

Hverjar eru skyldur atvinnurekanda gagnvart starfsmanni vegna eineltis, áreitni og ofbeldis í starfi?

Ritgerð til BS gráðu

Nafn nemanda: Salvör Sigríður Jónsdóttir

Leiðbeinandi: Ari Karlsson aðjúnt

Vorönn 2020



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Titill lokaverkefnis:

Hverjar eru skyldur atvinnurekanda gagnvart starfsmanni vegna eineltis, áreitni og ofbeldis í starfi?

Höfundur verkefnis:

Salvör Sigríður Jónsdóttir

kt. 081275- 5139

Verkefnið hefur verið metið samkvæmt reglum og kröfum Háskólans á Bifröst og litið lokaekunnina: _____

Háskólinn á Bifröst, vorönn 2020

Stimpill skólans

Deildarforseti Félagsvísinda- og lagadeildar

*Leiðbeinandi
Ari Karlson*

Útdráttur

Vinnuslys eru slys sem enginn veit hvort hann eigi eftir að lenda í. Vinnuslys gerast á vinnutíma og starfsmenn eiga rétt, samkvæmt lögum eða ákvæðum kjarasamninga, til þess að fá greidd laun í veikindaleyfi eða bótarétt ef þeir verða fyrir líkamstjóni eða hljóta miska. Atvinnurekendur bera almennt þá skyldu að upplýsa starfsmann um þær hættur sem geta komið upp á vinnustað.

Formáli

Verkefni þetta er 12 ECTS einingar til BS gráðu í viðskiptalögfræði við Háskólann á Bifröst. Heiti verkefnis er: „*Hverjar eru skyldur atvinnurekanda gagnvart starfsmanni vegna eineltis, áreitni og ofbeldis í starfi?*“

Höfundur vil koma innilegum þökkum á framfæri til allra sem hvöttu hana til dáða í gegnum námið. Sérstakar þakkir fær leiðbeinandinn Ari Karlsson fyrir bæði gagnlegar ábendingar og leiðbeiningar. Fjölskylda og vinir höfundar fá sérstakar þakkir fyrir þolinmæði á meðan á náminu og verkefninu stóð.

Undirrituð lýsir því yfir að hún hafi unnið ritgerð þessa ein. Unnið var samkvæmt reglum Háskólans á Bifröst og vísað skilmerkilega til heimilda.


Akranesi, 05. júní 2020

Salvör Sigríður Jónsdóttir

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptalögfræði. Óheimilt er að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.
© Salvör Sigríður Jónsdóttir
Prentun:
Akranes, Ísland 2020

Efnisyfirlit	
<i>Útdráttur</i>	<i>iii</i>
<i>Efnisyfirlit</i>	<i>v</i>
1. Inngangur	1
2. Helstu hugtök og skyldur vinnuveitanda og starfsmanna	2
2.1. Hugtakið vinnuveitandi/atvinnurekandi	3
2.2. Hugtakið starfsmaður	5
2.3. Hugtakið vinnustaður	6
2.3.1. Starfsmaður á almennum vinnumarkaði	6
2.4. Helstu réttarheimildir vinnumarkaðar þar sem starfsmenn eiga rétt til launa eða skaðabóta vegna veikinda eða slysa	7
2.4.1. Skyldur atvinnurekanda	7
2.4.2. Skyldur starfsmanna	9
3. Vinnulöggjöfin	11
3.1. Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlögin)	11
3.2. Hlutverk Vinnueftirlitsins	13
3.4. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (starfsmannalögin)	14
3.5. Grundvöllur og skilgreining hugtaksins kjarasamningur	14
3.7. Atvinnusjúkdómar og vinnuslys	16
3.8. Réttur starfsmanns til launa vegna slysa	18
3.9. Skaðabótaskylda vegna vinnuslysa	20
4. Ofbeldi, einelti, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum	22
4.1. Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum	22
4.2. Einelti	23
4.3. Ofbeldi	24

4.4. Kynbundin áreitni.....	24
4.5. Kynferðisleg áreitni	24
5. <i>Ábyrgð vinnuveitanda</i>	26
5.1. <i>Vinnuveitendaábyrgð</i>	27
5.2. Helstu tilvik sem á reynir	28
5.2.1. <i>Ábyrgð vinnuveitenda vegna háttsemi samstarfsmanna</i>	29
5.3.1. <i>Ábyrgð á grundvelli kjarasamninga</i>	29
5.3.2. <i>Ábyrgð á grundvelli ákvæða laga</i>	30
5.3.4. <i>Kjarasamningur Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Reykjavíkurborgar</i>	32
5.3.4. <i>Kjarasamningur Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka atvinnulífisins</i>	32
5.3.5. <i>Kjarasamningur Sjúkraliðafélags Íslands við Samtök fyrirtækja í velferðaðþjónustu</i>	34
5.3.6 <i>Kjarasamningar Sjúkraliðafélags Íslands við ríkið</i>	34
5.4. <i>Ábyrgð á grundvelli skaðabótareglna</i>	35
5.4.1. <i>Vinnuveitendaábyrgð</i>	35
5.4.2. <i>Sakarreglan</i>	37
5.4.3. <i>Skaðabótalög nr. 50/1993</i>	38
5.5. <i>Ábyrgð vinnuveitanda vegna háttsemi þriðja manns</i>	39
5.1. <i>Hlutverk skaðabótareglna</i>	39
5.2. <i>Ábyrgð á grundvelli skaðabótareglna</i>	39
5.2.1. <i>Vinnuveitendaábyrgð</i>	40
5.3. <i>Ábyrgð vinnuveitenda vegna háttsemi þriðja aðila</i>	40
5.4. <i>Ábyrgð á grundvelli kjarasamninga</i>	42
5.4.3. <i>Ábyrgð á grundvelli laga</i>	44
6. <i>Samantekt</i>	45
<i>Heimildaskrá</i>	47



<i>Lagaskrá:</i>	48
<i>Reglugerðir:</i>	49
<i>Dómaskrá:</i>	50
Félagsdómur	50
Evróputilskipun:	50
Reglur:	50

1. Inngangur

Í þessari ritgerð verður fjallað um rannsóknarspurninguna: „*Hverjar eru skyldur atvinnurekanda gagnvart starfsmanni vegna eineltis, áreitni og ofbeldis í starfi?*“

Sjónum verður beint að skyldum atvinnurekanda gagnvart starfsmönnum sínum með áherslu á skyldur gagnvart starfsmönnum sem verða fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað sínum. Þá verða einnig almennar reglur vinnuréttarins sem gilda bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði skoðaðar. Sérstaklega verður litið til þeirra réttarreglna sem varða rannsóknarefnið og þær raktar stuttlega. Einnig verður litið til kenninga og umfjöllunar fræðimanna á þessu sviði ásamt því að litið verður á þá dóma, úrskurði og álit umboðsmanns Alþingis sem kunna að varða efnið.

Höfundur hefur kappkostað að viðhafa vönduð vinnubrögð við heimildaöflun með það að leiðarljósi að gera efni og uppsetningu ritgerðarinnar eins greinargóða og skilmerkilega og mögulegt er. Viðfangsefnið verður staðsett innan fræðakerfis lögfræðinnar og mun höfundur rannsaka viðfangsefnið og greina það í samræmi við hefðbundna lögfræðilega aðferðarfræði, þ.m.t. að líta til kenninga fræðimanna, lögskýringargagna og fordæma. Helstu hugtök og skyldur vinnuveitanda og starfsmanna

2. Helstu hugtök og skyldur vinnuveitanda og starfsmanna

Hugtakið vinnuréttur er sú undirgrein fræðikerfi lögfræðinnar sem fjallar um réttarreglurnar á vinnumarkaðinum. Greina má vinnurétt í tvennt eftir efni hans, þ.e. annars vegar eftir réttindum og skyldum í ráðningarsamningum og réttaráhrif þeirra. Þessi hluti er stundum nefndur ráðningarréttur. Hinn hluti vinnuréttarins fjallar um samskipti aðila vinnumarkaðarins, vinnudeilur, kjarasamninga og stéttarfélög.¹

Grundvöllur ráðningarsambands milli atvinnurekanda og starfsmanna er ráðningarsamningur. Ráðningarsamningur er samningur sem launamaður skuldbindur sig til að vinna fyrir atvinnurekanda, undir hans ábyrgð og stjórn gegn peningagreiðslum eða öðrum verðmætum.²

Ráðningarsamningur skilur sig þannig í grundvallaratriðum frá verksamningi. Verksamningur er samningur þar sem annar aðilinn þ.e. verktakinn annast framkvæmdir við ákveðin verk gegn gjaldi, þannig ber hann ábyrgð gagnvart gagnaðila sínum, verkaupa, á tilteknum árangri af verki. Samningur er á milli tveggja atvinnurekenda þar sem annar en atvinnurekandi tekur að vinnur tiltekin verk fyrir hinn.³

*„Þegar venja hefur myndast um framkvæmd og túlkun kjarasamninga hefur hún svipað gildi og kjarasamningur. Sem verður ekki breytt einhliða af öðrum samningsaðila. Slíkri venjubundinni framkvæmd verður almennt ekki breytt nema með nýjum kjarasamningi milli aðila“.*⁴

Kjarasamningar eru samningar sem eru gerðir á milli stéttarfélaganna, samtaka atvinnurekanda og atvinnurekenda hins vegar, og eru gerðir fyrir hönd launþega.⁵ Kjarasamningar ná til allra launamanna á félagssvæði stéttarfélaganna. Kjarasamningur hefur að geyma ákvæði um laun, vinnutíma, yfirvinnu, orlof, uppsagnarrétt og fleiri atriði sem snerta kjör fólks.⁶

¹ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélög og vinnudeilur,“ bls. 22.

² Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 43.

³ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 43.

⁴ Alþýðusamband Íslands, <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/stettarfelag-og-vinnudeilur/kjarasamningar/tulkun-kjarasamninga/fylling/>. Sótt á vefinn 24. apríl 2020.

⁵ Lára V. Júlíusdóttir (1997) „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 33.

⁶ Lára V. Júlíusdóttir (1997) „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 33.

Í 5. og 6. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 (hér eftir verður vísað til laga um stéttarfélög og vinnudeilur) er að finna heimild stéttarfélaganna til þess að gera kjarasamninga.⁷

Hér fyrir neðan verður fjallað um helstu hugtök og skyldur vinnuveitanda, starfsmanna og vinnuréttar. Þá verður einnig fjallað um hverjar eru skyldur atvinnurekanda og skyldur starfsmanna.

2.1. Hugtakið vinnuveitandi/atvinnurekandi

Hugtakið atvinnurekandi er almennt notað um aðila ráðningarsamningsins sem kaupir vinnuframlag en um getur verið að ræða sveitarfélag, ríkið, hlutafélag, stofnun, einstakling eða fyrirtæki.⁸ Í 12. gr. laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 (hér eftir verður vísað til sem vinnuverndarlaganna) er hugtakið skilgreint þannig að vinnuveitandi/atvinnurekandi er sá sem rekur atvinnustarfsemi. Í ákvæði 90. gr. vinnuverndarlaganna er að finna túlkun á hugtakinu *fyrirtæki* sem á við um alla þá sem reka starfsemi hvort sem um sé að ræða stofnanir, félagasamtök, einstaklinga eða aðra aðila. Af þessu leiðir að vinnuverndarlögin virðist leggja sömu merkingu í hugtakið *fyrirtæki* og hugtakið *atvinnurekandi*.

Í sumum tilfellum freistast fyrirtæki til þess að gera verksamninga við aðila þrátt fyrir að samband þeirra á milli beri að flestu leyti einkenni ráðningarsambands. Er þetta oft nefnt *gerviverktaka* og gera má ráð fyrir því að ástæðan fyrir þessu sé fyrst og fremst sú að komast undan því að standa skil á launatengdum gjöldum sem ellegar þyrfti að greiða.

Erfitt getur verið að gefa einhlítt svar um það hvenær einstaklingur telst verktaki eða launþegi. Þar koma fjölmörg atriði til álita og þarf að skoða öll atriði samnings aðila í heild sinni.⁹ Þau atriði sem koma til álita þegar upp kemur ágreiningur er um hvort um sé að ræða ráðningarsamning eða verksamning er t.d. afmörkun verks í tíma, afmörkun verks frá almennri starfsemi fyrirtækis, afstaða samningsaðila til samnings, launatengd gjöld, aðstaða, verkfæri og efni, ábyrgð á verki, áhætta aðila, félagaðild, greiðslufyrirkomulag, forföll, orlof, persónulegt vinnuframlag, veikindi, vinnuslys, sjálfstæði, skattskil, verkstjórn og vinnutími.¹⁰

⁷ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls.* 33.

⁸ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls.* 43.

⁹ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls.* 43.

¹⁰ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls.* 43-44.



