



Viðverustefna HSA 2018

Samþykkt af framkvæmdastjórn HSA 27.09. 2018



Efnisyfirlit

Fjarvistir og veikindi	3
Markmið	3
1. Almenn um fjarvistir aðrar en veikindi starfsmanns	3
1.1 Fjarvera starfsmanns vegna lækniþjónustu	3
1.2 Fjarvera starfsmanns vegna áfengismeðferðar	4
1.3 Fjarvera vegna ófærðar/óveðurs sem hamlar vinnusókn.	4
1.4 Fjarvera trúnaðarmanns	4
2. Umbætur	4
2.1 Viðverusamtal.....	4
3. Reglur um rétt starfsmanns vegna veikinda og slysa.....	5
3.1 Veikindi barna yngri en þrettán ára	5
3.2 Veikindi maka eða náinna skyldmenna	5
3.3 Veikindi og slys í fæðingarorlofi	5
4. Lausn frá störfum vegna heilsubrests eða slysa.....	5
4.1 Brottfall veikindaréttar	6
4.2 Uppsögn ráðningarsamnings	6
4.3 Niðurlagning starfs eða stofnunar	6
4.4 Tímabundin ráðning	6
4.5 Vinnuslys eða atvinnusjúkdómur	6
6. Andlát	6
7. Annað	6
8. Verklagsreglur	6
8.1 Tilkynningar um veikindi	6
8.2 Skráning veikindafjarvista	7
8.3 Viðbrögð við veikindatilkynningu	7
8.4 Viðverusamtal.....	7
8.5 Vottorð.....	7
8.6 Lausn frá störfum vegna langvarandi veikinda.....	7
8.7 Launalaust leyfi	7



Fjarvistir og veikindi

HSA vill tryggja starfsmönnum gott, öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi og styðja endurkomu þeirra til vinnu eftir slys og veikindi. Til að þjóna þessum tilgangi setur stofnunin fram verklagsreglur og vinnuferla um tilkynningar, skráningu og viðbrögð við veikindafjarvistum, fræðslu og upplýsingagjöf til starfsmanna og stjórnenda, umbætur á vinnuástöðu og endurkomu til vinnu eftir veikindi.

Starfsmenn eiga almennt rétt á launum í veikindum eftir því sem fyrir er mælt í lögum og samið er um í kjarasamningi, sbr. 12. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996 (stml.). Í kjarasamningum er sérstakur kafli um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, þ.e. yfirleitt 12. kafli. Upplýsingar um rétt til greiðslna úr sjúkrasjóðum stéttarfélaganna er að finna hjá þeim eða á vefsíðu viðkomandi stéttarfélags.

Markmið

Fylgjast með heilsu starfsmanna og hvetja til heilsusamlegra lífnaðarháttá.

Mánaðarlegar heildarskýrslur um veikindi starfsmanna, heilsuefingarhvatning til starfsmanna.

Búa starfsmönnum öruggt og gott vinnuumhverfi.

Samráðsfundur mannauðsstjóra og forstöðumanns tæknideildar með öryggisnefnd um vinnuumhverfi árlega.

Að stuðla að tímabærri endurkomu eftir fjarvistir vegna veikinda og slysa.

Starfshæfnisvottorð, viðverusamtal.

Skýr ákvæði um vinnuvernd.

Upplýsingar aðgengilegar starfsmönnum.

Færri fjarvistir vegna veikinda og stytting fjarvistatíma.

Viðverusamtal, eftirfylgni í langtímaveikindum.

Markvissar aðgerðir í mannauðsstjórnun, fræðsla og eftirfylgd.

Upplýsingabæklingur fyrir starfsmann, fræðsla og samráðsfundir fyrir deildarstjóra.

1. Almennt um fjarvistir aðrar en veikindi starfsmanns

Meginskylda starfsmanns gagnvart vinnuveitanda er að mæta til vinnu á umsömdum tíma, auk þess er vinnuskylda á ábyrgð hvers starfsmanns sem gerir viðeigandi ráðstafanir ef viðkomandi getur ekki af einhverjum orsökum sinnt vinnuskyldu sinni.

Gildar fjarvistir sem ekki eru launaðar af HSA eru; fæðingarorlof, foreldraorlof og fjarvist vegna fjölskylduábyrgðar.

