



Fordæmisgefandi dómar í vinnurétti 2023

Trúnaðarmannaráð 25. janúar 2024

JENNÝ ÞÓRUNN STEFÁNSDÓTTIR, LÖGFRÆÐINGUR

ALLUR RÉTTUR ÁSKILINN. BIRTING OG DREIFING ÓHEIMIL.

Trúnaðarlæknir

Félagsdómur frá 23. nóvember 2022 í máli nr. 3/2022



Málsatvik:

- Krafist viðurkenningar á því með dómi að vinnuveitanda sé óheimilt að skikka starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis vinnuveitandans.
- Ágreiningur bundinn við það hvort vinnuveitandi geti á grundvelli kjarasamnings gefið starfsmanni fyrirmæli um að mæta til trúnaðarlæknis.
- Í kjarasamningsákvæðunum er ekki vikið að því með hvaða hætti trúnaðarlæknir skuli leggja mat á vinnufærni starfsmanns eða hver skuli vera undanfari útgáfu læknisvottorðs hans.
- Stefndi hélt því fram að trúnaðarlæknir gæti ekki gefið út læknisvottorð nema að hann hafi hitt starfsmann og eftir atvikum skoðað hann.

Niðurstaða:

- Trúnaðarlæknir þarf ekki í öllum tilvikum að hitta starfsmann til að gefa út læknisvottorð, enda getur verið unnt að sannreyna vinnufærni með öðrum hætti, svo sem á grundvelli sjúkraskrár og upplýsinga frá öðrum læknum.
- Að sama skapi verður ekki séð að rökbundin nauðsyn standi til þess að starfsmaður mæti til trúnaðarlæknis svo að læknirinn geti veitt fyrirmæli um læknisrannsókn samkvæmt grein 13.2.1.4 í kjarasamningi.
- Leiðir ekki af skýringu kjarasamningsákvæða að vinnuveitandi geti skyldað starfsmann til að mæta til trúnaðarlæknis.
- Meginreglan er að sjúklingar geti leitað til þess læknis sem honum henti best, sbr. 20. gr. laga nr. 74/1997 og að heilsufar telst til einkamálefna fólks sem nýtur verndar 71. gr. stjórnarskrárinnar.

Trúnaðarlæknir- Framhald

Dómur Landsréttar frá 2. júní 2023 í
máli nr. 168/2023

■ Málsvik:

- Deilt var um greiðslu launa í veikindaforföllum.
- Starfsmaðurinn byggði á því að hún hefði haft lögmæt veikindaforföll á tilgreindu tímabili og studdi kröfu sína þremur læknisvottorðum.
- Í öllum vottorðunum var tekið fram að væri óskað nánari upplýsinga um sjúkdóm starfsmannsins skyldi trúnaðarlæknir snúa sér til þess læknis sem vottorðið ritaði.
- Í grein 4.1.2 kjarasamnings var mælt fyrir um að starfsmanni sem væri óvinnufær vegna veikinda væri skylt að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kynni að telja nauðsynlega til þess að skorið yrði úr því hvort forföll væru lögmæt.
- Atvinnurekandi byggði á því að í ákvæðinu fælist að starfsmanni hefði borið að mæta til skoðunar hjá trúnaðarlækni B ehf. er hún var til hans boðuð.
- Starfsmaðurinn byggði á því að ákvæðið fæli ekki í sér slíka skyldu.
- Félagsdómur frá 23. nóvember 2022 í máli nr. 3/2022 fordæmisgildi við úrlausn málsins.

Niðurstaða:

- Samkvæmt því var lagt til grundvallar að starfsmanninum hefði ekki borið skylda til að mæta til skoðunar hjá trúnaðarlækni atvinnurekanda.
- Þá hefði staðið atvinnurekanda nær að ganga eftir því að læknirinn ynni allt að einu vottorð um heilsufar starfsmannsins í kjölfar þess að hún mætti ekki til skoðunar.
- Var talið að starfsmaðurinn hefði fært á það sönnur með þeim læknisvottorðum sem hún aflaði og kom til atvinnurekanda að hún hefði verið óvinnufær með öllu vegna sjúkdóms á umræddu tímabili.

Ferðatími á vegum vinnu er vinnutími

Dómur Landsréttar frá 15. september 2023 í máli nr. 197/2022



■ Málsatvik:

- Deilt um það hvort ferðatími flugvirkja sem vann hjá Samgöngustofu og ferðaðist frá Íslandi til Ísraels og til baka annars vegar og frá Íslandi til Sádí-Arabíu og til baka hins vegar teldist vinnutími.
- Flugvirkinn hafði einungis fengið greitt fyrir dagvinnutíma á ferðalagi sínu en hafði ekki fengið greitt fyrir þann tíma sem féll utan dagvinnu.
- Krafðist flugvirkinn því viðurkenningar á því að tíminn sem hann varði í ferðir á vegum Samgöngustofu til útlanda teldist vinnutími, þ.e. frá því að hann yfirgaf heimili sitt og þar til hann kom á áfangastað og síðan öfugt á heimleiðinni.
- Ráðgefandi álit EFTA-dómstólsins.