2.2. Hugtakið starfsmaður

Hugtakið starfsmaður er almennt notað um þann aðila sem ræður sig til starfa. Hugtakið gefur það til kynna að maðurinn sé aðili að ráðningarsamningi sem er með öðrum orðum sönnun þess að viðkomandi vinni fyrir ákveðinn atvinnurekanda.¹¹

Reglur laga varðandi samskipti á milli atvinnurekanda og launþega eru oft ófrávíkjanlegar og er þeim skilyrðislaust ætlað að tryggja réttindi launþega. Það er ekki mögulegt að semja sig undan reglum laga eða kjarasamnings með verksamningi heldur ræðst það af efni samningsins hvort um verksamning eða ráðningarsamning sé um að ræða.¹²

Í 2. mgr. 4.gr. laga nr. 53/1993 um ábyrgðarsjóð launa vegna gjaldþrota er hugtakið launþegi skilgreint þannig „að launþegi sé hver sá sem hefur þegið tíma-, viku- eða mánaðarlaun samkvæmt vinnusamningi við vinnuveitanda og gengt hefur starfi sem gefur rétt til launa í uppsagnarfresti samkvæmt lögum eða kjarasamningi.“ Fyrrgreind lög voru felld niður með lögum nr. 88/2003 um ábyrgðarsjóð launa og er samsvarandi hugtak ekki lengur að finna í ákvæðum laganna. Hugtakið launamaður eða launþegi verður því að skoða í hverju tilviki fyrir sig og þá hvaða merking er lögð í það samkvæmt einstökum lögum. Almennt eru hugtökin launamaður eða launþegi er notað um „þann sem selur vinnuafli sitt gegn endurgjaldi í peningum, enda er það ekki þáttur sjálfstæðri starfsemi hans.“¹³

Hugtakið *starfsmaður* er almennt notað um þann sem ræður sig til vinnu og er aðili að ráðningarsamningi. Hefur það aðallega verið notað í löggjöf um ríkisstarfsmenn. Hugtakið gefur það almennt til kynna að starfsmaður sé aðili að ráðningarsamningi og hefur með öðrum orðum skírskotun til ákveðins atvinnurekanda. Hugtakið launamaður hefur þannig víðtækari merkingu en hugtakið starfsmaður. Til dæmis getur sá sem er atvinnulaus verið launamaður en hann er ekki starfsmaður; hann er fyrrverandi starfsmaður einhvers vinnustaðar.¹⁴ Hugtakið ráðningarsamningur er skilgreint þannig að annar samningsaðilinn, þ.e. launþeginn, skuldbindur sig til starfa hjá hinum samningsaðilanum, þ.e. atvinnurekandanum, en undir hans stjórn og á ábyrgð hans gegn peningagreiðslum eða öðrum verðmætum.

¹¹ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 42-43.

¹² Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 42-43.

¹³ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 42.

¹⁴ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 42-43.

Hugtakið vinnusamningur hefur líka verið notað um réttarsamband launamanns og atvinnurekanda.¹⁵

Þegar fjallað er um opinbera starfsmenn þá er oftast átt við starfsmenn sem eru fastráðnir hjá sveitarfélögum eða ríkinu. Að öllu leyti gilda ekki sömu reglur um starfsmenn ríkis og einstakra sveitarfélaga. Þannig gilda starfsmannalögin ekki um starfsmenn sveitarfélaga heldur fer um ráðningarkjör þeirra samkvæmt ráðningarsamningi og verður að skoða það í hverju tilviki fyrir sig, hvort það sé tekið fram í ráðningarsamningum og ákvæðum kjarasamninga samkvæmt ákvæði 1. mgr. 57. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011.¹⁶

2.3. Hugtakið vinnustaður

Í 1. gr. a-lið vinnuverndarlaga er kveðið á um að vinnuumhverfi „*skuli vera*“ öruggt, heilsusamlegt starfsumhverfi og skuli að jafnaði „*í samræmi við félagslega og tæknilega þróun.*“ Í vinnuverndarlögunum er vinnustaður skilgreindur sem umhverfi „*hvort sem það er*“ utanhúss eða innandyra, þar sem starfsmaðurinn er vegna starfa sinna „*eða þarf að fara um vegna starfa sinna.*“ Reglur um húsnæði og aðbúnað starfsmanna sem varðar vinnustaðinn eru settar af Vinnueftirliti ríkisins.¹⁷

Í 90. gr. vinnuverndarlaganna er kveðið á um að fyrirtæki í lögunum á við um alla þá, sem reka starfsemi, hvort sem um er að ræða stofnanir, félagasamtök, einstaklinga eða aðra aðila.

2.3.1. Starfsmaður á almennum vinnumarkaði

Lög sem hafa verið sett um réttindi og skyldur fólks á íslenskum vinnumarkaði tryggja lágmarksréttindi. Ákvæði einstakra laga ákveða síðan hverjir falli þar undir, þ.e. hvort lögin nái til allra launamanna. Sem dæmi um þetta er það hvort lög nr. 30/1987 um orlof (hér eftir verður vísað til orlofslaga) nái til landverkafólks, hvort að vinnuverndarlögin nái til hvort tveggja launamanna og þeirra sem starfa sjálfstætt og að sama skapi hvort lög nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar nái til þeirra sömu.¹⁸

¹⁵ Lára V. Júlíusdóttir (1997) „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls. 42.*

¹⁶ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls. 44.*

¹⁷ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélög og vinnudeilur,“ *bls. 73-74.*

¹⁸ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ *bls. 45-46.*

Þá getur ráðningarsamningur stofnast með óformlegum hætti og slíkur samningur sem þannig stofnast er gildur líkt og á við um aðra löggæringa í íslenskum rétti. Hins vegar er meginregla vinnuréttarins sú, að við ráðningu skal annað af tvennu staðfesta skriflega eða gera ráðningarsamning um hana. Þessi regla byggist á ákvæðum í kjarasamningum og ákvæðum tilskipunar 91/522/EBE.¹⁹ Í ákvæði tilskipunarinnar er meðal annars kveðið á um það hvernig og hvenær stofnast til ráðningarsambands, hvort sem ákvæði í ráðningarsamningnum eru heimil eða óheimil, áunnin réttindi „sem launafólk flytur með sér á milli starfa, reglur um hvernig á að velja starfsmenn, þ.m.t. forgangsréttarákvæði kjarasamninga“ og fleira. Þá er einnig fjallað um tímabundnar ráðningar og hlutastörf.²⁰

2.4. Helstu réttarheimildir vinnumarkaðar þar sem starfsmenn eiga rétt til launa eða skaðabóta vegna veikinda eða slysa

Skipta má réttindum starfsmanna til þess að fá bætur vegna veikinda eða slysa í þrennt. Í fyrsta lagi geta ákvæði kjara- eða ráðningarsamninga fjallar um að starfsmaður eigi rétt á hendur vinnuveitanda vegna vinnuslysa eða veikinda. Í öðru lagi geta ákvæði laga eða stjórnvaldsfyrirmæla kveðið á um slíkan rétt til handa starfsmanni. Í þriðja lagi geta almennar skaðabótareglur leitt til þess að starfsmaður á rétt á hendur vinnuveitanda og þá vegna sakar vinnuveitanda eða eftir atvikum skaðabótaábyrgð án sakar. Bótaákvæði í kjarasamningum eru ekki öll eins en bótaréttur getur einnig verið til staðar innan almannatryggingakerfisins og í sjúkrasjóðum stéttarfélaganna.²¹

2.4.1. Skyldur atvinnurekanda

Ein af megin skyldum atvinnurekanda er að greiða starfsmanni laun fyrir unnin störf samkvæmt ráðningarsamningi eða kjarasamningi. „Í kjarasamningum er kveðið á um lágmarkslaun“ sem unnin eru fyrir ákveðið starf og um tímakaup, mánaðarlaun, launauppbætur, orlofsuppbætur og desemberuppbót.²² Ráðningarsamningar hafa oft að geyma ákvæði sem samið er um eins og um ákveðna krónutölu, ákvæði um yfirborganir eða aðra kaupákvörðun sem hefur ekki nein tengsl við ákvæði

¹⁹ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

²⁰ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

²¹ Félagsmálaskóli Alþýðu (2020), <https://www.felagsmalaskoli.is/trunadarmenn-1/handbok-trunadarmannsins/kafli-4-rettindi-launafolks/>. Sótt á vefinn 6. apríl 2020.

²² Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 90 - 91.

kjarasamninga. Skyld er í ráðningarsamningum er að greina frá launum, þ.e. öllum þeim launum sem eru greidd hvaða nafni þau nefnast.²³

Samkvæmt vinnuverndarlögunum hefur atvinnurekandinn líka þær skyldur gagnvart starfmönnum sínum að tryggja að umhverfi sé öruggt, heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu. Atvinnurekandinn hefur líka þær skyldur að tryggja að innan vinnustaðarins sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál, í samræmi við gildandi lög og reglur í samræmi við ráðleggingar frá aðilum vinnumarkaðarins sem og í samræmi við ráðleggingar og fyrirmæli frá Vinnueftirlitinu.²⁴

Samkvæmt a-lið 2. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, og ofbeldi á vinnustöðum (hér eftir Reglugerðin) hefur atvinnurekandi líka þær skyldur gagnvart starfsmanni sínum „að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundið áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og gera það meðal annars með forvörnum. Samkvæmt b-liðar sömu gr. þá ber atvinnurekandanum að stuðla að gagnkvæmri virðingu milli starfsmanna og atvinnurekanda á vinnustöðum, með því að auka vitund og skilning á einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi“ og gera starfsmönnum ljóst að slík hegðun er óheimil á vinnustöðum.

Samkvæmt c-lið sömu gr. ber atvinnurekandanum einnig að grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, ef kemur fram kvörtun, ábending, eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundið áreitni og ofbeldi á vinnustað.

Ákvæði d-liður sömu gr. reglugerðarinnar kveður á um að atvinnurekandinn grípi til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, verði atvinnurekandinn var við einelti, kynferðislega áreitni, kynbundið áreitni, eða ofbeldi á vinnustaðnum eða ágreining í samskiptum starfsmanna sem líkur eru á að leitt geti til slíkrar hegðunar verði ekki gripið aðgerða.²⁵

²³ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 90 – 91.

²⁴ Frumvarp til laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, lagt fyrir Alþingi á 103. Löggjafarþingi 1979.

²⁵ Frumvarp til laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, lagt fyrir Alþingi á 103. Löggjafarþingi 1979.

II. kafli 4. gr. reglugerðarinnar fjallar um að atvinnurekandinn beri skylda til þess að gera áhættumat sbr. 65. gr. vinnulöggjafarinnar.

Meðal annars er skylda atvinnurekanda gagnvart starfsmönnum sínum er að sýna þeim virðingu. Með virðingu er átt við að með sama hætti og starfsmanni ber að sýna atvinnurekanda virðingu og trúnað í starfi, ber atvinnurekanda að sýna starfsmanni sínum virðingu. Einnig ber atvinnurekanda að gæta þagmælsku um það sem hann kann að verða áskynja um starfsmanninn. Þetta hefur bæði gildi utan og innan vinnustaðarins og er ákveðinn þáttur í mannlegum samskiptum og almennt innan hins lögformlega ráðningarsambands sem er á milli atvinnurekanda og starfsmanns. Hvorki atvinnurekandi eða yfirmaður á vinnustað hafa leyfi til þess að lítilsvirða starfsmenn eða tala um þá niðrandi orðum. Mörk um virðingu er hins vegar erfitt að setja.²⁶

2.4.2. Skyldur starfsmanna


Meginskylda „*starfsmanns er sú að vinna þau störf sem hann er ráðinn er til*“ samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings, starfslýsingar eða erindisbréfs. Við ráðningu er oft samið um að starfsmaður gegni ákveðnum störfum eða hafi ákveðið verksvið. Þetta byggist oft á fyrirmælum sem eru munnleg en einnig venjum frekar en um skriflega samninga sé að ræða á milli aðilanna. Þó svo að gerður sé skriflegur ráðningarsamningur á milli þeirra þá er starfslýsing oft ófullkomin. Í kjarasamningum er kveðið á um það hvaða störf starfsmenn eiga að gera að skyldu sinni. Starfsmenn hafa hlýðniskyldu gagnvart löglegum fyrirmælum frá atvinnurekanda sem er „*ein af meginskyldum starfsmanns.*“ Starfsmanni „*er skylt að fara eftir*“ húsbóndavaldi atvinnurekandans, en ekki er heimilt að fara eftir hvaða fyrirmælum sem er, t.d. ef fyrirmælin eru brot á kjarasamningi eða utan við verksvið starfsins. Starfsmaðurinn þarf að fara eftir öllum eðlilegum og venjulegum fyrirmælum atvinnurekanda um framkvæmd og tilhögun vinnunnar, annars á hann á hættu að missa vinnu sína.²⁷ Hvað þetta atriði varðar má líta til neðangreinds dóms Hæstaréttar:

Hrd. 1977, bls. 1328 (54/1976)

M starfaði hjá I við ræstingu á flugvélum og í gangi flugstöðvar. I gaf M tiltekin fyrirmæli um um ræstingar sem M neitaði þar sem hann taldi það ekki vera í sínum verkahring. Við lok vinnudags M, sem jafnframt var útborgunardagur, spurði M I hvort hann neitaði áfram að gera hreint sem M staðfesti.

²⁶ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 206.

²⁷ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélög og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 67.



