

**Fundargerð samstarfsnefndar  
Sambands íslenskra sveitarfélaga  
og  
KJALAR, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu**

Fjarfundur var haldinn í samstarfsnefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og KJALAR, stéttarfélags starfsmanna í almannajónustu kl. 10:00 þann 22. febrúar 2022.

**Á fundinum voru:**

Fyrir hönd félagsins: Arna Jakobína Björnsdóttir.

Fyrir hönd sambandsins: Benedikt Valsson, Berglind Eva Ólafsdóttir og Inga Rún Ólafsdóttir, sem ritaði fundargerð.

Þessi mál voru tekin fyrir:

**1. Veikindaréttur og uppsögn**

Starfsmaður sveitarfélags lagði fram læknisvottorð um óvinnufærni með öllu vegna sjúkdóms, dagsett 29. mars 2021. Þann 30. mars sagði viðkomandi jafnframt upp starfi sínu hjá sveitarfélaginu.

Þegar starfsmaðurinn sagði upp starfi sínu hafði hann nýtt 41 daga af 360 daga áunnum veikindarétti sínum, á uppsagnarfresti var hann veikur í 27 daga og samtals 78 daga.

Afstaða stéttarfélagsins er sú að sveitarfélagið hefði átt að leiðbeina honum um réttindi sín í stað þess að taka við uppsagnarbréfi hans. Þar sem veikindi voru tilkynnt samhliða uppsögn hefði sveitarfélagið mátt vita í ljósi vinnuslyssins að hann væri veikur vegna þess og mátti því leiðbeina honum um rétt hans í stað þess að taka við uppsögn og hafa hann í vinnu þrátt fyrir að hann hafi þegar skilað inn vottorði þar sem segir að hann hafi verið með öllu óvinnufær og óvíst hvenær hann gæti hafið störf.

Stéttarfélagið gerir kröfu um að sveitarfélagið greiði starfsmanninum áunnin veikindarétt vegna veikinda sem eru í kjölfar vinnuslyss. Þar til hann verður vinnufær á ný eða veikindarétturinn tæmdur eða á meðan óvinnufærni fæst staðfest með læknisvottorði.

Afstaða SNS.

Stéttarfélagið vísar til að orsök veikinda starfsmannsins og uppsagnar hans sé vinnuslys sem starfsmaðurinn varð fyrir þann 11. desember 2020. Sú fullyrðing samræmist ekki því læknisvottorði sem starfsmaðurinn lagði fram. Læknisvottorðið hljóðar upp á óvinnufærni með öllu vegna sjúkdóms. Læknir hakar ekki í reitinn „vinnuslys“.

Þegar starfsmaðurinn sagði upp starfi sínu hvatti yfirmaður hans hann til þess að endurskoða uppsögn sína og fara frekar í veikindaleyfi og taka sér lengri tíma frá vinnu, en starfsmaðurinn hafnaði því.

Með vísan til ofangreinds hafna fulltrúar SNS kröfu stéttarfélagsins um um að sveitarfélagið greiði starfsmanninum áunnin veikindarétt vegna vinnuslyss. Með uppsögn starfsmannsins á starfi sínu er ráðningarsambandi slitið og eftir það á hvorugur aðili fjármunalegar eða vinnuréttarlegar kröfur á hinn aðilann.

## 2. Uppsögn á reynslutíma

Starfsmaður var ráðinn til starfa hjá sveitarfélagi þann 20. ágúst 2021.

Starfsmaður skilaði inn starfshæfnivottorði, dags. 11. ágúst 2021, þar sem vottað var að hann væri andlega og líkamlega hæfur til að gegna 75% starfshlutfalli. Samkvæmt kjarasamningi aðila og ráðningarsamningi viðkomandi var uppsagnarfrestur á þriggja mánaða reynslutíma einn mánuður. Við upphaf ráðningar var veikindaréttur starfsmanns 360 dagar, en á þeim tíma var hann að koma til baka úr árs veikindaleyfi.

Þann 1. nóvember er starfsmaðurinn kallaður á fund til að ræða frammistöðu hans þar sem yfirmönnum þótti hann ekki valda því starfi sem hann var ráðinn til. Niðurstaða þess fundar var að haldinn yrði annar fundur til að taka stöðuna þann 16. nóvember sá fundur var ekki haldinn.

Þann 2. nóvember leggur starfsmaðurinn fram læknisvottorð um óvinnufærni með öllu næstu tólf mánuði. Eftir aðkomu trúnaðarlæknis í desembermánuði lagði starfsmaðurinn svo fram nýtt læknisvottorð, dags. 20. desember, þar sem óvinnufærni hans með öllu er vottuð frá 2. nóvember 2021 til 2. janúar 2022.

Starfsmanninum var sagt upp starfi á reynslutíma þann 8. nóvember 2021 með eins mánaðar fyrirvara að telja frá 1. desember 2021. Starfsmanninum var tilkynnt að honum yrðu greidd laun út uppsagnarfrestinn til 31. desember 2021. Ekki var óskað vinnuframlags af viðkomandi á uppsagnartíma.

Stéttarfélagið heldur því fram að uppsögn starfsmannsins hafi komið til vegna þess að vottorð um óvinnufærni hafi verið skilað inn. Þessu hafnar vinnuveitandi alfarið og vísar til þess að ákvörðun um uppsögn hafi eingöngu byggst á frammistöðu starfsmannsins í starfi og veikindi hans hafi ekki tengst uppsögninni á nokkur hátt.

Stéttarfélagið krefst þess að þar sem starfsmaðurinn tilkynnti veikindi áður en til uppsagnar kom þá beri sveitarfélaginu að greiða honum laun þar til hann verður vinnufær á ný eða veikindarétturinn tæmdur eða á meðan óvinnufærni fæst staðfest með læknisvottorði.

Afstaða SNS.

Starfsmaðurinn var ráðinn í nýtt starf þar sem uppsagnarfrestur á þriggja mánaða reynslutíma er einn mánuður. Starfsmanni var sagt upp á reynslutíma og greidd laun út desember 2021.

Samkvæmt læknisvottorði frá 20. desember var starfsmaðurinn óvinnufær út desembermánuð. Vinnuveitandi greiddi því starfsmanninum laun þann tíma sem veikindavottorðið gildi.

Með hliðsjón af framangreindu er kröfu stéttarfélagsins hafnað.

### 3. **Breytingar á störfum og verksviði vegna hagræðingar**

Vegna fjárhagsörðugleika sveitarfélagsins og fækkun nemenda í grunnskóla þess um 50% var gripið til þeirra aðgerða að lækka starfshlutfall starfsmanna í stað þess að segja hluta þeirra upp starfi.

Stéttarfélagins krefst að ákvæði um biðlaunarétt gildi við þessar breytingar á starfi og er síðasti mánuður að afloknum uppsagnarfresti og biðlaunarétti er því 1. nóvember 2022.

Afstaða SNS.

Biðlaunaréttur skapast eingöngu þegar staða er lögð niður sbr. gr. 11.1.1. í kjarasamningi aðila en á ekki við þegar starfshlutfall er lækkað.

Fulltrúar SNS geta því ekki tekið undir með stéttarfélaginu að um biðlaunarétt sé að ræða og er því kröfunni hafnað.

Fleira ekki gert.