt forfall í sambandi við 1. sjúkradag hjá barni sínum. Henda fyrri ásetingin er ein óvikandi rættur hjá starvsfólkinum.

Seinna ásetingin er orðað við setninginum *‘kann fáa frí’* og gevur arbeiðsgevara eitt ávíst ráðarúm í hvørjum einstøkum føri, at meta um støðuna út frá ymiskum kriterium, so sum hvør sjúkan er, aldur á barni o.s.fr.

Harafrat skal seinna ásetingin, sum meginregla, verða tulkað neyvt eftir orðingini soleiðis at skilja, at hon fevnir um alt árið fyri øll starvsfólk, sama nær viðkomandi er settur í starv. Um t.d. starvsfólk bara hevir arbeitt brotpart av árinum, hevir starvsfólkið hóast tað rætt til rættindini í ásetingini. Um starvsfólk hevir nýtt av sjúkradøggunum í seinnu ásetingini, eigur henda nýtsla sum meginregla at fylgja við starvsfólkinum, flytur tað í annað starv hjá tí almenna. Mánaðarløntur, ið ikki hevir síni viðurskifti hesum viðvíkjandi í sáttmála, hevir sum minsta krav somu rættindi eftir DL sum tímaløntur, sí **4.2**.

Er starvsfólk heima hjá sjúkum børnum, hóast hann ikki hevir rætt til tað, er tað at meta sum mishald, og eigur arbeiðsgevarin at taka málið upp, haldandi seg til fyrisitingarreglurnar. Viðmerkjast skal, at slíkt mishald neyvan kann verða mettt so grovt, at tað kann føra til burturvísing.

#### 4.2 Tímaløntur við starvsmannarættindum og sjúka hjá barni

Viðurskiftini hjá tímaløntum starvsmanni eru tengd sáttmálanum, ið hann er settir eftir. Tað skal tí fyri tímaløntan vera *greiddliga* ásett, at hann hevir rætt til lógligt forfall í sambandi við sjúku hjá barni.

Eru viðurskifti hjá tímalønta hesum viðvíkjandi ikki skipað í sáttmála, er hann sum minsta krav fevndur av DL, í sambandi við sjúku hjá barni í DL § 3, stk.3 og stk.4. Sjúkan skal vera *álvarsom*, og harumframt skal lækni hava gjørt metingina.

**§ 3. stk. 3.** *Dagpeningur kann somuleiðis veitast persónum, sum eru fevndir av stk. 1 ella 2, og hvørs børn ella hjúnafelegi gerast álvarsliga sjúk, um tað av lækna verður mettt alneyðugt, at persónurin er um tann sjúka.*

**stk. 4.** *Sum álvarslig sjúka eftir stk. 3 er at meta sjúka, har álvarsligur vandi er fyri lívinum ella heilsustøðuni hjá persóninum.*

#### 4.3 Yvirarbeiði og sjúka

Sum meginregla verður starvsmaður *ikki* samsýndur fyri yvirarbeiði, tá ið hann er sjúkur. Hetta er galdandi, sjálvt um starvsmaður *støðugt væntar* yvirarbeiði, og at tað er *avtalað*.

Undantak frá meginregluni er, um avtalaða yvirarbeiðið er *byrjað*, tá ið starvsmaðurin fer heim vegna sjúku. Í hesum føri skal verða samsýnt fyri alt tað yvirarbeiðið, ið starvsmaðurin *støðugt væntar* sær t.d., um starvsmaðurin hevir avtalað yvirarbeiði, ið er væntað at vara í 5 tímar og fer heim, tá ið 3 tímar eru farnir, so skal hann samsýnast fyri teir írestandi 2 tímarnar. Orðingin *støðugt væntandi* er neyvari útgreinað í **4.11** og **4.12**