(Fjölskylduábyrgð; skyldur starfsmanns gagnvart börnum, maka eða nánnum skyldmönnum sem búa á heimili hans og greinilega þarfnast umönnunar hans eða forsjár, svo sem vegna veikinda eða fötlunar). Launalaust leyfi er veitt ef starfsmaður er kjörinn á þing, fær starf hjá samnorrænni stofnun, skrifstofu ráðherranefndar Norðurlanda eða stjórnarnefnd Norðurlandaráðs.

1.1 Fjarvera starfsmanns vegna læknisþjónustu

Í vinnurétti er túlkunin sú að fjarvistir vegna valkvæðra aðgerða flokkast ekki undir veikindi eins og þau eru skilgreind í kjarasamningum. Starfsmenn sem eru frá vinnu vegna slíkra aðgerða geta því átt von á að þurfa að nota orlof sitt eða óska eftir launalausum leyfi þann tíma sem þeir eru frá vinnu.

Sérákvæði HSA:

Ef starfsmaður þarf að sækja fyrirfram skipulagða heilbrigðis/læknisþjónustu utan fjórðungs má með fyrirfram samþykki næsta yfirmanns meta fjarveru vegna veikinda þann dag sem viðkomandi á tíma, auk þess má nýta annan veikindadag vegna ferða.

Vegna tæknifrjónungunar er heimilt að veita launað leyfi í samtals allt að 5 virka daga á því tímabili sem ferlið tekur. Sé þörf á lengri tíma, og fyrir liggur matsgerð læknis þess efnis, er heimilt að veita starfsmanninum leyfi á dagvinnulaunum aðra 5 daga, en eftir það gengur launþegi á orlofsrétt sinn.



1.2 Fjarvera starfsmanns vegna áfengismeðferðar.

Samkvæmt dreifibréfi 5/2000 frá Stjórnarráði Íslands er meginreglan sú að starfsmenn ríkisins eiga ekki rétt á launum á meðan á áfengismeðferð stendur. HSA setur sér þau viðmið að við fyrstu meðferð við áfengissýki haldi starfsmaðurinn dagvinnulaunum í allt að 1 mánuð (21.67 virkir dagar) meðan á fullri meðferð stendur. Sé um endurtekna meðferð að ræða skal veita starfsmanninum ólaunað leyfi nema hann kjósi að nýta orlofsrétt sinn vegna hennar.

1.3 Fjarvera vegna ófærðar/óveðurs sem hamlar vinnusókn

Á við um starfsmenn sem eru bæði á leið í og úr vinnu. Ef ófærð er þannig að vegir eru tepptir og starfsmaður hefur reynt sitt ítrasta til að koma til vinnu án árangurs, skráir yfirmaður fjarvist með skýringum. Starfsmaður hefur val um að taka launalaust leyfi eða nýta orlof eða aðra frítöku vegna þessa.

Starfsmaður kemst ekki heim úr vinnu; réttur til launa og frítökuréttur skapast ekki þegar starfsmaður kemst ekki frá vinnustað.

1.4 Fjarvera trúnaðarmanns

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagssins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna næsta yfirmanni með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir (a.m.k. 2 vikum fyrir áætlaðan launaðan dag ef því verður viðkomið).

2. Umbætur

HSA heldur utan um fjölda veikindadaga og annarra fjarvista starfsmanna í Vinnustund.

Launaskrifstofa, deildarstjórar og mannauðsstjóri hafa aðgang að viðkomandi upplýsingum. Hlýta þarf fyrirmælum Persónuverndar og þeim takmörkunum sem lög og reglur setja um notkun og birtingu persónugreinanlegra upplýsinga.

Ef starfsmaður er lengur en fimm daga frá vinnu á næsti yfirmaður að hafa samband við starfsmann til að fylgjast með líðan og halda með því vinnusambandi við starfsmann þrátt fyrir fjarveru. Yfirmaður á að halda reglulegu sambandi (a.m.k. einu sinni í mánuði) við starfsmann sem er í langtíma veikindaleyfi eftir því sem við verður komið.

2.1 Viðverusamtal

Viðverusamtal er formlegt samtal sem á sér stað ef um viðvarandi reglubundin veikindi er að ræða og við endurkomu til starfa eftir langvarandi veikindi. Mannauðsstjóri, eða yfirmaður starfseiningar í umboði hans, boðar starfsmann í viðverusamtal. Í samtalinu er farið yfir stöðuna og starfsmanni gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Í því getur m.a. falist að fara yfir vinnuaðstæður hans, verklýsingu, vinnutíma, samskipti o.s.frv. Yfirmanni ber að leggja mat á hvort hægt er, á grundvelli samtalsins, að gera samkomulag um breytingar eða leita utanaðkomandi aðstoðar, t.d. hjá VIRK starfsendurhæfingu. Slíkt samkomulag þarf að vera skriflegt og undirritað af starfsmanni og yfirmanni.