Sagði I í kjölfarið upp M fyrirvaralaust upp störfum án uppsagnarfrests. Höfðaði M mál á hendur I til greiðslu launa í uppsagnarfresti. Í forsendum héraðsdóms þótti sýnt fram á að starfslýsingar sem giltu um störf M við ræstingar hefði ekki verið tæmandi taldar og því hefði M borið að vinna þau verk sem honum höfðu verið falin. Var I sýknaður af kröfu M. Dómur héraðsdóms var staðfestur með vísan til forsendna í Hæstarétti en með þeirri athugasemd að endurtekin, óréttmæt synjun starfsmannsins á að vinna verk, sem atvinnurekandinn mælti fyrir um að þeir skyldu leysa af hendi, veitti atvinnurekandanum lögmæta ástæðu til þess að vísa starfsmanni úr starfi.

3. Vinnulöggjöfin

Í þessum kafla verður fjallað um lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað (hér eftir vinnuverndarlögin), hlutverk Vinnueftirlitsins, lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna (hér eftir starfsmannalögin), grundvöll og skilgreining kjarasamnings, rétt starfsmanns til launa vegna slysa, skaðabótaskylda vegna vinnuslysa.

Aðdragandi Vinnuverndarlaganna var sá að í kjarasamningum „vorið 1977, þegar aðilar vinnumarkaðarins lögðu fram sameiginlegar tillögur um aðgerðir í vinnuverndarmálum sem voru samþykktar af þeim og ríkisstjórn Íslands þann 19. apríl 1977. Þá var meðal annars lagt til að þáverandi ríkisstjórn skipaði nefnd, sem fékk það verkefni að endursefja vinnuverndarlöggjöfina. Í nýju löggjöfinni var ákveðið að ein eftirlitsstofnun myndi sjá um framkvæmd laganna í staðinn fyrir ýmis ráðuneyti. Í lögin kom ákvæði sem var ótvírætt um skyldu eftirlitsstofnunarinnar til þess að banna vinnu verkafólks á þeim vinnustöðum sem voru ekki í samræmi við lög, reglur eða fyrirmæli“ frá eftirlitsstofnunni.

Vinnuverndarlögin voru samþykkt á Alþingi Íslands árið 1980, en tóku í gildi 1. janúar 1981. Með lögnum var verið að tryggja öryggi, aðbúnað og hollustuhætti starfsmanna bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðinum.

3.1. Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlögin)

Ákvæðum vinnuverndarlaganna hefur oft verið breytt á þeim fjórum áratugum sem liðin eru frá því að þau voru upphaflega sett.

Vinnuverndarlögin skiptast í fimmtán kafla.

Í I. kafla er kveðið á um hver er tilgangur og gildissvið laganna. Samkvæmt 1. gr. laganna er megintilgangur þeirra að leitast við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu og að tryggja skilyrði fyrir því, að innan vinnustaðanna sjálfra sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál, í samræmi við gildandi lög og reglur, í samræmi við ráðleggingar aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins.

Í II. kafla laganna er annars vegar kveðið á um öryggis- og heilbrigðisstarfsemi innan fyrirtækja og hins vegar um samskipti atvinnurekenda og starfsmanna.

Í IV. kafla er fjallað um almennar skyldur. Í fyrsta lagi er kveðið þar á um skyldur atvinnurekenda þar með talið almenna skyldu 13. gr. vinnulaganna, að atvinnurekandi skuli tryggja að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað.

Í öðru lagi er kveðið á um skyldur verkstjóra sem er samkvæmt ákvæði 21. gr. laganna fulltrúi atvinnurekanda og sér um að búnaður allur sé góður og öruggt skipulag sé ríkjandi á þeim vinnustöðum, sem hann hefur umsjón með.

Í þriðja lagi er fjallað um skyldur starfsmanna þar með talda þá skyldu samkvæmt 26. gr. laganna að starfsmenn skuli stuðla að því að starfsskilyrði innan verksviðs þeirra séu fullnægjandi að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi, og einnig að því, að þeim ráðstöfunum, sem gerðar eru til þess að auka öryggi og bæta aðbúnað og hollustuhætti, samkvæmt lögnum sé framfylgt.

Í fjórða lagi er fjallað um skyldur aðila í tengslum við byggingarstarfsemi eða mannvirkjagerð.

Í V. kafla er kveðið á um framkvæmd vinnu, þ.m.t. að gætt skuli að vinnu skal haga og framkvæma þannig að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta eins og kveðið er á um í 37. gr. laganna. Í VI. kafla er fjallað um vinnustaðinn, þ.m.t. að gætt skuli að því að gera vinnustað þannig úr garði að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta eins og segir í 42. gr. laganna.

Í VII. kafla er kveðið á um vélar, tækjabúnað og fleira og kröfur til þeirra.

Í VIII. kafla er kveðið á um hættuleg efni og vörur og í IX. kafla er fjallað um hvíldartíma, frítíma og hámarks vinnutíma.

Í X. kafla er fjallað um vinnu barna og unglinga.

Í XI. kafla um heilsuvernd, heilsufarsskoðanir og áhættumat.

Í XII. kafla er fjallað um hlutverk og starfsemi Vinnueftirlits ríkisins sem nánar er fjallað um í næsta kafla

Í ákvæði XIII. kafla er fjallað um tilkynningarskyldu fyrirtækja, veitingu starfsleyfa og fleira.

Í XIV. kafla er fjallað um almenna kærueimild á ákvörðunum Vinnueftirlitsins til ráðherra og í XV. kafla er að finna efnisákvæði þar sem brot á reglugerðum eða lögum samkvæmt þeim varðar sektum eins og kveðið er á um í 99. gr.

Ýmis ákvæði laganna geyma heimildir til þess að setja stjórnvaldsfyrirmæli sem mæla nánar á um framkvæmd þeirra en ekki verður hér talið upp með tæmandi hætti slík stjórnvaldsfyrirmæli. Í dæmaskyni má hins vegar nefna reglugerð nr. 980 17. október 2014 um vernd starfsmanna Vinnueftirlitið hefur það hlutverk að vera miðstöð vinnuverndarstarfa. Fyrirnefnd reglugerð er sett með stoð í 14., 38., 43., 65., 65. gr. a., 66., 67., 78. og 79. gr. vinnuverndarlaganna.

3.2. Hlutverk Vinnueftirlitsins

Samkvæmt 10. gr. reglugerðarinnar hefur Vinnueftirlit Ríkisins eftirlit með framkvæmd reglugerðarinnar, sbr. 82. gr. vinnuverndarlöggjafarinnar.

Stefna Vinnueftirlitsins er sú að starfsmenn og stjórnendur eig a að sýna kurteisi og virðingu í samskiptum á vinnustaðnum. Einelti, kynbundin áreitni, kynferðislegt ofbeldi og önnur ótilhlýðileg hegðun á ekki að vera umborin á vinnustað og er bæði öllum stjórnendum og starfsmönnum ekki heimil. Vinnueftirlitið hefur þann til gang að koma eigi í veg fyrir einelti, kynbundið áreiti, kynferðislegt ofbeldi og aðra ótilhlýðlega hegðun í starfi á vinnustað með bæði virkri viðbragðsáætlun og forvörnum. Forstjóri vinnueftirlitsins hefur þá ábyrgð á rannsókn mála, hann á að þegar í stað að virka viðbragðsáætlun. Vinnueftirlitinu ber skylda til að taka allar tilkynningar alvarlega og sýna tillitsemi gagnvart aðilum máls. Forstjóri á að sjá til þess að verði gerð athugun á málsatvikum í tilgangi þeim að meta hvers eðlis umrædd ábending eða kvörtun er. Einnig á hann að meta hvort að það sé ástæða til að leita utanaðkomandi aðila, þ.e. viðurkenndra þjónustuaðila, til þess að aðstoða svo leiða megi mál til lykta og tryggja að aðilar fái hlutlausu málsmeðferð. Þá skal einnig virða

óskir aðila máls um að komu utanaðkomandi að málinu. Einnig við úrvinnslu málsins skal hann ráfæra sig við öryggisnefnd Vinnueftirlitsins.²⁸

Þegar meðferð máls er skal sýna aðilum máls tillitsemi og varfærni í aðgerðum með virðingu og einkahag hlutaðeiganda starfsmanna í huga, m.a. með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri eins, sbr. Reglugerðina.

Vinnueftirlitið hefur það hlutverk að vera leiðbeinanda starfsmönnum og atvinnurekendum ef kemur upp mál er varðar einelti, áreitni og ofbeldi. Einnig hefur Vinnueftirlitið skyldu til þess að hafa eftirlit með því. Í vinnuverndarlögum er ekkert ákvæði sem segir til um það hvort að Vinnueftirlitið hefur heimild til þess að ákvarða í málum starfsmanna, heldur hefur það heimild til þess að fylgja eftir ákvörðun á vinnustaðnum sjálfum og ábyrgð vinnuveitandans.²⁹

3.4. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (starfsmannalögin)

Í kafla 2.2 að framan hefur verið vikið að starfsmannalögunum og gildissviði þeirra, þ.e. að þau taki til starfsmanna ríkisins. Starfsmannalögin skiptast í fjóra hluta sem taka til upphafs og loka ráðningarsambands starfsmanna ríkisins auk annarra réttinda og skylda.

Í I. hluta eru almenn ákvæði sem gilda um alla ríkisstarfsmenn svo sem um gildissvið, veitingu starfs, réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna.

Í II. hluta starfsmannalaganna er að finna sérstök ákvæði er varðar sérreglur um embættismenn.

Í III. hluta er að finna reglur sem varða aðra starfsmenn ríkisins en embættismenn.

Í IV. hluta laganna er síðan að finna ýmis almenn ákvæði.

3.5. Grundvöllur og skilgreining hugtaksins kjarasamningur

²⁸ Vinnueftirlitið (2020), <https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/vinnustadaeftirlit/nr/31>. Sótt á vefinn 10. Janúar 2020

²⁹ Vinnueftirlitið (2020). (e.d) . Viðbrögð við einelti – og annarra átilhlýðilegri háttsemi á vinnustað. Sótt þann 2. Júní 2020. <http://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/adbunadur/einelti>

Í lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeildur (hér eftir sfl-lögin) er engin skilgreining á því hvað sé kjarasamningur frekar en á öðrum hugtökum sem eru notuð í lögnum. Hugtakið kjarasamningur er í reynd ekki notað í lögnum en þar er talað um vinnusamninga. En það orð hefur aðra merkingu hér á landi sem ráðningarsamningur. Hins vegar er orðið kjarasamningur notað um þessa samninga og var fyrst notað af Félagsdómi í Fd. I:42. Hugtakið kom fyrst upp í lögum frá 1962, en í dag er það notað yfir kaup og kjör.³⁰

Hugtakið er skilgreint þannig að kjarasamningur er skriflegur samningur sem er gerður á milli stéttarfélags annars vegar og atvinnurekanda, félags atvinnurekenda eða sambands atvinnurekenda, um kaup og kjör sem nær til allra launamanna sem vinna á félagssviði stéttarfélagsins. Í kjarasamningi er kveðið á um laun, vinnutíma, yfirvinnu, orlof, veikindarétt, uppsagnarfrest og önnur kjör sem eiga við um kjör launafólks.³¹

Réttarvenjur eru eitt af því sem er beitt við lögskýringargögn á ráðningarsamningum. Hafa þær þýðingu í vinnurétti, þá sérstaklega til fyllingar á kjarasamningum þeim sem liggja fyrir. Ef starfsmenn hafa fylgt lengi ákveðinni framkvæmd í þeirri trú að það sé skylt og hún sé orðin föst í framkvæmd er sagt að réttarvenja hafi myndast.³²

Á sumum vinnustöðum eru í gildi vinnusamningar, en það eru samningar sem gerðir eru á ákveðnum vinnustað fyrir sig. Er samningur ýmist gerður með fulltingis stéttarfélagsins eða ekki. Aðild stéttarfélagins að samningsgerðinni skiptir máli, þá um það hvaða gildi slíkur samningur hefur. Hafi stéttarfélag átt aðild að gerð slíkra samninga og undirritað slíka samninga, þá hefur hann gildi sem kjarasamningur, þó svo að hann hafi verið gerður fyrir örfáa einstaklinga. Slíkur samningur hefur þá gildistíma eins og kveðið er á um í 6. gr. sfl-laganna.³³

Annað hvort er gildistíminn eitt ár, sem er þá tilgreint í samningnum sjálfum og þá er uppsagnarfresturinn einnig þrjú mánuðir. Hins vegar, ef slíkur samningur hefur ekki komist á í samvinnu við stéttarfélag er litið svo á að hann gildi einungis

³⁰ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélög og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 98.

³¹ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélög og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 98.

³² Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 35.

³³ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 35.

sem ráðningarkjör þeirra starfsmanna sem falla undir hann sbr. og dóm Félagsdóms í máli nr. 2/1993.³⁴

Um kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði er fjallað um í ákvæðum laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986 (hér eftir verður vísað til kjarasamningslaganna). Ákvæði kjarasamningslaganna skiptast í sex meginkafla. Í I. kafla er fjallað um gildissvið laganna og samningsaðild. Í II. kafla er fjallað um efni kjarasamninga, gildistíma og ábyrgð. Í III. kafla er fjallað um verkföll og heimild til þess að boða til þeirra. Í IV. kafla er fjallað um Félagsdóm sem dæmir í málum sem rísa milli samningsaðila sem tiltekin eru í ákvæði 1.–5. tl. 1. mgr. 26. gr. laganna. Í V. kafla laganna er fjallað um trúnaðarmenn á vinnustöðum og réttindi þeirra og skyldur.

