



Reykjavík, 14.10.2021

## Kjara- og mannauðssýsla ríkisins

b.t. Aldís Magnúsdóttir, starfandi skrifstofustjóri

### Efni: Sóttkví og orlofsskráning

Erindi þetta varðar réttarstöðu starfsfólks sem er gert að sæta sóttkví í orlofi sínu. Borið hefur á því að ríkisstofnanir neiti að breyta orlofsskráningu hjá sínu starfsfólki hafi það þurft að sæta sóttkví að fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda í sumarorlofstöku. Þegar að hlutaðeigandi ríkisstofnanir eru inntar eftir svörum eða nánari rökstuðningi við máli sínu vísa þær í afstöðu Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR). Það liggur því ljóst fyrir að einstaka ríkisstofnanir munu ekki breyta orlofsskráningu hjá sínu starfsfólki nema með breyttri afstöðu og leiðsögn KMR.

Finna má fjölmörg dæmi þar sem ríkisstofnanir hafa svarað starfsfólki sínu þannig að umræddur tími í sóttkví teljist til orlofs, óháð því hvort viðkomandi hafi tilkynnt um sóttkví eður ei, líkt og ber að gera vegna veikinda í orlofi.<sup>1</sup> Þessari túlkun erum við ósammála og teljum að við þessar aðstæður eigi starfsfólk rétt á því að fresta orlofstöku sinni og ljúka henni í samráði við vinnuveitanda eins fljótt og hægt er eftir að sóttkví lýkur. Ekki verður séð hvernig KMR kemst að þessari niðurstöðu og er óskað eftir að KMR endurskoði afstöðu sína og upplýsi ríkisstofnanir þar um. Við teljum þessa túlkun hvorki samræmast lögum né ákvæðum kjarasamninga og er afstaða okkar í meginráttum byggð á tvennu:

---

<sup>1</sup> Sbr. 6. gr. orlofslaga



Í fyrsta lagi er það okkar mat að sóttkví í orlofi megi jafna við veikindi í orlofi og gildir 6. gr. orlofslaga (nr. 30/1987) í þeim tilfellum:

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. 5. gr. skal hann sanna forföll sín með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá krafist orlofs á öðrum tíma og skal orlofið ákveðið í samráði atvinnurekanda við starfsmanninn skv. 5. gr. en þó eins fljótt og unnt er eftir að veikindunum lýkur.

Vegna almannatryggis byggir sóttkví skv. sóttvarnarlögum á því að einstaklingur er meðhöndlaður líkt og hann sé sýktur þar til annað kemur í ljós. Þá hvíla margar íþyngjandi takmarkanir á einstaklingum sem gert er að sæta sóttkví og jafna má við veikindi. Sem dæmi er einstaklingi í sóttkví óheimilt að umgangast annað fólk, nota almenningssamgöngur, vera í fjölmenni, o.fl. Það gefur því augaleið að einstaklingur getur tæplega notið þess að vera í orlofi. Þá skal einnig á það bent að brot gegn sóttkví geta varðað refsingu sbr. 19. gr. sóttvarnarlaga (nr. 19/1997).

Vegna þessa teljum við að öldungis megi jafna réttarstöðu þeirra sem ekki geta notið orlofs vegna sjúkdóms skv. 6. gr. orlofslaga við réttarstöðu þeirra sem gert er að sæta sóttkví vegna ætlaðs sjúkdóms sem leiðir til þess að viðkomandi þarf að einangra sig.

Þess skal getið að af okkar hálfu er ekki ágreiningur um þau tilvik þegar að starfsfólk hefur ekki tilkynnt vinnuveitanda sínum um sóttkví í orlofi, enda slík tilkynning frumforsenda þess að fá orlofsskráningu breytt. Þá er einnig enginn ágreiningur um þau mál þar sem starfsfólk veikist í sóttkví né ef um er að ræða sóttkví eftir utanlandsferð.<sup>2</sup>

Þá skal bent á að í tilfellum sem þessum er ríkisstofnunum heimilt að óska eftir vinnuframlagi starfsfólks þann tíma sem orlofsskráningu er breytt að því gefnu að fólk geti unnið í fjarvinnu, enda umræddur tími talinn sem starfstími og ekki orlof. Þannig geta komið upp tilvik þar sem starfsfólk óskar þess að vera áfram skráð í orlofi, eða eftir atvikum launalaus leyfi, í stað þess að vinna í fjarvinnu. Ákvörðunin er þó sameiginleg og ekki einhliða tekin af hálfu ríkisstofnunar.