Gæta þarf þess að starfsmanninum er ekki skylt að gefa yfirmanni upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd atriði, svo sem sjúkdóma. Hins vegar þarf að ræða þau áhrif sem fjarvera hans kann að hafa á vinnustaðinn. Þær upplýsingar sem leiddar eru fram í samtalinu eru trúnaðarmál og ber að meðhöndla sem slíkar.



2.2 Endurkoma til starfa

Starfshæfnisvottorð er vottorð sem starfsmaður verður að skila inn áður en hann hefur störf að nýju eftir að hann hefur verið veikur í samfelld mánuð eða lengur.

Mannauðsstjóri og forstjóri geta óskað eftir starfshæfnisvottorði eftir styttri veikindi enda sé rík ástæða til. Í vottorðinu vottar lækni að heilsa starfsmannsins leyfi að hann hefji starf að nýju. Starfshæfnisvottorði er ætlað að fyrirbyggja að starfsmaður hefji störf áður en heilsa hans leyfir.

Undanþágur frá þessu eru einungis samþykktar af mannauðsstjóra og forstjóra. Boða skal starfsmann sem fyrst í viðverusamtal við endurkomu til starfa, í samræmi við kaflann um viðverusamtal.

3. Reglur um rétt starfsmanns vegna veikinda og slysa

Um rétt starfsmanns vegna veikinda og slysa fer eftir því sem segir í kjarasamningi stéttarfélags viðkomandi starfsmanns og/eða úrskurðum kjaradóms. Í kjarasamningum er oftast nær kveðið á um rétt vegna veikinda og slysa í 12. kafla en í öðrum tilvikum yfirleitt í 6. kafla. Einnig ber að hafa til hliðsjónar lög nr. 70/1996 um opinbera starfsmenn.

3.1 Veikindi barna yngri en þrettán ára

Samkvæmt kjarasamningum nýtur starfsmaður sérstaks og sjálfstæðs réttar vegna veikinda barna sinna þegar starfsmaður hefur unnið einn mánuð. Skv. gr. 12.8.1 á annað foreldri rétt á að vera frá vinnu í samtals tólf vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir þrettán ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Greiða skal starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag samkvæmt reglubundinni vaktskrá. Greinin tekur ekki til veikinda barna í orlofi foreldra.

3.2 Veikindi maka eða náinna skyldmenna

Í lögum eða kjarasamningum eru ekki ákvæði um launaða fjarveru, en hægt er að veita leyfi vegna fjölskylduábyrgðar en starfsmaður á ekki rétt til launa þegar hann er frá vinnu af þeim ástæðum.

3.3 Veikindi og slys í fæðingarorlofi

Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til veikindalauna þann tíma. Fæðingarorlof telst til starfstíma við mat á veikindarétti.

4. Lausn frá störfum vegna heilsubrests eða slysa

Fullnægi starfsmaður ekki lengur skilyrðum um nauðsynlegt heilbrigði getur það leitt til starfsloka hans. Er þá talað um að starfsmanni sé veitt lausn frá störfum vegna heilsubrests, sem getur orðið með þrennum hætti. Í fyrsta lagi vegna langvarandi óvinnufærni, í öðru lagi vegna endurtekinnar óvinnufærni og í þriðja lagi ef starfsmaður óskar sjálfur eftir lausn frá störfum.

Ef starfsmaður hefur verið samfelld frá störfum vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests (jafnlangan tíma og launaðan veikindarétt hjá HSA). Ekki er þó alltaf þörf á að bíða með lausn, því veikindi geta verið þannig að þegar er ljóst, t.d. með vottorði lækni, að starfsmaður fullnægir ekki lengur kröfum um nauðsynlegt heilbrigði, sbr. 3. tölul. 1. mgr. 6. gr. stml.

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir (a.m.k. samanlagt tveir mánuðir á ári) á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir lausn vegna heilsubrests ef hann er varanlega ófær um að gegna starfinu vegna vanheilsu. Fallist forstjóri/mannauðsstjóri á framkomna lausnarbeiðni sendir hann starfsmanninum staðfestingu sína þar sem fram kemur frá hvaða tíma hún taki gildi.