Samkvæmt 1. gr. laganna gilda þau um alla þá starfsmenn sem eru félagar í stéttarfélagum sem hafa rétt til þess að gera kjarasamning við ríki, ríkisstofnanir, sveitarfélög eða stofnanir þeirra með föstum, tíma-, viku- eða mánaðarlaunum enda verði starf þeirra talið aðalstarf. Þá taka löginn samkvæmt ákvæði 1. mgr. 2. gr. jafnframt til starfsmanna sjálfseignarstofnana sem starfa í almannaþágu samkvæmt lögum, eru í fjárlögum eða njóta fjárframlaga til launagreiðslna úr ríkissjóði af daggjöldum eða úr sveitarfélagssjóði komi til samþykki viðkomandi stofnana. Ákvæði laganna taka hins vegar ekki til tiltekinna hópa samkvæmt ákvæði 2. mgr. 2. gr. laganna. Þar á meðal eru embættismenn ríkisins, starfsmenn stofnana ríkis og sveitarfélaga þegar kaup þeirra og kjör fara eftir kjarasamningum stéttarfélaga þeirra og vinnuveitanda sbr. lög nr. 80/1938 og lög nr. 19/1979, og framkvæmdastjórar og æðstu stjórnendur sveitarfélaga og stofnana þeirra sem eru utan samningsumboðs samkvæmt nánari ákvörðun sveitarstjórnar sbr. og 6.-8 tölul. 19. gr. laganna.

3.7. Atvinnusjúkdómar og vinnuslys

Með hugtakinu atvinnusjúkdómar er átt við almennt um sjúkdóma „*sem á rætur sínar að rekja til starfs viðkomandi. Atvinnusjúkdómar eru þá sjúkdómar sem eiga óbeint eða beinar rætur að rekja til óhollustu í sambandi við mann, hvort heldur er það vegna eðli atvinnunnar, tilhögun vinnu eða aðbúnaðar á vinnustað.*”³⁵

³⁴ Lára V. Júlíusdóttir (1994), „Stéttarfélag og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 35.

³⁵ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/atvinnusjukdomar/>. Sótt á vefinn 06. maí 2020.

Með hugtakinu vinnuslys er átt við slys sem eru framkvæmd við vinnu. Samkvæmt ákvæðinu um vinnuslys nær greiðsluskylda atvinnurekanda jafnt til slysa sem verða á beinni leið til og frá vinnu.³⁶

Það mikilvægasta sem hefur áunnist í kjarabaráttu verkalyðshreyfingarinnar er *réttur launafólks til greiðslu launa í forföllum vegna sjúkdóma og slysa sem atvinnurekandinn ber ekki ábyrgð á. Þessi trygging felst í því að njóta launagreiðslna í ákveðnum tilvikum og hefur m.a. verið keypt því verði að umsamdar launahækkanir hafi verið gefnar eftir. Því hefur verið haldið fram að launafólk hafi greitt fyrir þessa tryggingu sjálft á árinu 1978 þegar lög voru sett á gildandi kjarasamninga en í staðinn hétu stjórnvöld launafólki félagslegum umbótum. Lágmarksréttindi sem hér lúta að er að finna í ákvæðum lágmarkskjaralaganna. Eru þessi réttindi óaðskiljanlegur hluti af launakjörum hvers og eins og ekki er unnt að semja sig frá reglum um þau eða afsala sig þessum réttindum með ráðningarsamningi.*³⁷

Um slys er nánar fjallað í köflum 3.8 og 3.9 hér á eftir.

³⁶ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði,“ bls. 151.

³⁷ Alþýðusambands Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-ogskyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

3.8. Réttur starfsmanns til launa vegna slysa

Réttur starfsmannsins til að fá laun og skaðabætur vegna slysa eru margþætt og mikilvæg réttindi. Byggist hann að hluta til á vinnuréttarlegu sambandi launamanns og atvinnurekanda líkt og á við um veikindaréttinn en einnig á almennum reglum skaðabótaréttarins.³⁸

Innan vinnuréttarins er fjallað um slysaréttinn að jafnaði þannig að verið er að fjalla um slys þar sem atvinnurekandi eða menn sem hann ber ábyrgð á eru ekki valdur að slysinu. Meginréttur vegna slíkra slysa er hinn sami og réttur til veikinda en þó er nokkru samt bætt við. Lágmarksréttindin eru tilgreind í 4.-6. gr. lágmarkskjaralaganna. Þessi réttindi hafa verið aukin og því ekki gerður greinarmunur á því hvort starfsmaður er fastráðinn eða starfsmaður á fyrsta ári.³⁹

Slys sem má rekja að einhverju eða öllu leyti til atvinnurekanda eða manna sem hann ber ábyrgð á falla hins vegar undir almennar reglur skaðabótaréttarins. Skaðabætur vegna skaðabótaskyldra slysa eru allt aðrar og mun hærri en bætur vegna almennra slysa.⁴⁰

Til viðbótar við framangreint getur starfsmaður átt rétt til bóta hjá almannatryggingakerfinu og/eða í sjúkrasjóðum stéttarfélaganna.⁴¹

Í ákvæði 4. gr. laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla til og frá vinnu og vegna atvinnusjúkdóma.

Þetta hefur þá þýðingu að forföll vegna almennra slysa við vinnu er ekki reiknuð af öðrum forföllum á hverjum tólf mánuðum þegar greiðsluréttur er reiknaður. Einnig hefur þetta þá þýðingu að réttur til viðbótarlauna skerðir hvorki „réttindi launafólks vegna veikinda né annarra almennra slysa við vinnu eða á beinni leið til eða frá vinnu. Einnig hefur þetta þau áhrif að þau forföll vegna veikinda er ekki

³⁸ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

³⁹ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

⁴⁰ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

⁴¹ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

reiknuð þegar greiðsluréttur vegna vinnuslysa er reiknaður út. Þá hefur þetta einnig þá merkingu að hvert og eitt slys skapar að auki rétt til dagvinnulauna í þrjá mánuði. Þá bætist þessi réttur við hvert og eitt slys við vinnu eða á beinni leið eða frá vinnu.⁴²

Atvinnurekandanum ber þar að auki almennt að kaupa atvinnuslysaftryggingu fyrir starfsmenn sína sbr., 8.1. gr. kjarasamnings Sameykis við Reykjavíkurborg. Sú trygging gildir vegna slysa sem verða vinnustaðnum eða á leið til og frá vinnu.⁴³

Samkvæmt 8.1. gr. í kjarasamningi Sameykis við Reykjavíkurborg ber atvinnurekandanum skylda að slysaftryggja starfsmenn sína.⁴⁴

Samkvæmt 4. gr. reglum um starfskjör embættismanna skulu forstöðumenn njóta sama réttar vegna veikinda og slysa og félagsmenn í Bandalagi háskólamanni, Bandalagi ríkis og bæja og Kennarasambandi Íslands.⁴⁵ Samkvæmt 12. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra við þau stéttarfélög sem tilheyra fyrrgreindum samtökum. Réttindi embættismanna, skv. 30.gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, skerðast þó á engan hátt.

Undanskilin gildissviði váttryggingarinnar eru slys sem hljóttast af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja á Íslandi eða sem eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjaftryggingu samkvæmt umferðarlögum.⁴⁶

⁴² Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/almenn-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

⁴³ Alþýðusamband Íslands (2020) <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/almenn-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 21.mars 2020.

⁴⁴ Sameyki (2020) <https://www.sameyki.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik/Reykjavikurborg%20Outgafa.pdf>, bls. 32. Sótt á vefinn 12. maí 2020.

⁴⁵ Samkvæmt 4.gr. Reglum um starfskjör forstöðumanna nr. 490/2019, <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=52174517-06cb-43aa-9b40-75e526e9abb1>. Sótt á vefinn 12. maí.

⁴⁶ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/almenn-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

3.9. Skaðabótaskylda vegna vinnuslysa

Þau vinnuslys sem hægt er að rekja til sakar atvinnurekandans eða annarra aðila sem hann ber ábyrgð á eru skaðabótaskyld samkvæmt almennum skaðabótareglunni. Það þýðir að allt fjárhagslegt og ófjárhagslegt tjón (miski) er greitt, hvort sem um er að ræða tímabundið tap á launum eða bætur vegna varanlegrar örorku.⁴⁷

Ef launamaður ber ábyrgð á tjóni sínu að hluta til getur það leitt til þess að sök verði skipt á milli atvinnurekanda og hans.⁴⁸

Í ákvæði 1. mgr. 79. gr. vinnulöggjafarinnar skal atvinnurekandi skrá öll slys og dauðsföll til Vinnueftirlits Ríkisins sem starfsmaðurinn verður fyrir ef hann er einn dag eða lengur frá vinnu. Í ákvæði 2. mgr. 79. gr. vinnulöggjafarinnar skal atvinnurekandinn tilkynna slys skriflega til Vinnueftirlits Ríkisins innan viku frá slysinu. Einnig ber vinnuveitanda að senda afrit til aðila sem starfa að vinnuvernd innan fyrirtækisins sbr. 4.-6. gr., 66. gr. a vinnulöggjafarinnar.

Rannsókn Vinnueftirlitsins og lögreglu er nauðsynleg ef um líkamstjón er að ræða. Frumgagn við sönnun orsaka og skaðabótaskyldu, er raunar einnig til úrlausnar ágreinings við sönnun um hvort slys hafi verið að ræða eða hvort orsakir tjóns séu aðrar. Í þessu sambandi má vísa til dóms Hæstaréttar *14. júní 2017 (560/2017)* þar sem sönnunarbyrði var snúið við þar sem atvinnurekandi hafði ekki gætt að því að tilkynna vinnuslys.⁴⁹

Slys geta valdið tjóni á heilsu og líkama. Afleiðingar eru oft lengi að koma í ljós og ungt fólk telur sig oft verða fyrir minna tjón en síðar gæti komið í ljós.⁵⁰

Fjölmarginir dómar hafa fallið um skaðabótaskyldu atvinnurekanda vegna slysa við vinnu. Margvísleg atvik liggja þar til grundvallar og jafnframt fer það eftir

⁴⁷ Alþýðusamband Íslands(2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

⁴⁸ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 21. mars 2020.

⁴⁹ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 20. mars 2020.

⁵⁰ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 20. mars 2020.

atvikum í hverju slysi hvort eða með hvaða hætti sök kann að vera skipt milli vinnuveitanda og starfsmanns. Þá er mikilvægt að hafa í huga að atvinnurekendur bera ríkar skyldur til þess að halda starfsumhverfi starfsmanna sinna öruggu og leiðbeina þeim um framkvæmd vinnu.⁵¹

Í Lrd. 25 janúar 2018 (402/2018) tók Landsréttur fram: „Starfsmenn eiga almennt að geta treyst því að ef ekki er af hálfu vinnuveitanda farið eftir fyrirmælum vinnuverndarreglna fái þeir bætt tjón sem af því hlýst ef ekki er um stórfellt gáleysi þeirra sjálfra að ræða, svo sem ef þeir brjóti gegn fyrirmælum og leiðbeiningum sem þeir fá frá vinnuveitanda. Ráða má af dómaframkvæmd í málum vegna vinnuslysa að ríkar kröfur eru gerðar tilvinnuveitanda um að hann fylgi lögum og reglum um vinnuvernd.⁵²

⁵¹ Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 20. mars 2020.

⁵² Alþýðusamband Íslands (2020), <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/vinnuslys/skadabotaskyld-slys-vid-vinnu/>. Sótt á vefinn 20. mars 2020.

4. Ofbeldi, einelti, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Meginhlutverk Reglugerðarinnar er að koma í veg fyrir einelti, áreitni á vinnustöðum. Hér fyrir neðan fjallað um hver ábyrgð atvinnurekanda er ef starfsmaður lendir í ofbeldi, einelti, kynferðislegri áreitni eða kynbundnu áreiti.

4.1. Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Atvinnurekandinn þarf að hafa skriflega áætlun um það hvernig hann ætlar að koma í veg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi sbr., 6. gr. Reglugerðarinnar. Einnig ber honum skylda til þess að draga úr áhættu að upp komi einelti, áreitni og ofbeldi sbr. II kafla. Reglugerðarinnar.

Reglugerðin hefur það að markmiði að koma í veg fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustöðum. Einnig er markmið Reglugerðarinnar að tryggja það að atvinnurekandi og starfsmenn komi fram við hvorn annan að virðingu. Atvinnurekandi hefur einnig þær skyldur til þess að hafa varfærni, nærgætni í aðgerðum sínum. Einnig hefur hann skyldur til þess að sýna virðingu og einkahag hlutaðeigandi starfsmanna í huga, einnig að tryggja það að utanaðkomandi aðilar sem koma að meðferð málsins geri það sama sbr., 4. mgr. 6. gr. Reglugerðarinnar.