#### 4.4 Sjúka, íkomin framman undan frítíð

Sjúka í samband við frítíð er ikki skipað beinleiðis í frítíðarlógini. Mannagongdin hjá tí almenna í sikum førum er, at um starvsmaður verður sjúkur, áðrenn hann av røttum skuldi halda frí, er hann ikki bundin at halda frí tá, og kann arbeiðsgevari heldur ikki meta seg fram til, at starvsmaður hevir hildið frí. Starvsmaður kann í hesum føri fáa aðra frítíð, og er tað galdandi, sjálvt um stovnurin annars er frítíðarstongdur. Treytin fyri at fáa aðra frítíð er, at sjúkan er av slíkum slag, at hon forðar fyri, at frítíðin kann verða hildin á rímiligan hátt, og at starvsmaðurin er óarbeiðsførur. Hetta er at rokna sum viðurskifti, ið arbeiðsgevarin skal meta um.

#### 4.5 Sjúka, íkomin í frítíð

Sjúka, íkomin í frítíð, gevur sum meginregla ikki rætt til aðra frítíð.

Viðurskiptini eru, sí omanfyri **4.4**, skipað í ávísum sáttmálum og geva starvsmanni rætt til aðra frítíð, um viðkomandi verður sjúkur, tá ið hann er farin í frí. Tó er treytin, at *serstakar* umstøður tala fyri tí.

Serstakar umstøður merkir, at sjúkan forðar fyri, at frítíðin kann verða hildin á rímligan hátt. Harafrat skal sjúkan vera serstøk soleiðis, at vanligar sjúkur, so sum krím, beinkrím o.a. av tí almenna ikki verða tulkaðar sum serstakar og ei heldur geva rætt til aðra frítíð.

Tað, sum hevur týdning, tá ið serstakar umstøður verða tulkaðar, er sjúkralongdin, og hvussu álvarsom sjúkan er t.e. um viðkomandi er langtíðar seingjarliggjandi ella innlagdur á sjúkrahús.

Hinvegin er vanligt at hava serliga jalig atlit, um so er, at sjúkan hevur samband við skaða, ið er hendur í arbeiði, áðrenn frítíðin byrjaði.

Arbeiðsgevari ger av, í hvønn mun læknaváttan krevst, eins og arbeiðsgevari ásetur, nær onnur frítíð skal verða hildin. Starvsmaður skal, um øll frítíðin má verða broytt vegna sjúku, verða tøkur at arbeiða hjá arbeiðsgevaranum, so skjótt viðkomandi er komin fyri seg aftur. Síðan verður nýggj frítíð avtalað millum arbeiðsgevara og starvsmann.

#### 4.6 At vinna frítíð undir sjúku

Starvsmaður, ið fær lön undir sjúku og er mánaðarløntur, vinnur sær frítíð undir lógligum forfalli.

#### 4.7 Sjúka og endurmenning (rekreatión)

Hevur lækni skipað fyri at endurmenna starvsmann í sambandi við sjúku, kann arbeiðsgevari ikki meta starvsmannin at hava hildið frí hetta tíðarbil.

Læknaliga metingin og hansara fyriskipan hevur stóran týdning í hesum føri, og skal arbeiðsgevari virða hana sum meginreglu.

#### 4.8 Sjúka eftir farloyvi við ongari lön

Farloyvi við ongari lön merkir, at skyldurnar hjá starvsmanni og arbeiðsgevara fyri eina avmarkaða tíð verða settar úr gildi, soleiðis at skilja, at skyldan hjá arbeiðsgevara at rinda lön verður freistað (suspenderað), men skyldur hjá starvsmanni, so sum loyngisskylda, tagnarskylda o.a. framvegis eru galdandi.

Alment er tað í gildi, at starvsmaður, ið er í farloyvi við ongari lön, ikki vinnur rættin aftur til lön, fyrr enn hann *í roynd og veru* er byrjaður aftur í starvinum, ið hann er settur at útinna. At hann so vegna sjúku er forðaður at byrja aftur í starvinum ger ongan mun.

Starvsmannarætturin sigur greidliga, at rætturin til lön undir sjúku bara er galdandi, um starvsmaður gerst sjúkur *eftir*, at hann *í roynd og veru* er byrjaður í starvinum. Við øðrum orðum kann starvsmaður, ið er í farloyvi við ongari lön, ikki fáa lön undir sjúku, fyrr enn hann *í roynd og veru* er komin aftur í starv eftir lokið farloyvi.