Heimild: 12. kafli kjarasamnings - Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

<https://www.fjarnalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/yfirlit/starfsaevin/veikindiogsls/nr/2816>



4.1 Brottfall veikindaréttar

Réttur til veikindalauna fellur niður þegar starfsmaður hefur fullnýtt veikindarétt sinn, eða að viðkomandi starfsmaður hafi náð 70 ára aldri.

4.2 Uppsögn ráðningarsamnings

Veikindaréttur fellur niður við starfslok hvort heldur starfsmaður segir upp starfi eða honum er sagt upp störfum.

4.3 Niðurlagning starfs eða stofnunar

Samkvæmt dreifibréfi frá Stjórnarráði Íslands nr 1/2007 nýtur starfsmaður á veikindalaunum ekki betri réttar en aðrir starfsmenn þegar kemur að niðurlagningu stofnunar. Hann á t.d. ekki rétt á að tæma rétt sinn til greiðslna í veikindum. Ef starf eða stofnun eru lögð niður falla greiðslur veikindalauna niður að loknum uppsagnarfresti og við upphaf biðlaunatöku ef við á.

4.4 Tímabundin ráðning

Ef ráðning er tímabundin fellur réttur til veikindalauna niður við lok þess tíma sem ráðningu er ætlað að standa.

4.5 Vinnuslys eða atvinnusjúkdómur

Verði starfsmaður fyrir vinnuslysi eða er haldinn atvinnusjúkdómi ber að greiða veikindalaun svo lengi sem starfsmaður á rétt á slíku (sjá kafla 7.2 um viðbótarrétt). Starfslok verða þá ekki fyrir en réttur til veikindalauna tæmist.

5. Andlát

HSA metur svo að við andlát nákomins ættingja geti starfsmaður óskað eftir launuðu leyfi sem ekki er í aðalkjarasamningi. Í þessu samhengi er hugtakið „nákominn ættingi“ eftirfarandi; maki, sambúðaraðili, börn, fósturbörn, foreldrar og fósturforeldrar.

Við andlát ofantalinna er eðlilegt að veita launþega leyfi til að annast um málefni fjölskyldu sinnar og sá tími sem til þarf getur verið mislangur eftir aðstæðum og þörfum viðkomandi. Starfsmaðurinn og yfirmaður hans koma sér saman um hvernig því verður best mætt. Í slíkum tilvikum er vinnuveitanda heimilt að veita launað leyfi í allt að fimm vinnudaga, eina vinnuviku. Mannauðsstjóri getur veitt lengra leyfi í samráði við næsta yfirmann viðkomandi starfsmanns að jafnaði launalaust.

6. Annað

Veikindaréttur starfsmanna getur fallið niður ef ástæða veikinda er sök starfsmanns, ásetningur eða stórkostlegt gáleysi, samkvæmt dreifibréfi frá Stjórnarráði Íslands 1/2007.

7. Verklagsreglur

7.1 Tilkynningar um veikindi

Starfsmaður sem verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss skal tilkynna það yfirmanni sínum með símtali í upphafi vinnudags og daglega svo lengi sem óvinnufærni varir. Vanræki starfsmaður þessa skyldu sína geta lögmætar fjarvistir orðið ólögmætar og getur þá verið heimilt að draga af launum starfsmanns vegna fjarvista fram að þeim tíma sem hann tilkynnir veikindin. Veikist/slasist starfsmaður í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins telst sá tími sem veikindunum nemur ekki til orlofs. Starfsmanni ber að tilkynna það tafarlaust með símtali, samdægurs og á hverjum degi veikinda, til yfirmanns og staðfesta með læknavottorði.



7.2 Skráning veikindafjarvista

Yfirmaður skráir veikindi í viðverukerfið Vinnustund.

Yfirmaður staðfestir veikindi í viðverukerfi og framsendir veikindavottorð til launafulltrúa.

Deildarstjóri heldur skrá um öll veikindi sem og aðrar fjarvistir. Ef starfsmaður í veikindaleyfi ferðast erlendis á hann sama rétt og aðrir til veikindalauna og skráist á venjubundinn hátt.

7.3 Viðbrögð við veikindatilkynningu

Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en fimm vinnudaga samfleytt skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði sem er skilað til næsta yfirmanns. Ef starfsmaður er óvinnufær um langan tíma skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eigi sjaldnar en mánaðarlega. Yfirmaður í samráði við mannauðsstjóra getur óskað eftir mati trúnaðarlæknis á læknisvottorði ef talin er þörf á því. Yfirmanni er alltaf heimilt að óska eftir vottorði vegna veikinda starfsmanns. Ef starfsmaður hins vegar skilar því ekki inn eru veikindalaun ekki greidd.