I. kafli reglugerðarinnar kveður á um gildissvið, markmið og orðskýringar.

1. gr. reglugerðarinnar kveður á um gildissvið hennar.

2. gr. reglugerðarinnar kveður á um markmið hennar.

3. gr. reglugerðarinnar kveður á um orðskýringar hennar.

II. kafli reglugerðarinnar kveður á um skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað.

Í ákvæði 4.gr. reglugerðarinnar kveður á um fyrirtækjum ber að gera áhættumat sbr. 65. gr. Vinnulöggjafarinnar með síðari breytingum og einnig 27. gr.

Reglugerðar nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarf á vinnustöðum.

Í ákvæði 5. gr. reglugerðarinnar er kveðið á um áætlun um heilsuvernd sbr. 66. gr. vinnulöggjafarinnar með síðari breytingum, einnig sbr. 28. gr. reglugerðarinnar 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarf á vinnustöðum.

II. kafli kveður á um skyldur atvinnurekanda.

Í ákvæði 6. gr. reglugerðarinnar kveður á um almennar skyldur atvinnurekanda atvinnurekanda.

7. gr. reglugerðarinnar kveður á um aðgerðir og skyldur atvinnurekanda.

IV. kafli Reglugerðarinnar kveður á um skyldur starfsmanna.

V. kafli kveður á um ýmis ákvæði.

4.2. Einelti

Samkvæmt b-lið 3. gr. reglugerðarinnar er einelti skilgreint þannig;

síendurtekin hegðun sem almennt er til þess falin að valda vanlíðan hjá þeim sem er fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hérna undir.

Markmið og gildissvið reglugerðarinnar er að koma í veg fyrir að starfsmaður verði lagður í einelti á vinnustað hvort sem gerandinn er atvinnurekandinn eða annar starfsmaður. Einnig er það markmið reglugerðarinnar hvernig atvinnurekandi eigi að koma í veg fyrir það að starfsmaður sé lagður í einelti, til dæmis með forvörnum. 1. gr. reglugerðarinnar kveður á um gildissvið hennar og hvaða lög atvinnurekandinn hefur skyldur til að vinna eftir sbr. vinnuverndarlögin.

Í 22. gr. reglugerðarinnar er fjallað nánar um réttindi fólks sem verður fyrir áreitni. Þar segir að atvinnurekendur og yfirmenn félagasamtaka og stofnanna skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og þjónustufélagar verði fyrir kynbundnu áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, skólum eða í félagsstarfi.“

Dæmi um skyldur vinnuveitenda við vinnslu mála má sjá af neðangreindum héraðsdómi

Hérd. Rvk 30. október 2019 (E-127/2019)

Málavextir voru þannig að A var að vinna á leikskóla hjá Hafnafjarðabæ sem ófaglærðu starfsmaður þegar hún slasaðist við vinnu, þegar hún ætlaði að setjast á hjólakoll við að klæða barn í útiföt. A höfðaði mál á hendur LR og leikhússtjóranum B til heimtu skaðabóta vegna ólögætrar uppsagnar. Málsatvik voru það að A var . var A boðið að starfa hjá LR sem leikari leikárið 2017 – 2018. Ráðningarsamningur var undirritaður af hálfu stefnanda og LR þann 16. mars 2017 þar sem stefnandi var ráðin til starfa hjá stefnda frá 18. ágúst 2017 til 17. ágúst 2018. Í desember 2017 var A boðaður á fund leikhússtjórleikhússtjóra LR þar sem honum var afhent uppsagnarbréf Í bréfinu kom fram að uppsagnafrestur væri þrjú mánuður og að ekki væri óskað eftir vinnuframlagi stefnda á uppsagnartímanum. „Ekki var gert grein fyrir ástæðu uppsagnarinnar í bréfinu enn leikhússtjóri B greindi frá því við A að komið hefðu fram nokkrar ásakanir á hendur honum um kynferðislega áreitni frá ótengdum aðilum og af þeim sökum yrði hann að víkja þegar úr stað úr starfi sínu við leikhúsið. A fékk ekki upplýsingar um það frá hverju hinar meintu ásakanir stöfuðu, frá hvaða tíma eða hvers eðli þær væru. Það var verið að meta ofanlýsta háttsemi til gáleysis af hálfu starfsmannsins, sem Hafnafjarðabær skuli bera húsbóndaábyrgð. Niðurstaða Héraðsdóms Reykjavíkur var að LR B bæri sameiginlega að greiða A, 5.500.000 krónur.

4.3. Ofbeldi

Samkvæmt e-lið 3. gr. Reglugerðarinnar er ofbeldi skilgreint þannig;

Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.


4.4. Kynbundin áreitni

Samkvæmt c-lið 3. gr. reglugerðarinnar er kynbundin áreitni skilgreind þannig;

Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

4.5. Kynferðisleg áreitni

Samkvæmt d-lið 3. gr. reglugerðarinnar er kynferðislegt áreitni skilgreind þannig;



Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

5. Ábyrgð vinnuveitanda

Samkvæmt 1. gr. vinnulöggjafarinnar ber atvinnurekandanum skylda að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem er að jöfnu félagslegu og tæknilegri þróun í þjóðfélaginu.

Samkvæmt 1. mgr. 6. gr. reglugerðarinnar er atvinnurekanda óheimilt að leggja starfsmann eða starfsmenn í einelti, áreita starfsmann eða starfsmenn kynferðislega og þá líka á grundvelli kyns eða beita starfsmann eða starfsmenn ofbeldi á vinnustað.

Samkvæmt 2. mgr. 6. gr. reglugerðarinnar ber atvinnurekanda skylda að haga vinnuaðstæðum á vinnustað skriflega í samræmi við öryggi og heilbrigði á vinnustað samkvæmt II. kafla þannig að dregið sé úr hættu á aðstæður skapast sem líkur eru á að geti leitt til einelti, áreitni og ofbeldis.

Samkvæmt 3. mgr. 6. gr. ber atvinnurekanda skylda til þess að láta ekki viðgangast ofbeldi, einelti og áreitni á vinnustað, einnig ber hann skylda til þess að gera starfsmönnum það ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé með öllu óheimil.

Samkvæmt 4. mgr. 6. gr. ber atvinnurekandanum við meðferð máls að sýna varfærni, nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahag hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunna að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

5.1. Vinnuveitendaábyrgð

Vinnuveitendaábyrgð er ein þýðingarmesta reglan þegar kemur að skaðabótareglum, þ.e. reglan um það að vinnuveitandi beri ábyrgð á tjóni sem starfsmenn hans valda þriðja manni við vinnu í þágu vinnuveitandans.⁵³

Vinnuveitendaábyrgð er skilgreind þannig að hún sé skaðabótaábyrgð vinnuveitenda, sem annars er lögð að jöfnu við hann, á tjóni sem valdið er af stafsmanni hans í tengslum við framkvæmd starfsins með saknæmri eða ólögmati háttsemi.⁵⁴

Með reglunni var meðal annars ætlað að færa ábyrgð frá starfsmanni yfir á vinnuveitandann, en henni var ætlað að bæta skaðabótaábyrgð vinnuveitandans við ábyrgð starfsmanns.⁵⁵

Vinnuveitendaábyrgð er ein helsta reglan sem gildir um bótagrundvöll í íslenskum rétti. Í dómskerfinu hefur fallið fjöldinn allur af dómum þar sem þessari reglu hefur verið beitt. Á sama hátt er þessi regla grundvallarregla í skaðabótarétti. Vinnuveitendaábyrgð er líka kölluð húsbóndaábyrgð og stundum starfsdrottinsábyrgð en hvorugt þessara heita hafa náð festu í íslensku réttafari, sem má teljast heppilegt, þótt það sé ágalli við að skírskota til vinnuréttarsambands og þar með til þrengra gildissviðs en reglan spannar í rauninni.⁵⁶

Mikill fjöldi dóma er til þar sem reglunni er beitt en hér verða tveir dómur raktir í dæmaskyni, Sjá Hæstaréttardóm og Héraðsdóm Reykjavíkur;

Hrd. 28. maí 1987 (206/1986)

Málsaðstæður voru þau að G var hjúkrunarfræðingur sem vann á Kleppsspítala í Reykjavík. Hún fékk þau fyrirmæli frá lækni að gefa sjúklingnum J róandi lyf myndi hann ekki sofna fyrir miðnætti. Um kl 1:20 um nóttin fékk G boð um að J væri órólegur í herbergi sínu. G fór þá inn í herbergi til hans í fylgd tveggja aðstoðarmanna og hafði með sér lyfið. Þegar hurðin hafði verið opnuð í hálfu gátt og G ætlaði að fara inn og tala við J skelli hann fyrirvaralaust hurðinni aftur af miklu afli. Fingur vinstri handar G lenti á milli stafs og hurðar og tók framan af baugfingri hennar. G höfði mál gegn heilbrigðisráðherra fyrir hönd ríkisspítalanna og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og krafðist skaðabóta. Niðurstaða

⁵³ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2019), „Bótaréttur1,“ *bls. 261*.

⁵⁴ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2019), „Bótaréttur 1,“ *bls. 262*.

⁵⁵ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2019), „Bótaréttur 1,“ *bls. 311*.

⁵⁶ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2019), „Bótaréttur 1,“ *bls. 261*.

héraðsdómsvar sýndi að G hefði haft á hendi stjórn á því hvernig gengið væri til verks þess er leiddi til meiðsla hennar. Slysið mátti hvorki rekja til saknæmra mistaka annarra starfsmanna né af því að dyrabúnaði væri áfátt. Slysið varð ekki heldur rakið til annarra þátta sem stefndu báru fébótaábyrgð gagnvart G. Voru stefndu því sýknaðir af öllum kröfum G.

Hérd. Rvk. 16. Nóvember 2007 (E - 1697/2007)

Málavextir voru þau að stefnandi var hjúkrunarfræðingur sem starfaði á geðsviði Landspítalans, sem síðar var Landspítali háskólasjúkrahús, frá árinu 1971 til 2005. Þann 19. júní 1997 fór stefnandi í ferð á vinnutíma með sjúklinga tveggja deilda á Kleppi, þ.e. dagdeildar og dagvistunardeildar auk nokkurra geðfatlaðra einstaklinga sem voru í starfsendurhæfingu í Bergiðjunni, sem tilheyrði geðsviði Landspítalans.. Í ferðinni varð stefnandi fyrir árás af hendi sjúklings sem var í endurhæfingunni í Bergiðjunni. Ferðalagið hafði áður verið tilefni málaferla en deildarstjóri dagvistunar I, höfðaði mál gegn íslenska ríkinu til viðurkenningar á fébótaábyrgð vegna tjóns sem hún varð fyrir vegna árás sama sjúklings sbr. dóm Héraðsdóm Reykjavíkur í máli nr. 14885/2003. Stefnandi taldi það hafa haft úrslita áhrif á atburðarásina að I hafi farið rangt að sjúklingi sem var í umsjá I. Hafa verður í huga að sjúklingur hafði last aftur í sæti sitt eftir atviki með I. Í ljósi þess sem hér er sagt, um að I hafi borið faglega ábyrgð á umönnun sjúklings, verður að telja að hún hefði átt að eiga frumkvæðið að því að kalla eftir sjúkrabíl og lögreglu, sem hún gerir ekki og var það ekki fyrir en rútan lagði sem að sjúklingur rauk upp aftur við að annar sjúklingur kallar upp „nú förum við í Skálholt en ekki Laugarás,“ eins og stefnandi hafði talað um við hann, fremur en vegna fyrri viðbragða Ingibjargar. Verðu að telja óvarlegt að stefnanda að nálgast sjúklinginn með þeim hætti sem hún gerði. Umrætt atvik var ekki tilkynnt til Vinnueftirlitsins fyrr en átta dögum síðar, en það hefur ekki sérstaka þýðingu við þennan úrskurð að virtu að í máli nr. E – 14884/2003 var komist að þeirri niðurstöðu að viðbrögð I voru ekki rakin til eigin vangæslu heldur þess að I hafði ekki verið vörðuð við ástandi sjúklings eða öryggisráðstafanir verða af þeim sem var kunnugt um versnandi ástands sjúklings þar á meðal stefnanda. Með dóminum var viðurkennt að stefndi, þ.e. íslenska ríkið, bæri skaðabótaábyrgð á tjóni I vegna þessa atviks er sami sjúklingur réðist á hana.