■ Niðurstaða:

- Tíma sem varið er í ferðalög utan hefðbundins vinnutíma til annars áfangastaðar en **hefðbundinnar starfsstöðvar**, í því skyni að inna af hendi störf eða skyldur, að kröfu vinnuveitanda, teldist vinnutími í skilningi 1. töluliðar 2. gr. tilskipunar 2003/88/EB.
- Ferðatími á vegum vinnu er vinnutími

Vinnuslys

Dómur Hæstaréttar frá 4. október
2023 í máli nr. 11/2023



■ Málsvik:

- Einstaklingur varð fyrir líkamstjóni á árinu 2018 þegar ekið var á hann á gangbraut við Ánanaust.
- Starfsmaðurinn gekk til vinnu og hljóp frá vinnustað til heimilis.
- Ágreiningslaust var að starfsmaðurinn var vanur að hlaupa rúmlega níu kílómetra langa leið heim sem lá frá vinnustað hans í Laugardal að heimil sínu við Hagamel.
- Deildu aðilar um hvort atvinnurekanda bæri að greiða starfsmanninum bætur á grundvelli reglna sem gilda um slys starfsmanna vinnuveitanda **utan starfs** eða reglna sem gilda um slys sem starfsmenn verða fyrir í **starfi**.
- Einnig var deilt um það hvort starfsmaðurinn hefði verið á **eðlilegri leið** milli vinnustaðar og heimilis þegar slysið varð í skilningi reglna um slys sem starfsmenn verða fyrir í starfi.

■ Niðurstaða:

- Starfsfólk þarf að fá svigrúm til þess að velja sér leið sem hentar ferðamáta þeirra sem kjósa að hlaupa eða ganga í vinnuna enda engar reglur að finna um það að starfsfólk þurfi að fara stystu eða beinustu leiðina.
- Hæstiréttur komst að þeirri niðurstöðu að þegar leið starfsmannsins væri metin hafi hún **ekki verið úr hófi löng**, þegar tekið væri mið af því að hann hafi kosið að hlaupa á göngu- og hlaupastígum fremur en gangstéttum umferðargatna.

Ólögsmæt uppsögn

Dómur Landsréttar frá 27. október
2023 í máli nr. 236/2022

- **Málsatvik:**
 - Starfsmaður Kópavogsbæjar (félagsmaður í stéttarfélagi lögfræðinga) höfðaði mál gegn Kópavogsbæ til heimtu bóta vegna uppsagnar hennar úr starfi hjá Kópavogsbæ.
 - Byggt á því að Kópavogsbær hefði brotið gegn rétti starfsmannsins með því að tengja uppsögn hennar ætluðum skipulagsbreytingum án þess að bjóða henni tilfærslu í starfi þegar breytingunum var hrundið í framkvæmd.
 - Taldið starfsmaðurinn að hin raunverulega ástæða uppsagnarinnar hefði verið kvörtun um einelti hennar gagnvart tilteknum starfsmanni og úttekt sálfræðistofu í tilefni af kvörtuninni, en niðurstaða úttektarinnar var kynnt starfsmanninum á sama fundi og henni var sagt upp.
 - Starfsmaðurinn byggði á því að málsmeðferð einelitskvörtunarinnar hafi verið ólögsmæt, en starfsmanninum var aldrei gefinn kostur á að tjá sig um ávirðingarnar.
 - Eineltisrannsókninni aldrei verið formlega lokið.
 - Auk þess byggði starfsmaðurinn á því að horft hefði verið fram hjá henni með ólögsmætum hætti við ráðningu í tvær nýjast stöður hjá bænum.
 - Kópavogsbær byggði á því að ástæður uppsagnar starfsmannsins hafi verið skipulagsbreytingar hjá bænum og að engin sambærileg störf hafi komið til greina fyrir hana eftir þær breytingar og að eineltiskvörtunin hafi ekki haft neina þýðingu.
- **Niðurstaða:**
 - Kópavogsbær braut gegn rétti félagsmannsins með því að tengja uppsögn hans ætluðum skipulagsbreytingum án þess að bjóða starfsmanninum tilfærslu í starfi þegar þeim var hrundið í framkvæmd.
 - Sýnt að ákvörðun bæjarins um skipulagsbreytingar hafi byggst á mati bæjarins á því hvaða breytinga væri þörf í því skyni að hagræða í rekstri hans.
 - Hins vegar færði Kópavogsbær ekki fram viðhlítandi rök eða gögn til stuðnings því að ekki hafi verið unnt að færa félagsmanninn til í aðra af sambærilegum stöðum sem urðu til í kjölfar skipulagsbreytinganna og að óhjákvæmilegt hafi verið að segja starfsmanninum upp störfum. Væri uppsögnin því ólögsmæt.

Veikindaréttur- Kynrænt misræmi

Dómur Hæstaréttar frá 28.
júní í máli nr. 5/2023.



- **Málsatvik:**

- Einstaklingur (transmaður) hafði gengist undir kynstaðfestandi skurðaðgerð (brjóstnám).
- Einstaklingurinn óskaði eftir greiðslu launa í veikindaforföllum vegna aðgerðarinnar.
- Byggði hann á því að aðgerðin hefði verið nauðsynleg til þess að koma í veg fyrir kynama, þ.e. þá vanlíðan sem fæst af því að kyneinkenni samrýmist ekki kynvitund, og hefði hún því verið nauðsynleg til þess koma í veg fyrir óvinnufærni.
- Einstaklingum var neitað um laun í veikindaforföllum.
- Byggt var á því að hálfu atvinnurekanda að lögin hafi átt að leiða til þess að kynmisræmi væri ekki sjúkdómur og því væru það í raun mannréttindi einstaklingsins að fá ekki veikindagreiðslur vegna aðgerðarinnar.

- **Niðurstaða:**

- Hæstiréttur staðfesti rétt einstaklingsins til launa í veikindaforföllum vegna aðgerðarinnar.



Takk fyrir mig!