7.4 Viðverusamtal

Viðverusamtal á sér stað þegar fjarvera starfsmanns hefur varað lengur en

- 4 vikur samfelld eða
- fjarvera frá vinnu nemur meira en 5 dögum á síðastliðnum 90 dögum eða ef
- veikindi vara lengur en 12 daga á síðastliðnum 365 dögum.
- Ef starfsmaður skilar inn vottorði um hlutaveikindi skal boða viðkomandi í fjarvistarsamtal. Upplýsingar sem leiddar eru fram í samtalinu eru trúnaðarmál og ber að meðhöndla sem slíkar.

7.5 Vottorð

Veikindavottorð sem skilað er inn til HSA þurfa að innihalda upplýsingar um tímabil sem viðkomandi er óvinnufær, **upphafsdag og lokadag**. Ef starfsmaður er óvinnufær um langan tíma skal hann endurnýja læknisvottorð sitt ekki sjaldnar en mánaðarlega.

Starfshæfnisvottorð eiga að tilgreina starfshæfni með hliðsjón af starfi viðkomandi starfsmanns.

Ef starfsmaður er ekki metinn með fulla starfshæfni þarf að fylgja með greinargerð um takmörkun á hæfni í starfi og tímasetningu.

Vottorð sem ekki uppfyllir kröfur HSA er ekki tekið gilt og þarf starfsmaður að skila inn nýju vottorði. Ef starfsmaður leggur fram læknisvottorð um varanlega óvinnufærni sína en ósk um lausn frá störfum liggur ekki skýrt fyrir, er rétt að deildarstjóri staðfesti móttöku vottorðsins og gangi úr skugga um vilja starfsmannsins ef slíkt er unnt.

7.6 Lausn frá störfum vegna langvarandi veikinda

Ef leysa á starfsmann frá störfum vegna veikinda þarf að tryggja að réttar upplýsingar liggi fyrir og á að tilkynna starfsmanni áður að til standi að veita honum lausn frá störfum vegna langvarandi veikinda. Þar á að koma fram hvaða daga starfsmaður hafi verið fjarverandi á umræddu fimm ára tímabili og veita frest (3-5 daga) til að gera athugasemdir. Hafi engar nýjar upplýsingar komið fram er starfsmanni veitt lausn með tilvísun í 43. gr. stml. og gr. 12.4.1. Ekki er skilyrði að lausn sé miðuð við mánaðamót. Ef starfsmaður vill óska sjálfur eftir lausn frá störfum vegna veikinda tilkynnir hann sjálfur um ósk sína og leggur fram vottorð lækni um óvinnufærni sína. Ekki er skilyrði að fyrir liggi vottorð trúnaðarlæknis en krefjast má þess ef forstöðumaður stofnunar telur slíkt nauðsynlegt.

7.7 Launalaust leyfi

Almennt er ekki skylt að verða við ósk starfsmanns um launalaust leyfi frá störfum í þjónustu ríkisins. Öll launalaus leyfi umfram 14 almanaksdaga þarf að gera skriflegt samkomulag um. Almennt verður að telja óæskilegt að veita launalaust leyfi frá störfum til lengri tíma en 12 mánaða. Vari launalaust leyfi lengur en 3 mánuði skal gera upp allt orlof viðkomandi starfsmanns áður en launalaust leyfi hefst. Í því sambandi er m.a. rétt að hafa í huga að það getur verið vandkvæðum bundið að manna störf í

slíkum tilvikum, með tilliti til auglýsinguskyldu og fleira, auk þess sem slíkt kostar oft tíma og fjármuni. Leyfi vegna þingsetu getur verið að hámarki 5 ár og vegna starfa í tengslum við Norðurlandaráð 8 ár.

Launalaust leyfi er ekki veitt fyrir en réttur til annarar frítöku er ekki fyrir hendi.



Þessi stefna er unnin eftir ákvæðum í gildandi kjarasamningum stéttarfélaganna sem gera samninga við fjármála- og efnahagsmálaráðuneytið – lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkis. Heimild; Dreifibréf 1/2007 – Veikindaréttur <https://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/dreifibref/yfirlit/2007>

Samþykkt af framkvæmdastjórn 27. september 2018.