#### 4.9 Frí í sambandi við sjúku hjá øðrum

Ongar fastar reglur eru fyri, nær starvsmaður kann fáa frí í sambandi við sjúku hjá øðrum enn børnum og sær sjálvum. Hvørki SML ella sáttmálar umrøða spurningin.

Tað er tí arbeiðsgevarin, sum tekur avgerð í slíkum málum. Tá ið avgerðin verður tikin, verða atlit tikin til ítøkiligu støðuna hjá viðkomandi starvsmanni. Tað hevur týdning fyri metingina, hvussu álvarsom sjúkan er, hvussu drúgv hon kann væntast at verða, og hvussu neyðugt, tað er hjá starvsmanni, at hava lógligt forfall í hesum sambandi. Møgulig *galdandi siðvenja* á arbeiðsplássinum skal verða havd í huga.

Hinvegin eru bæði tímalønt og mánaðarlønt fevnd av DL.

DL § 3 hevur áseting um sjúku hjá hjúnafelaga.

**§ 3. stk. 3.** *Dagpeningur kann somuleiðis veitast persónum, sum eru fevndir av stk. 1 ella 2, og hvørs børn ella hjúnafelagi gerast álvarsliga sjúk, um tað av lækna verður mett alneyðugt, at persónurin er um tann sjúka.*



**stk. 4.** *Sum álvarslig sjúka eftir stk. 3 er at meta sjúka, har álvarsligur vandi er fyri lívinum ella heilsustøðuni hjá persóninum.*

#### 4.10 Partvís sjúka og arbeiði

Viðurskifti viðvíkjandi partvísari sjúku og arbeiði eru hvørki skipað í starvsmannalógini ella sáttmálunum, og eru tí bara til í einstøkum avtalum við arbeiðsgevara umframt *galdandi siðvenju* á arbeiðsplássunum.

Alment kann sigast, at starvsmaður, ið er førur fyri partvíst at byrja at arbeiða aftur, hevur *skyldu* til tað, um tað eftir læknaligari meting ikki er til ampa fyri útlitini hjá honum skjótast gjørligt at verða frískur aftur.

Hinvegin hevur arbeiðsgevari *ikkí* skyldu at góðtaka, at viðkomandi byrjar aftur partvíst, um arbeiðsgevari t.d. hevur sett avloysara í hansara stað.

Møguleiki er hjá arbeiðsgevara og starvsmanni at *avtala*, at hann eftir langtíðar sjúkramelding og / ella álvarsama sjúku, byrjar aftur í starvinum við skerdari arbeiðstíð.

Avtalan um at starvsmaðurin byrjar aftur partvíst við skerdari arbeiðstíð merkir, at hann fær løn, sum um hann var sjúkur við lógligum forfalli og tí fær sína vanligu løn. Arbeiðsgevarin kann í slíkum føri krevja læknaváttan fyri partvísu sjúkrafráveruna.

Øðrvísi er, um arbeiðsgevari og starvsmaður avtala, at starvsmaðurin í eitt tíðarbil arbeiðir niðursetta tíð og fær samsvarandi minni í løn. Í hesum føri er ikki talan um partvísa sjúkrafráveru og lógligt forfall, men um parttíðararbeiði.

#### 4.11 Viðbøtur undir sjúku

Tað liggur fast, at sjúka er lógligt forfall sambært SML § 5. Tað hevur við sær, at starvsmaður undir sjúku varðveitir alla sína vanligu løn. Tað merkir, at starvsmaður eisini hevur rætt til viðbót fyri arbeiði, tá ið arbeiðstíðin er forskotin, við tað at slíkar viðbøtur – sama um tær fevna um ampan av, at arbeiðstíðin er ólagalig – eru partur av teirri føstu lønini, sum starvsmaðurin væntar sær at fáa.

