



## FJÁRMÁLA- OG EFNAHAGSRÁÐUNEYTIÐ

Bandalag háskólamanna (BHM)  
Alþýðusamband Íslands (ASÍ)  
Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB)  
Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh)  
Kennarasamband Íslands (KÍ)  
Læknafélag Íslands (LÍ)

Arnarhvoli 101 Reykjavík  
sími: 545 9200 postur@fjr.is  
fjr.is

Reykjavík 9. nóvember 2021  
Tilv.: FJR20030004/13.5

Við er til erindis BHM, ASÍ, BSRB, Fíh, KÍ og LÍ (hér eftir erindið) sem barst fjármála- og efnahagsráðuneytinu (hér eftir ráðuneytið) þann 14. október sl. þar sem óskað er eftir því að ráðuneytið endurskoði afstöðu sína um það hvernig standa skuli að orlofsskráningu þegar starfsmanni í orlofi er gert að sæta sóttkví.

### I.

Við upphaf COVID-19 heimsfaraldursins í mars 2020 lýsti fjármála- og efnahagsráðherra, fyrir hönd ríkissjóðs, því yfir að starfsmenn ríkisins skyldu eiga rétt til launa kæmi til þess að þeir færu í sóttkví skv. fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda á Íslandi. Var þar átt við tilvik þar sem starfsmenn við störf gátu ekki mætt til vinnu vegna sóttkvíar skv. ákvörðun heilbrigðisyfirvalda þar um. Þess ber að geta að yfirlýsing ráðherra gekk lengra en lög og kjarasamningar kveða á um.

Á þessum tíma var einnig tekin efnisleg afstaða til ýmissa álitamála, þ. á m. hvernig standa skyldi að orlofsskráningu hjá starfsmanni í orlofi sem gert er að sæta sóttkví skv. ákvörðun heilbrigðisyfirvalda. Afstaða ráðuneytisins var sú að orlofsskráningin ætti að standa óbreytt enda teldist viðkomandi starfsmaður ekki veikur í skilningi kjarasamninga og orlofslaga nr. 30/1987.

Leiðbeiningar um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins í tengslum COVID-19 er að finna á heimasíðu ráðuneytisins undir liðnum „spurt og svarað um starfsmannamál ríkisins“.

### II.

Í fyrrnefndu erindi er því haldið fram að framangreind túlkun ráðuneytisins samræmist hvorki lögum né ákvæðum kjarasamninga. Sú afstaða virðist í fyrsta lagi byggja á því að sóttkví í orlofi megi jafna til veikinda í orlofi og því gildi 6. gr. orlofslaga nr. 30/1987 um þessi tilvik og í öðru lagi á því að túlkun ráðuneytisins samræmist ekki lögum nr. 24/2020 um tímabundnar greiðslur vegna launa einstaklinga sem sæta sóttkví samkvæmt fyrirmælum

heilbrigðisyfirvalda án þess að vera sýktir.

Frestun orlofstöku er undantekning frá þeirri meginreglu að orlof skuli tekið skv. ákvörðun atvinnurekanda, að höfðu samráði við starfsmann, sbr. 5. gr. orlofslaga. Ástæður er réttlæta frestun orlofstöku, sem þegar hefur verið ákveðin, eru tæmandi taldar í lögum og kjarasamningum. Veikindi starfsmanna er meðal þeirra ástæðna sbr. 6. gr. orlofslaga.

Sóttkví er skilgreind í 12. tölul. 2. mgr. 1. gr. sóttvarnalaga nr. 19/1997 með eftirfarandi hætti: „*Takmörkun á athafnafrelsi og/eða aðskilnaður einstaklinga sem grunur leikur á að hafi verið útsettir fyrir smiti en eru ekki veikir eða grunsamlegs farangurs, gáma, farartækja eða vöru frá öðrum eða öðru á þann hátt sem kemur í veg fyrir hugsanlega útbreiðslu sýkingar eða mengunar.*“

Af framangreindu orðalagi er ljóst að sóttkví telst ekki til veikinda og verður að mati ráðuneytisins ekki heimfært undir 6. gr. orlofslaga með þeim hætti sem haldið er fram í áður nefndu erindi. Sóttkví er þannig ekki meðal þeirra tilvika sem réttlæta frestun orlofstöku skv. lögum og kjarasamningum.

Leiðbeiningar ráðuneytisins til stofnana í þessum efnun byggja á fyrrgreindum sjónarmiðum enda er ekki gengið á veikindarétt starfsmanns þegar hann sætir sóttkví. Verði starfsmaður aftur á móti veikur í orlofi gildir veikindaréttur hans sem og réttur til frestunar á orlofstöku vegna þess. Ekki er því fallist á að starfsmenn eigi rétt á að fresta orlofstöku sinni á grundvelli 6. gr. orlofslaga sæti starfsmaður sóttkví í orlofi enda er viðkomandi starfsmaður ekki veikur.

Markmið laga nr. 24/2020 er að styðja atvinnurekendur á almennum vinnumarkaði sem greiða launamönnum sem sæta sóttkví laun þegar önnur réttindi, s.s. veikindaréttur samkvæmt kjarasamningum, eiga ekki við. Með lögunum er stefnt að því að einstaklingar geti fylgt fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um að sæta sóttkví án þess að hafa áhyggjur af afkomu sinni. Í athugasemdum með frumvarpi því sem varð að fyrrgreindum lögum kemur m.a. fram að lögunum hafi verið ætlað að styðja við opinberar sóttvarnaráðstafanir skv. sóttvarnalögum þannig að sem flestir sem fá fyrirmæli um að sæta sóttkví fylgi þeim fyrirmælum í því skyni að stemma stigu við útbreiðslu COVID-19 faraldursins. Í athugasemdunum kemur jafnframt fram að gengið sé út frá því að ekki verði sótt um greiðslur samkvæmt lögunum vegna opinberra starfsmanna. Er vísað til þess að ríki og sveitarfélög hafi lýst því yfir að opinberir starfsmenn muni almennt fá greidd laun á sama tíma og þeir fylgi fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um að sæta sóttkví án þess að sýna merki þess að vera sýktir. Þá er hvorki í lögunum né í athugasemdum með frumvarpinu fjallað sérstaklega um álitamál er tengjast orlofstöku og þá hvort og hvernig starfsmenn nýta orlof sitt. Markmið fyrrgreindra laga snýr að því að tryggja afkomu fólks við störf á almennum vinnumarkaði. Fyrir liggur að lög nr. 24/2020 taka ekki til opinberra atvinnurekanda og þar með ekki til ríkisstarfsmanna, enda almennt tryggt að starfsmenn ríkisins fá greidd laun sæti þeir sóttkví skv. ákvörðun heilbrigðisyfirvalda og afkoma þeirra því almennt tryggð. Þannig hafa ákvarðanir ráðuneytisins sem atvinnurekanda í tengslum við heimsfaraldurinn samræmst þeim markmiðum sem lagt var upp með við gildistöku fyrrgreindra laga. Er því alfarið hafnað að lög nr. 24/2020 eigi við um tilvik það sem hér er til skoðunar.

### III.

Að teknu tilliti til framangreinds er afstaða ráðuneytisins óbreytt enda samræmist hún bæði lögum og kjarasamningum. Framangreindu erindi um að ráðuneytið endurskoði afstöðu sína til þess hvernig standa skuli að orlofsskráningu þegar starfsmanni er gert að sæta sóttkví meðan hann er í orlofi er því hafnað.

Fyrir hönd ráðherra

Aldís Magnúsdóttir

Valgeir Þór Þorvaldsson