5.2. Helstu tilvik sem á reynir

Helstu tilvik sem reynir á þegar atvinnurekandinn ber ábyrgð á starfsmanni gagnvart öðrum starfsmanni 8.gr. Reglugerðarinnar sbr.;

„Starfsmönnum er óheimilt að leggja annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda í einelti á vinnustað. Starfsmönnum er jafnframt óheimilt að áreita annan starfsmann eða aðra starfsmenn sem og hlutaðeigandi atvinnurekanda kynferðislega sem og á grundvelli kyns eða beita þá ofbeldi á vinnustað.“

Þá hafa atvinnurekendur skyldur til þess að fara eftir ákvæði kjarasamnings um veikindarétt ef að starfsmaður verður óvinnufær eftir slys, en horfa verður á hvern kjarasamning fyrir sig, þ.e. líta verður til hverrar stéttar fyrir sig til dæmis sjúkraliða, hjúkrunarfræðinga, lögreglumanna, lækna, sjúkra – og slökkviliðsmenn. Atvinnurekandinn hefur einnig þær skyldur samkvæmt lögum að tryggja

vinnuhverfi, sbr. b-lið 2. gr. vinnulöggjafarinnar. Einnig verður atvinnurekandinn að búa sér til reglur eða skrifleg áætlun sbr. 2.gr. Reglugerðarinnar um það hvernig hann ætlar að takast á við það ef kemur upp áreitni, ofbeldi eða einelti á milli starfsmanna á vinnustað.

Þá hefur atvinnurekandinn að greiða starfsmönnum sínum bætur sbr. a., og b., -lið. 13. ml. 2. gr. lög nr. 30/2004 um váttryggingasamninga (hér eftir vsllögin)

5.2.1. Ábyrgð vinnuveitenda vegna háttsemi samstarfsmanna

Meginregla vinnulöggjafarinnar er sú að vinnuveitandinn beri alla ábyrgð á að koma í veg fyrir áreitni, ofbeldi og einelti á vinnustað.sbr. 1. gr. Reglugerðarinnar. Vinnuveitandinn hefur samkvæmt 5. gr. Reglugerðarinnar að búa til áhættumat sbr. 66. gr. vinnulöggjafarinnar. Þá hefur atvinnurekandinn almennar skyldur til að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi og áreitni sbr. 6. gr. Reglugerðarinnar. Atvinnurekandi hefur einnig þær skyldur til þess að bregðast eins fljótt við ef honum berst kvörtun ef starfsmaður hefur orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum sbr., 7. gr. Reglugerðarinnar. Sbr., fyrrgreindan dóm Hérð. Rvk. 30. Október 2019 (E-137/2019)

5.3.1. Ábyrgð á grundvelli kjarasamninga

Ákvæði kjarasamninga kunna að geyma ákvæði um ábyrgð vinnuveitenda.

Kjarasamningar hafa að geyma ákvæði um veikindarétt. Í flestum tilvikum eru þessi ákvæði efnislega lík ákvæðum laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnafrests frá störfum til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla (hér eftir verður vísað til slysaforfallalaga). Þegar kemur að veikindaréttindum skiptir engu máli hvort starfsmaður er félagi hjá stéttarfélagi eða hjá atvinnurekendum í samtökum vinnuveitenda.

Í ákvæðum laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu nr. 55/1980 (hér eftir verður vísað til starfskjaralaga), ákvarðar kjarasamningar lágmarksjör allra þeirra sem vinna tiltekin störf á því svæði sem kjarasamningur tekur til.⁵⁷

Um veikindarétt hjá opinberum starfsmönnum skýrist með lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (hér eftir starfsmannalaga). Í ákvæði 12. gr. starfsmannalaga er kveðið á um rétt í veikindaforföllum.⁵⁸

⁵⁷Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði“, bls. 144.

⁵⁸Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði“, bls. 144.

Í 1. mgr. 57. gr. sveitastjórnarlaga. er kveðið á um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga fara eftir ákvæðum kjarasamninga hverju sinni og ákvæðum ráðningarsamninga.

Í 4. gr. regla nr. 490/2019 um starfskjör forstöðumanna er kveðið á um veikindaréttur embættismanna sé.

Forstöðumenn skulu njóta sama réttar vegna veikinda og slysa og félagsmenn í Bandalagi háskólamanna (BHM), Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) og Kennarasambandi Íslands (KÍ) samkvæmt 12. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra við þau stéttarfélag sem tilheyrir fyrrgreindum samtökum. Réttindi embættismanna skv. 30. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, skerðast þó á engan hátt.⁵⁹

Í 44. gr. laga um dómstóla nr. 50/2016 er kveðið á um réttindi dómara.

5.3.2. Ábyrgð á grundvelli ákvæða laga

Ákvæði laga og stjórnvaldsfyrirmæla kunna að kveða á um ábyrgð vinnuveitenda gagnvart starfsmönnum sínum.

Í lögum um sjúkdóms- og slysatryggingu er að finna reglur um veikindarétt flests launafólks. Sjúkdóms- og slysatrygging kveður á um veikindarétt verkafólks sem vinnur á landi. Sjómannalögin nr. 35/1985 kveður á um veikindarétt sjómanna.

Lög um réttindi og skyldur opinbera starfsmanna kveða á um veikindarétt opinberra starfsmanna.⁶⁰ Í lögum um almannatryggingar nr. 100/2007 með síðari breytingum (hér eftir almannatryggingarlög), er fjallað um slysatryggingar.⁶¹

Í ákvæði 13. gr. vinnulöggjafarinnar er kveðið á um að atvinnurekandinn hefur þær skyldur að tryggja fyllsta öryggi og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað starfsmanna sinna. Vísað er sérstaklega í V. kafla um framkvæmd vinnu, VI. kafla um vinnustaði, VII. kafla um vélar, tækjabúnað og vörur og XI. kafla um áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir.

⁵⁹ Samkvæmt 4. gr. Reglur um starfskjör forstöðumanna nr. 490/2019.

⁶⁰ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði“, bls. 142.

⁶¹ Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði“, bls. 151.

Í 6. gr. og 7. gr. reglugerðarinnar er kveðið á um skyldur og aðgerðir atvinnurekanda gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi.

Þegar talað er um vinnuslys er átt við slys sem verður við framkvæmd vinnu. Ákvæði um vinnuslys ná til greiðsluskyldu atvinnurekanda jafnt til slysa sem verða í beinni línu til eða frá vinnu og að vinnuslysum⁶².

Hugtakið „hlutlæg ábyrgð er skilgreind þannig að hún sé bótaábyrgð sem stofnast án tillits til þess hvort tjón verður rakið til sakar.“ Oft er notuð hrein hlutlæg ábyrgð eða algjörlega hlutlæg ábyrgð, einkum til þess að aðgreina regluna frá vinnuveitandaábyrgðinni.⁷⁵

Hlutlæg ábyrgð er iðulega á grundvelli ákvæða laga á hinum ýmsum sviðum.⁶³

Í 30. gr. lögreglulaga nr. 90/1996 er kveðið á um bótagreiðslu til lögreglumanna í starfi frá ríkissjóði vegna líkamstjóns og munatjóns. Er þessi regla hlutlæg ábyrgðarregla.

Samkvæmt 1., 2., 3., 7., 8., 10., 11., 12., 13., 14., og 15.gr. reglum nr. 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamninga vegna slysa (hér eftir slysa-reglu) gildir fyrir ríkis og sveitafélags starfsmenn um hverjar eru skyldur ríkis og bæjar.

Samkvæmt Reglugerðinni ber atvinnurekanda skylda til þess skrifleg stefna sé til staðar um hvernig rannsókn sé háttáð ef starfsmaður verði fyrir ofbeldi, áreitni eða einelti. Einnig að rannsaka atvik sem koma upp er varðar ofbeldi, einelti og áreitni á vinnustað, einnig ber honum að tryggja að gæta varfærni og tryggja rannsókn málsins sé gætt þannig að ekki hljóti skaði af.

Hérd. Rvk 5. júní 2018 (E- 3132/2017)

Málsástæður voru þær að S reisti dómkröfu sínar á því að skilyrði hafi skort á að veita honum áminningu sem honum var veitt með bréfi R, þann 14. Júní 2017. S taldi að engar efnislegar eða lögmætastæður hafi verið til áminningar, eða þær ekki nægilegar. Því skilyrði kjarasamnings og 9.gr. í samkomulagi milli S og stéttarfélags S um réttindi starfsmanna S. R byggir á því að S hafi í störfum sínum í engu farið á svið við ákvæði 9.gr. samkomulags um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar og 9.8.1.

⁶² Lára V. Júlíusdóttir (1997), „Réttindi og skyldur á vinnumarkaði“, bls. 151.

⁷⁵ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 51.

⁶³ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 226.

gr. kjarasamnings milli S og R. Því hafi áminning verið óréttmæt. Þá voru dómkröfur einnig byggðar á því að meðferð S á máli R sé verulega áfátt, enda hafi reglur Stjórnsýslulaga nr. 37/1993 verið þverbrotnar við meðferð þess. Þá var bent á allan vafa um hvort skilyrði áminningar sé uppfyllt verði að skýra S sem starfsmanni í hag og að sönnunarbyrgðin sé alfarið R sem vinnuveitanda um sönnun atviða eða þeirra ávirðinga sem liggur grundvallar áminningar. Strangar kröfur verði að gera til þess að sanna að starfsmaður hafi gerst sekur um þær ávirðingar sem honum voru gefnar að sök. S taldi að R hafi ekki tekist að sanna um meint brot S á starfskyldum sínum. Dómurinn hefur með þessu hafnað því að uppfyllt séu skilyrði greinar 9.8.1 í kjarasamningi milli Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga og Reykjavíkurborgar og greinar 9 í samkomulagi Reykjavíkurborgar annars vegar og aðildarfélaga BSRB og BHM hins vegar um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar. Af þeim sökum er áminningin sem stefndi veitti stefnanda 14. júní 2017 felld úr gildi.

Dómurinn felst á það að áminningin hafi verið fallin til þess að skaða æru stefnanda. Skrifstofustjórinn sem hana veitti hlaut að sjá í hendi sér að hún væri særandi fyrir stefnanda. Dómurinn telur skilyrði b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 því uppfyllt. Þegar litið er til þeirra fjárhæða sem eru greiddar vegna margfalt alvarlegri miska þykir dómnum rétt að miski stefnanda verði bættur með 250.000 krónum. Krafan var sett fram í stefnunni og því þykir rétt að dráttarvextir greiðist frá stefnubirtingardegi. Með vísan til þessarar niðurstöðu og 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 verður stefndi dæmdur til að greiða stefnanda málskostnað sem þykir, að meðtöldum virðisaukaskatti, hæfilega ákveðinn 1.250.000 kr. Hæstiréttur feldir úr gildi skriflega áminningu sem R veitti S.


5.3.4. Kjarasamningur Félags Íslenskra hjúkrunarfræðinga og Reykjavíkurborgar

Í kafla 12 í Kjarasamningi Félags Íslenskra hjúkrunarfræðinga við Reykjavíkurborg er kveðið á um réttindi starfsmanna vegna veikinda og slysa. En ekkert kemur fram hvort að slys séu bótaskyld í þeim kjarasamningum. Kveðið er á um hvað starfsmaðurinn sem verður veikur eða fyrir slys skal sjá um að tilkynna næsta yfirmann, saman ber kafla 12.1.1, útvega vottorð til þess að sanna óvinnufærni sína saman ber kafla 12.1.2 og útlagður kostnaður sé greiddur og viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs saman bera kafla 12.1.5.⁶⁴ Ekki er kveðið á um það hvort að fyrirtækið sé skaðabótaskyld ef starfsmenn verða fyrir ofbeldi í starfi.

5.3.4. Kjarasamningur Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka atvinnulífisins

Í kafla 4.2 í Kjarasamningi Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga og Samtaka atvinnulífisins er kveðið á um vinnuslys og atvinnusjúkdóma, en ekki er kveðið á um

⁶⁴Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (2020), <https://www.hjukrun.is/library/Skrar-NeW/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik2015-2019.pdf>. bls. 38. Sótt á vefinn 10. Janúar 2020.



hvort að fyrirtæki innan Samtaka atvinnulífsins sé skaðabótaskyldt ef starfsmaður verður fyrir ofbeldi í starfi.

5.3.5. Kjarasamningur Sjúkraliðafélags Íslands við Samtök fyrirtækja í velferðapjónustu

Kafla 6 í Kjarasamningi Sjúkraliða félag Íslands við Samband íslenskra Sveitafélaga er kveðið á um að allir starfsmenn skuli njóta réttinda samkvæmt vinnuverndarlöggjöfnni. Í kafla 6.4 fjallar um öryggiseftirlit á vinnustað, þar er einnig tekið fram hvernig öryggisstefnan sé og hún eigi að vera í samræmi við vinnuverndarlöggjöfina og að framkvæmd þessara greinar skuli vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB. Kafla 6.5 fjallar um slyshættu og að hana eigi að varast eftir föngum, ef að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Sé það um það samið þar sem við á. Í kafla 6.6 kemur fram hvað skal gera ef slys verður á vinnustaða og í kafla 6.6.2 er einnig kveðið á um það eftir hvaða reglum skal vinna eftir ef slys verður á vinnustað.⁶⁵ Ekki er kveðið á um það hvort að vinnuveitandi sé skaðabótaskyldur ef að starfsmenn verða fyrir ofbeldi í starfi.

5.3.6 Kjarasamningar Sjúkraliðafélags Íslands við ríkið

Í kafla 6 í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands við ríkið er kveðið á um það að allir starfsmenn skuli njóta réttinda samkvæmt vinnulöggjöfnni. Í kafla 6.1 er kveðið á um það hvernig öryggi starfsmanna sé háttað. Kafla 6.5.1 kveður á um hvað skal varast til þess að forðast slyshættu.⁶⁶

⁶⁵Sjúkrafélag Íslands(2020), http://www.slfi.is/wp-content/uploads/2017/05/Kjarasamningar_Sveitarf_Net.pdf , bls. 29. Sótt á vefinn 10. janúar 2020.