Avgerandi fyri metingina um, hvørt viðbóttin skal verða givin starvsmanninum, er, um viðbóttin er partur av *vanligu* lønini hjá starvsmanninum. Hinvegin hevur tað ikki týdning, at viðbøturnar eru skiftandi, eitt nú, um arbeiðið hjá starvsmanninum fevnir um vaktir, og inntøkan fyri vaktirnar er broytilig alt eftir, hvussu nógv er at gera.

Treytirnar fyri at viðbøturnar eru at meta sum *vanligur* partur av lønini hjá starvsmanni eru:

- arbeiðið hjá starvsmanni skal vera *uttan fyri* vanliga arbeiðstíð ella hava ávísan *ampa* við sær, t.d. arbeiði í skiftandi vaktum
  - starvsmaður skal í setanarbrævinum vera *settur* til tilíkt arbeiði og í roynd og veru *útinna* hetta arbeiðið
- ella
- at starvsmaðurin *regluliga leingi* hevur fingið samsýning fyri arbeiði, sum eina *støðugt væntandi* lønarviðbót
  - regluliga merkir, at starvsmaður hevur útint arbeiðið í minsta lagi eitt *hálv ár* við einum sovorðnum *støðufesti*, at hann hevur væntað sær samsýning fyri tað, sum ein fastan part av sínari løn.

Ein føst vaktarskipan er dømi um skipan, ið lýkur treytirnar, sum nevndar eru omanfyri. Annaðhvørt, tí hann er settur til slíkt arbeiði ella hevur arbeitt soleiðis í minsta lagi í hálv ár

#### 4.12 Avspákan undir sjúku

Avspákan kann verða vunnin sum samsýning fyri arbeiði á kvøldi og um náttina (til dømis 3 tímar frí fyri hvørjar 40 tímar í kvøldvakt). Hevur starvsmaður lógligt forfall, vinnur hann avspákan, sum frammanundan er avtalað, sum um hann var til arbeiðis.

Treytin fyri um starvsmaður vinnur sær avspákan, meðan hann hevur lógligt forfall, er, um avspákanin er at meta sum ein *støðugt væntandi* partur av hansara samsýning.

Tað merkir, at starvsmaður í setanarbrævinum skal vera *settur* til arbeiði, ið vinnur honum avspákan, og at hann í *roynd og veru* úttinnir hetta arbeiðið.

Ella at starvsmaður *regluliga, leingi, í minsta lagi hált ár* hevur gjørt hetta arbeiði.

Starvsmaður vinnur sostatt avspákan undir teim treytum, nevndar eru omanfyri.

Hinvegin verður avspákan, ið av røttum skuldi verið avgreidd, meðan starvsmaðurin hevur lógligt forfall, ikki endurrindað honum.

Dømi:

- Starvsmaður, ið arbeiðir 40 tímar í kvøldvakt, vinnur sær 3 tímar í avspákan. Viðkomandi er sjúkur júst ta vikuna, hann skuldi arbeitt í kvøldvakt, men vinnur sær avspákan undir lógligum forfalli og hevur tí rætt til frítímar. Er starvsmaðurin hinvegin sjúkur ta vikuna, hann skuldi avspáka teir 3 tímarnar, falla teir burtur. Avspákan er í hesum føri bæði vunnin og mist undir lógligum forfalli og verður ikki endurrindað.

Viðvíkjandi fastari vaktarskipan eru viðurskiftini tey somu sum omanfyri í **4.11** við tí frávíki, at avspákan ikki verður endurrindað, um starvsmaðurin eisini er sjúkur teir dagar, hann skuldi havt avspákað.

#### 4.13 Sjúka undir verkfalli og verkbanni

Setanarviðurskiftini hjá starvsmanni eru suspenderað undir verkfalli og verkbanni. Gerst starvsmaður sjúkur undir verkfalli ella verkbanni, hevur arbeiðsgevarin ikki skyldu at rinda løn undir sjúku, ið annars er lógligt forfall

Er starvsmaður enn sjúkur, tá ið verkfallið ella verkbannið er av, skal hann skjótast gjørligt boða arbeiðsgevaranum frá sjúkuni, sí treytirnar í **3.4** og **3.5**

---