<sup>2</sup> Að því gefnu að starfsmanni hafi mátt vera ljóst þegar hann fór að hann þyrfti við heimkomuna að sæta sóttkví enda hafi heilbrigðisyfirvöld ákveðið að þeir sem dveljast í viðkomandi landi þurfi að sæta sóttkví við heimkomu, sbr. b. lið 1. greinar laga nr. 24/2020.



Í öðru lagi teljum við þessa afstöðu KMR ekki samræmast markmiðum laga um tímabundnar greiðslur vegna launa einstaklinga sem sæta sóttkví samkvæmt fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda án þess að vera sýktir, nr. 24/2020. Samkvæmt 5. gr. laganna getur starfsmaður sótt um greiðslu launa í sóttkví hafi hann ekki fengið greidd laun frá vinnuveitanda. Ein frumforsenda þessa er að starfsmaður hafi ekki fengið laun á því tímabili sem honum var gert að sæta sóttkví. Þá skal bent á að með því að hafa starfsfólk skráð í orlofi á meðan sóttkví stendur er ríkisstofnun ekki einungis að koma í veg fyrir orlofsnýtingu, og þau markmið sem orlofi er ætlað að ná, heldur einnig að koma í veg fyrir að starfsfólk geti sótt sjálft um laun til VMST á grundvelli laganna. Þá skal minnt á að eitt markmið fyrrgreindra laga er að einstaklingar geti fylgt fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um sóttkví án þess að hafa áhyggjur af afkomu sinni.

Rétt er að taka fram að sambærilegt erindi hefur verið sent Reykjavíkurborg af hálfu ASÍ, þar sem afstaða ASÍ er skýr: „*Launamaður á rétt til þess að fresta orlofstöku sinni og ljúka henni í samráði við launagreiðanda eins fljótt og hægt er eftir að sóttkví lýkur.*“

Þá skal einnig minnt á að á vormánuðum 2020 áttu BHM og KMR fund þar sem m.a. var rætt um viðbrögð ríkisstofnanna vegna sóttkvíar og Covid-19. Niðurstaða þessa fundar var að í framtíðinni yrði haft samráð við BHM þegar íþyngjandi reglur yrðu settar á til að koma í veg fyrir mögulegan ágreining seinna meir.

Okkur er ekki kunnugt um hvort gefnar hafa verið út uppfærðar leiðbeiningar til stjórnenda ríkisstofnana frá þessum tíma, en á fyrri hluta árs 2020 sendi KMR stjórnendum ríkisstofnanna leiðbeiningar vegna Covid-19 þar sem kom m.a. fram að *fari starfsmaður í sóttkví skv. fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda eða stofnunar greiðast meðaltalslaun skv. gr. 12.2..6 í kjarasamningi en fjarvistir teljast ekki veikindi og þ.a.l. ekki veikindadagar.* Ekki var minnst á orlof í þessum leiðbeiningum annað en að *um er að ræða orlof eða launalausá fjarveru fari fólk í sóttkví að eigin frumkvæði.*



Óskað er eftir formlegri afstöðu sem og viðbrögðum KMR til ofangreindra atriða sem fyrst. Þá er einnig óskað eftir því að KMR beini því til ríkisstofnanna að leiðrétta orlofsskráningu hjá sínu starfsfólki í samræmi við framangreint. Þess skal getið að mál sem þessi eru í síauknum mæli að valda starfsfólki sem og stéttarfélögum erfiðleikum vegna óskýrra skilaboða sem og síbreytilegra reglna ríkisstofnana og því nauðsynlegt að bregðast við sem fyrst. Við viljum reyna að ná farsælli niðurstöðu í þessi mál en ella getur reynst nauðugur kostur einn að fá úr álitæfninu skorið fyrir dómstólum.

Við erum tilbúin að funda um ofangreint erindi sé eftir því óskað.

Virðingarfyllst,

Fyrir hönd BHM

Fyrir hönd ASÍ

Fyrir hönd BSRB

Fyrir hönd FÍh

Fyrir hönd KÍ

Fyrir hönd LÍ