⁶⁶ Sjúkraliðafélag Íslands (2020), http://www.slfi.is/wp-content/uploads/2017/05/kjarasam-fjarmalaraduneyti_copy.pdf. Sótt á vefinn 1. janúar 2020

5.4. Ábyrgð á grundvelli skaðabótareglna

Atvinnurekandi hefur ákveðna ábyrgð gagnvart starfsmanni sínum ef hann verður fyrir áreitni, ofbeldi eða einelti sbr. vinnulöggjöfina, Reglugerð og vinnuveitendaábyrgð. Hér í köfunum fyrir neðan verður fjallað um ábyrgðina sem hann ber, þ.e. vinnuveitendaábyrgð og skaðabótareglur eins og til að mynda sakarregluna og 23.gr. skaðabótalaga.

5.4.1. Vinnuveitendaábyrgð

Vinnuveitendaábyrgð er almenna reglan um ábyrgð vinnuveitenda á skaðaverkum starfsmanna sinna. Reglan er ekki lögfest en er samt sem áður óumdeild í skaðabótarétti og gera ýmis lagaákvæði ráð fyrir tilvist hennar t.d 1.mgr. 13.gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 (hér eftir skaðabótalög). Þá er í lögum ákvæði um vinnuveitendaábyrgð sem gildir líka á afmörkuðum réttarsviðum og eru ýmist í efnislegu samræmi við hina almennu ólögfestu reglu eða víkja frá henni að einhverju leiti.⁶⁷

Reglan um vinnuveitendaábyrgð er ein þýðingarmesta reglan um bótagrundvöll í íslenskum rétti.⁶⁸

Vinnuveitendaábyrgð er skilgreind þannig að með einföldun má segja að hún sé skaðabótaábyrgð vinnuveitenda, eða annars sem er lagt að jöfnu við hann, á tjóni sem valdið er af tarfmanni hans í tengslum við framkvæmd starfsins með saknæmri eða ósaknæmri háttsemi.⁶⁹


Helstu rök sem hafa verið færð fyrir vinnuveitendaábyrgðinni er þau að það sé vinnuveitandinn sem standi fyrir þeirri starfsemi, þar sem tjóni var valdið, og hann hafi af reglunni fjárhagslegan ávinning. En eðlilegt þykir að líta til starfsmanna og vinnuveitandans sem eina heild frá sjónarhorni skaðabótaréttar og þá sérstaklega tjónþolans, enda sé um að ræða framkvæmd verkefna sem eru á vegum vinnuveitendanna.⁷⁰

⁶⁷ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 261.

⁶⁸ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 261.

⁶⁹ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 262.

⁷⁰ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.



Helstu álitafni sem tengjast reglunni er sá að þó að oftast leiki ekki vafi á því hvort að eigi að beita reglunni um vinnuveitandaábyrgð geta komið upp flókin álitafni sem tengist beitingu reglunar. Snúa álitafnin fyrst og fremst að ytri mörkum einstakra þátta reglunar. Í fyrsta lagið getur verið um að ræða álitafni um afmörkun á því hverjir teljist starfsmenn í skilningi reglunar, það er hverjir eru á ábyrgð vinnuveitandans. Í öðru lagi getur verið um að ræða álitafni um hvaða háttsemi starfsmanns falli undir regluna, það er hvort á grundvelli hennar verði eingöngu bætt tjón sem valdið er við framkvæmd vinnunnar í þröngum skilningi eða hvort að reglan sé teygð út fyrir mörkin, og þá hvaða kröfur eru gerðar um tengsl háttsemi sem tjóni veldur við starfið. Í þriðja lagi geta oft risið álitafni um það hver sé vinnuveitandinn samkvæmt reglunni, það er hver það er sem bera eigi vinnuveitandaábyrgð.⁷¹

⁷¹ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 265.

5.4.2. Sakarreglan

„Þegar er verið að skoða skaðabótaregluna verður að hafa í huga hvert hlutverk þeirra er.

Hlutverk skaðabótareglna er margþætt og reglurnar eru hluti af regluverki sem gildir í samfélaginu. Þá er ekki hægt lýsa hlutverki skaðabótareglna með tæmandi hætti án þess að taka tillit til regluverksins í heild sinni.

Lengi hefur verið litið almennt svo á að meginhlutverk skaðabótareglna sé tvíþætt, þ.e. varnaðarhlutverk og bótahlutverk. En bótahlutverkið er að veita þeim sem verður fyrir tjóni fjárhagslega uppreisn, þar sem hann á að vera eins settur fjárhagslega.“⁷²

Sakarreglan eru grundvallaregla í skaðabótarétti og er hún skilgreind þannig að:

„Maður ber skaðabótaábyrgð á tjóni, sem hann veldur með saknæmum hætti (þ.e. af ásetning eða gáleysi) og ólögmeittum hætti, enda sé tjónið sennileg afleiðing af hegðun hans og raskar hagsmunum sem verndaðir erum eð skaðabótareglu. Það er og skilyrði að sérstakar huglægar afsökunarástæður eiga ekki við um tjónvald, svo sem æska eða skortur á andlegri heilbrigði.“⁷³

Sakarreglan gildir um grundvöll skaðabótaábyrgð ef um líkams – eða muntjón sé um að ræða. Færa má rökin fyrir því að greina svo skýrlega á milli skilyrða fyrir ábyrgð á almennu fjártjóni og líkams – og munatjón.⁷⁴


Í almennri umfjöllun um sakarregluna og almennt í umræðunni í skaðabótarétti, hefur það mikla þýðing að gera greina á milli huglægara og hlutlægra atriða. Sakarreglan tekur meðal annars við að hugsanlegt sé að ákveðnir hlutlægir þættir geta skipt máli. Þannig að ákveðin ábyrgð verði strangari eða hún gæti hugsanlega verið vægari.⁷⁵

⁷² Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 47.

⁷³ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 50.

⁷⁴ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 30.

⁷⁵ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 94.



Þegar er verið að skoða hlutræn atriði þá er átt við þau atriði sem skírskota til hins ytri veruleika, þá er einnig talað um líkamleg atriðum. Huglæg atriði eiga almennt við atriði sem eru ekki háð persónulegu mati, það er huglægu mati. ⁷⁶

5.4.3. Skaðabótalög nr. 50/1993

Í ákvæði 1. mgr. 23. gr. skaðabótalaganna er kveðið á um meðábyrgð starfsmanns vegna líkatjóns í vinnuslysum.

„Nú verður starfsmaður fyrir líkamstjóni í starfi sínu og skerðist þá ekki réttur hans til skaðabóta nema hann hafi af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi átt þátt í að tjónsatburður varð“

⁷⁶ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 95.

5.5. Ábyrgð vinnuveitanda vegna háttsemi þriðja manns

Samkvæmt vinnuveitendaábyrgðinni, vinnulöggjöfnni, kjarasamningum og Reglugerðinni ber atvinnurekandinn ábyrgð á því að hafa starfsumhverfi starfsmanns þannig að hann geti stundað vinnu sína án þess að verða fyrir áreitni, ofbeldi eða einelti. Hér köflunum fyrir neðan þá verður fjallað um hver ábyrgð vinnuveitandans er á háttsemi þjónustuþegans gagnvart starfsmanni.

5.1. Hlutverk skaðabótareglna

Meginhlutverk skaðabótareglna er tvíþætt. Hlutverk skaðabótareglna er annars vegar bótahlutverk og hins vegar varnarhlutverk.⁷⁷

Bótahlutverkið hefur þann tilgang að að veita þeim sem verður fyrir tjóni fjárhagslega uppreisn, það er að hann á að vera eins fjárhagslega settur og ef tjónið hafið ekki orðið, það er að vera eins og hann var fyrir tjónsatburðinn.⁷⁸

Varnaðarhlutverkið er það hlutverk sem hefur hlotið harðar deilur þegar rætt hefur verið um mörg hlutverk skaðabótareglna. Hægt er að skipta því í tvennt það er annars vegar hið sérstaka varnaðarhlutverk og hins vegar hið almenna varnaðarhlutverk.⁷⁹

Skilgreiningin á hinu sérstaka varnaðarhlutverki er átt við *að sá sem er bótaskyldur er og þarf að greiða skaðabætur, muni láta það hafa áhrif á háttsemi sína þannig að hann forðist í framtíðinni að valda tjóni.*⁸⁰

Skilgreiningin á almennum varnaráhrifum er átt við *að vitneskja manna um tilvist skaðabótareglna hafi almennt áhrif á háttsemi þeirra.*⁸¹

5.2. Ábyrgð á grundvelli skaðabótareglna

Atvinnurekandi ber ábyrgð á starfsmanni sínum eins og kemur fram í vinnulöggjöfnni og Reglugerðinni. Einnig hefur atvinnurekandinn þá ábyrgð að tryggja það að starfsmaðurinn hefur gott og öruggt starfsumhverfi, sbr. Vinnulöggjöfina.

⁷⁷ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 46.

⁷⁸ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 46.

⁷⁹ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 47.

⁸⁰ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 47.

⁸¹ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 47 – 48.

5.2.1. Vinnuveitandaábyrgð

Þau rök hafa verið færð fyrir vinnuveitandaábyrgðinni eru aðallega þau að það sé vinnuveitandinn sem standi fyrir þeirri starfsemi, þar sem tjóni hefur verið valdið og hafi af reglunni fjárhagslegan ávinning.⁸²

Frá sjónarhorni reglunar þykir eðlilegt að horfa á starfsmann og vinnuveitandann sem heina heild út frá sjónarhorni skaðabótaréttar og þá sérstaklega tjónþolans, því um er að ræða framkvæmd verkefna sem vinnuveitandinn ber ábyrgð á.⁸³

Atvinnurekandinn ákveður með hvaða hætti starfið sé unnið og því hefur hann einnig möguleika á því að velta þeim kostnaði sem fylgir ábyrgðinni á þjónustuþegann til þess að dreifa ábyrgðinni.⁸⁴

Þá hefur verið bent á þá staðreynd að reglan um vinnuveitendaábyrgð hafi varnaðaráhrif á þeim forsendum að vinnuveitandinn vandi val sitt betur á starfsmönnum og vandi leiðbeiningar til þeirra.⁸⁵

5.3. Ábyrgð vinnuveitenda vegna háttsemi þriðja aðila

Í ljósi þess að atvinnurekandinn beri ábyrgð á háttsemi þjónustuþegans, sbr. vinnulöggjöfina og Reglugerðinni.

Þá er það atvinnurekandinn sem er almennt betur til þess stakk búinn að takast á við áföllum fjárhagslega heldur en starfsmaðurinn hans en þær sem skaðabótaábyrgð hefur í för með sér. Atvinnurekandinn er þá líka betur í stakk búinn að meta eigin áhættu en starfsmaður, á grundvelli matsins er ákveðið hvort hann taki ábyrgðartryggingu til þess að takmarka eigin áhættu.⁸⁶

Hins vegar er það staðreyndin að þessar frjálstu ábyrgðatryggingar atvinnurekandans eru mjög útbreiddar og er því ódýrari í staðinn. Þykir ljóst að reglan


⁸² Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.

⁸³ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.

⁸⁴ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.

⁸⁵ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.

⁸⁶ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls. 264.



leiðir til einfaldari réttarframkvæmdar ef tjónþolinn þarf að sanna saknæma háttsemi atvinnurekandans í hvert sinn sem atvinnurekandinn þarf að ætla ábyrgð.⁸⁷

⁸⁷ Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson, (2015), „Bótaréttur 1“, bls.264.

5.4. Ábyrgð á grundvelli kjarasamninga

Þegar kemur að því að skoða hver ábyrgð atvinnurekanda er gagnvart starfsmanni vegna áreitni, ofbeldi og einelti þarf að skoða hverja starfstétt fyrir sig.

Eins og kemur fram hér að ofan í 5. kafla að í kjarasamningum Sameykis við Reykjavíkurborg ber atvinnurekanda skylda til þess að bæta tjón starfsmanns á vinnutíma ef hann verður fyrir slysi frá þjónustuþega.⁸⁸

Hér fyrir neðan verður einnig fjallað um hver ábyrgð vinnuveitanda vegna háttsemi starfsmanna, hver ábyrgð hans er á grundvelli kjarasamninga, hver ábyrgð hans er á grundvelli laga, hver ábyrgð hans er á grundvelli skaðabótareglna og loks hver ábyrgð hans er á grundvelli háttsemi þriðja aðila.

Í ákvæði 8. 5. 1. í kjarasamningi Sameykis við Reykjavíkurborg frá 2015 er kveðið á um að ef: „*starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.*“⁸⁹

Í ákvæði 8. 5. 1. í kjarasamningi Eflingar við Reykjavíkurborg frá 2019 er kveðið á um að ef: „*starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, skal beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.*“⁹⁰

Í ákvæði 12. 1. 6. í kjarasamningi Samband íslenskra sveitafélaga við Sameyki er kveðið á um að: „*vinnuveitandi endurgreiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/215 um slysatryggingar almannatrygginga. Sama gildir um þau útgjöld starfsmanns vegna atvika sem hann hefur orðið fyrir vegna atvika sem reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti,*

⁸⁸ Sameyki (2020), <https://www.sameyki.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik/Reykjavikurborg%20utgafa.pdf>. Bls. 33. Sótt á vefinn 13. maí.

⁸⁹ Sameyki (2020), <https://www.sameyki.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik/Reykjavikurborg%20utgafa.pdf>, bls. 33. Sótt á vefinn 13. maí.

⁹⁰ Efling (2020) https://efling.is/wpcontent/uploads/2020/03/Kjarasamningur_Eflingar_og_Reykjavikurborgar_1.4.2019_-_31.3.2023.pdf. Bls. 35. Sótt á vefinn 13. maí.

*kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum gildir um og lög nr. 46/1980 ná til.*⁹¹

Í ákvæði 12. kafla í kjarasamningi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga við Reykjavíkurborg er kveðið á um réttindi starfsmanna vegna veikinda og slysa. En ekkert kemur fram hvort að slys séu bótaskyld í þeim kjarasamningum. Kveðið er á um hvað starfsmaðurinn sem verður veikur eða fyrir slys skal sjá um að tilkynna næsta yfirmann, saman ber kafla 12.1.1, útvega vottorð til þess að sanna óvinnufærni sína saman ber kafla 12.1.2 og útlagður kostnaður sé greiddur og viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs saman bera kafla 12.1.5.⁹² Ekki er kveðið á um það hvort að fyrirtækið sé skaðabótaskyldt ef starfsmenn verða fyrir ofbeldi í starfi.

Í ákvæði 4.2. kafla í kjarasamningi Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga við Samtök atvinnulífsins kveðið á um vinnuslys og atvinnusjúkdóma, en ekki er kveðið á um hvort að fyrirtæki innan Samtaka atvinnulífsins sé skaðabótaskyldt ef starfsmaður verður fyrir ofbeldi í starfi.

Í ákvæði 6. kafla Kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands við Samtök fyrirtækja í velferðaðþjónustu er kveðið á um að allir starfsmenn skuli njóta réttinda samkvæmt vinnuverndarlöggjöfinni. Í kafla 6.4 fjallar um öryggiseftirlit á vinnustað, þar er einnig tekið fram hvernig öryggisstefnan sé og hún eigi að vera í samræmi við vinnuverndarlöggjöfina og að framkvæmd þessara greinar skuli vera í samræmi við þær reglur sem gilda milli ríkisins og BSRB. Kafli 6.5 fjallar um slyshættu og að hana eigi að varast eftir föngum, ef að starfsmaður sé einn við störf þar sem slyshætta er mikil. Sé það um það samið þar sem við á. Í kafla 6.6 kemur fram hvað skal gera ef slys verður á vinnustaða og í kafla 6.6.2 er einnig kveðið á um það eftir hvaða reglum skal vinna eftir ef slys verður á vinnustað.⁹³ Ekki er kveðið á um það hvort að vinnuveitandi sé skaðabótaskyldur ef að starfsmenn verða fyrir ofbeldi í starfi.

⁹¹ Samband íslenska sveitafélaga (2020), https://www.samband.is/media/kjarasamningar-bsrb/Kalfur_BSRB_sveit-8.-mars-2020_LOK.pdf. Bls. 17. Sótt á vefinn 13. maí.

⁹² Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (2020), <https://www.hjukrun.is/library/Skrar-NeW/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik2015-2019.pdf>. bls. 38. Sótt á vefinn 10. Janúar 2020.

⁹³ Sjúkraliðafélag Íslands (2020), http://www.slfi.is/wp-content/uploads/2017/05/Kjarasamningar_Sveitarf_Net.pdf bls. 29. Sótt á vefinn 10. janúar 2020.

Í ákvæði 6. Kafla í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands við íslenska ríkið er kveðið á um það að allir starfsmenn skuli njóta réttinda samkvæmt vinnulöggjöfnni. Í kafla 6.1 er kveðið á um það hvernig öryggi starfsmanna sé háttað. Kafli 6.5.1 kveður á um hvað skal varast til þess að forðast slyshættu.⁹⁴

5.4.3. Ábyrgð á grundvelli laga

Atvinnurekandinn ber alla ábyrgð samkvæmt vinnulöggjöfnni og Reglugerð, til þess að hafa starfsemi sína þannig að vinnuumhverfi sé sem best fyrir starfsmanninn.

En horfa verður á það hvernig starfið sem er verið að vinna, það er hvort að um er um að ræða starf sem er unnið er á elliheimilum, á heimilum fatlaðs fólks, á spítala, eða lögregla.

Atvinnurekandinn ber alltaf ábyrgð á starfsmanni samkvæmt vinnulöggjöfnni og reglugerð. Hins vegar þarf atvinnurekandinn þær skyldur að upplýsa starfsmanninn um allar reglur og réttarheimildir sem hann þarf að vinna eftir, það er til dæmis ef að starfsmaður er að vinna á elliheimili þarf hann að vera upplýstur um vinnulöggjöfina, reglugerðina og lög nr. 125/1999 um málefni aldraða.

Hins vegar starfsmaður er að vinna á heimilum fatlaðs fólks þá hefur atvinnurekandinn þær skyldur að upplýsa starfsmann sinn um vinnuverndarlöggjöfina, Reglugerðina og lög nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks.

⁹⁴ Sjúkraliðafélag Íslands (2020) http://www.slfi.is/wp-content/uploads/2017/05/kjarasam-fjarmalaraduneyti_copy.pdf. Sótt á vefinn 10 janúar 2020.

6. Samantekt

Eins og fram hefur komið er að mörgu að hyggja þegar að kemur að slysarétti starfsmanna.

Þegar nýr starfsmaður kemur til vinnu þá hefur vinnuveitandinn þeim skyldum að gegna að upplýsa og fræða starfsmenn um allar þær hættur og skyldur sem geta komið upp í starfi samkvæmt vinnuverndarlögum, Reglugerðinni og lögum sem á við um hvern málaflokk sem unnið er í.

Einnig þarf að huga vel að öllum skráningum sem varðar vinnuslys sem gerast á vinnutíma starfsmannsins og þá þarf einnig að passa upp á að öllum verkferlum sé fylgt, hvort sem það eru reglur Vinnueftirlitsins eða lög eða reglur sem vinnustaður hefur sett sér sjálfur.


Starfsmaður þarf að passa sjálfur upp á að farið sé eftir verkferlum, lög eða reglur, til þess að passa upp á skaðabótarétt sinn gagnvart vinnuveitandanum því vinnuslys geta haft langtíma og varanleg áhrif á líf starfsmannsins. Skbl voru sett til þess að tjónþoli væri eins staddur eftir slys og fyrir slys, og ekki er hægt að vita það fyrir fram hvernig vinnuslys hefur áhrif á líf starfsmanns.

Í öllum kjarasamningum sem er fjallað um í ritgerðinni kemur fram að atvinnurekandinn beri ábyrgð á starfsmanni sem verður fyrir líkamstjóni.

Í grunninn hafa kjarasamningarnir sama markmið – að vernda starfsmann svo hann haldi sínum kaupum og kjörum, en það eru mismunandi áherslur eftir því hvernig starf er um að ræða, einnig þarf að skoða hvert tilvik fyrir sig. Því verður að horfa á eftir hvert eðli starfsins er og hvaða kjarasamningur á við um hvert starf.

Starfsmaðurinn og vinnuveitandi hafa þær skyldur að fara eftir vinnureglum, lögum og reglum sem eru settar á vinnustaðnum og af alþingi, en ekki er hægt að koma í veg fyrir öll vinnuslys, því slys eru óútreiknanleg.

Við gerð nýrra kjarasamninga í framtíðinni þurfa aðilar vinnumarkaðarins, stéttarfélagin og samningarnefndirnar að passa upp á það að ákvæði kjarasamninga um veikindi og slys séu í samræmi við túlkunaraðferðir í samfélaginu, og ber þá að líta til hverjar túlkunaraðferðirnar eru í samfélaginu hverju sinni, því ofbeldi, einelti,



kynferðislegt ofbeldi og kynbundið áreiti á vinnustöðum eiga að vera í stöðugri skoðun líkt og í samfélaginu sjálfu.

Heimildaskrá

Alþýðusamband Íslands. (21. mars 2020). Sótt frá www.asi.is:

<https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/>

Alþýðusamband Íslands. (5. apríl 2020). Sótt frá www.asi.is:

<https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/stettarfelog-og-vinnudeilur/almennur-og-opinber-vinumarkadur-samanburdur/>

Alþýðusamband Íslands. (6. . maí 2020). Sótt frá www.asi.is:

<https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/rettindi-og-skyldur/vinnuslys-og-atvinnusjukdomar/atvinnusjukdomar/>

Arnljótur Björnsson. (2020). Skaðabótaréttur . Í *Skaðabótaréttur*.

Efning. (15.. maí 2020). Sótt frá www.efling.is: https://efling.is/wp-content/uploads/2020/03/Kjarasamningur_Efningar_og_Reykjav_kurborgar_1.4.2019_-_31.3.2023.pdf

Eiríkur Jónsson og Viðar Már Matthíasson. (2019). Bótaréttur 1

Skaðabótaréttur. Í *Bótaréttur 1 Skaðabótaréttur*. Reykjavík: Bókaútgáfan Codex. Sótt 2015

Félag íslenskra Hjúkrunarfræðinga. (10.. janúar 2020). Sótt frá www.hjukrun.is:

<https://www.hjukrun.is/library/Skrar-NeW/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik2015-2019.pdf>

Lára V. Júlíusdóttir. (1994). *Stéttafélög og vinnudeilur*. Reykjavík:

Alþýðusamband Íslands.

Lára V. Júlíusdóttir. (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*. Reykjavík:

Alþýðusamband Íslands. Sótt 6. febrúar 2020

Reglugerðir. (8. apríl 2020). Sótt frá www.reglugerdir.is:

<https://www.reglugerdir.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859>

Samband íslenskra sveitafélaga. (15.. maí 2020). Sótt frá www.samband.is:

https://www.samband.is/media/kjarasamningar-bsrb/Kalfur_BSRB_sveit-8.-mars-2020_LOK.pdf

Sameyki. (13. . maí 2020). Sótt frá www.sameyki.is:

<https://www.sameyki.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Reykjavik/Reykjavikurborg%20utgafa.pdf> bls. 33.

Sjúkraliðafélag Íslands. (10. . janúar 2020). Sótt frá www.slfi.is:

http://www.slfi.is/wp-content/uploads/2017/05/Kjarasamningar_Sveitarf_Net.pdf

Stjórnartíðindi. (3.. maí 2019). Sótt 12.. maí 2020 frá www.stjornartidindi.is:

<https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=52174517-06cb-43aa-9b40-75e526e9abb1>

Viðar Már Matthíasson. (án dags.). Skaðabótaréttur. Í V. M. Matthíasson,

Skaðabótaréttur. Reykjavík: Bókaútgáfan Codex.

Vinnueftirlit. (10.. janúar 2020). Sótt frá www.vinnueftirlit.is:

<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/vinnustadaeftirlit/nr/31>

Lagaskrá:

Lög nr. 45/215 slysatryggingar almannatrygginga.

Lög nr. 22/1928 hjúalög.

Lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Lög nr. 19/1940 almenn hegningarlög.

Lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.

Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.

Lög nr. 35/1985 um sjómenn.

Lög nr. 90/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Lög nr. 38/1987 um orlof.

Lög nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks.

Lög nr. 37/1993 um stjórnslu.

Lög nr. 50/1993 skaðabótalög.

Lög nr. 53/1993 um ábyrgðarsjóð launa vegna gjaldþrota, brottfelld.

Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Lög nr. 90/1996 lögreglulög.

Lög nr. 125/1999 um málefni aldraða.

Lög nr. 88/2003 um ábyrgðarsjóð launa.

Lög nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar.

Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Lög nr. 30/2004 um vátryggingasamninga.

Lög nr. 124/2009 skaðabótalög (með ábyrgð starfsmanns við vinnuslys).

Lög nr. 138/2011 um sveitarstjórnir.

Lög nr. 50/2016 um dómstóla.

Lög nr. 38/2018 um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir.



Reglugerðir:

Reglugerð nr. 194/1981 um starfskjör launa og skyldutrygginga lífeyrisréttinda.

Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum.



Dómaskrá:

Félagsdómur

FD I:42

Héraðsdómstóll Reykjavíkur:

Hérd.Rvk. E - 1697/2007

Hérd. Rvk E- 3132/2017

Hérd.Rvk E - 5160 /2013

Hérd.Rvk S - 93/2019

Hérd.Rvk E - 127/2019

Hæstiréttur Íslands:

Hrd. 1977/1328, 54/1976

Hrd. 206/1986

Hrd. 588/2014

Landsréttur:

Lrd. 105/2019.

Lrd. 402/2018.

Evróputilskipun:

Tilskipun 91/522/EBE.

Reglur:

Reglur nr. 31/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir utan starfs.