

„Helgunin“

Í kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra og Læknafélags Íslands (LÍ) hefur lengi verið ákvæði um það að heilbrigðisstofnun megi greiða lækni sérstakt álag á laun ef hann vinnur eingöngu á viðkomandi stofnun. Þetta ákvæði er í grein 3.2.4 í kjarasamningi aðila sem rann út 28. febrúar 2019 og er svohljóðandi:

Sérstakt álag, 15%, greiðist til sérfræðilækna og yfirlækna sem sinna í starfi sínu verkefnum sem krefjast þess að þeir vinni eingöngu á viðkomandi stofnun. Álag þetta reiknast af launaflokki og þrepi viðkomandi.

Lengi hafa verið skiptar skoðanir meðal lækna um þetta ákvæði. Því er haldið fram að ákvæðið sé brot á lögum um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004. Einnig hefur verið bent á að það sé í andstöðu við jafnlaunaákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (jafnréttislög).

Í lögum um starfsmenn í hlutastörfum segir í 1. mgr. 4. gr.:

Starfsmenn í hlutastörfum skulu ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætandi á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Með lögnum var innleidd í íslenskan rétt tilskipun ráðsins 97/81/EB frá 15. desember 1997, um rammisamning um hlutastörf sem ýmis evrópsk sambönd gerðu. Megin-sjónarmið þessa rammisamnings er að hlutavinnufólk sæti ekki lakari meðhöndlun en þeir sem eru í fullu starfi nema mismunun verði réttlætt á grundvelli hlutlægra ástæðna.¹

Í jafnréttislögum segir í 1. mgr. 19. gr.:

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Hér er jafnlaunaregla lögfest og hana ber að skýra í samræmi við ákvæði EES-samningsins og gerðir sem hafa verið felldar undir hann. Í tilskipun um launajafnrétti, nr. 75/117/ EBE, er talað um jafnverðmæt (*of equal value*) störf. Margir dómur Evrópu-dómstólsins hafa slegið því föstu að ólík störf geti verið jafnverðmæt. Hvort störf eru jafnverðmæt verður að byggjast á heildstæðu mati. Þeir sem vísa til þessa ákvæðis telja að helgunarákvæðið feli í sér að greitt sé með mismunandi hætti fyrir jafnverðmæt störf.²

Það hefur verið afstaða LÍ að helgunarákvæðið byggist á hlutlægum ástæðum og að framkvæmd þess sé hin sama hjá kven- og karllæknum. Það brjóti því hvorki gegn lögum um starfsmenn í hlutastörfum né jafnréttislögum. LÍ hefur þó lengi reynt, árangurslaust, að semja um rýmkun þess og bregðast þannig við gagnrýni lækna á ákvæðið.

Því má mögulega halda fram að í framkvæmd helgunarákvæðisins felist brot á jafnréttisreglu. Læknar sem starfa á eigin starfsstofum eru eini hópur lækna sem aldrei fær greitt helgunarálag. Ýmsir hópar lækna sinna störfum utan heilbrigðisstofnunar þeirrar sem þeir starfa aðallega á og fullnægja því ekki skilyrði ákvæðisins að vinna eingöngu á viðkomandi stofnun, en njóta samt helgunarálagsins.

Læknar sem starfa hjá heilbrigðisstofnunum sem ríkið rekur eru opinberir starfsmenn. Um þá gilda því lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (starfsmannalög). Í 1. mgr. 20. gr. laganna segir:

Áður en starfsmaður hyggst, samhliða starfi sínu, taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til atvinnurekstrar ber honum að skýra því stjórnvaldi, er veitti starfið, frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrým-

Dögg Pálsdóttir

lögfræðingur Læknafélags Íslands
dogg@lis.is



anleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir hlutaðeigandi ráðherra.

Sambærilegt ákvæði var í eldri starfsmannalögum frá 1954 en gildandi ákvæði er þrengra. Í því felst að skylt er að leita samþykkis veitingarvaldshafa fyrir aukastarfi, sama í hvers þágu það er unnið. Ákvæðið nær þó eingöngu til launaðra aukastarfa, ekki venjulegra félagsstarfa, starfa sjálfboðaliða eða nefndarstarfa. Forstöðumanni beri við ákvörðun varðandi erindi af þessu tagi að gæta reglna stjórn-sýsluréttarins, meðal annars meðalhófs-reglunnar.³

Mögulega má halda því fram að tilvist helgunarákvæðis í kjarasamningi sé í eðli sínu brot á meðalhófsreglunni. Auk þess sviptir ákvæðið lækna þeim rétti að leita þeirrar málsmeðferðar sem 20. gr. starfsmannalaganna gerir ráð fyrir í tilvikum sem þessum.

Í nýgerðum kjarasamningi sem undirritaður var 7. desember síðastliðinn, er í bókun 5 gert ráð fyrir að samningsaðilar skipi vinnuhóp til að meta framkvæmd helgunarákvæðisins hjá heilbrigðisstofnunum. Hópin skal skipa eigi síðar en 1. febrúar 2021 og á hann að ljúka störfum fyrir 1. október 2021. Í þeirri vinnu verða framangreind álitafni væntanlega vandlega skoðuð.

Heimildir

1. Frumvarp til laga um starfsmenn í hlutastörfum, 411. mál á 130. löggjafarþingi, sjá athugasemdir við frumvarpið. althingi.is/altext/130/s/0559.html - desember 2020.
2. Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 142. mál á 135. löggjafarþingi, sjá athugasemdir við 19. gr. althingi.is/altext/135/s/0149.html - desember 2020.
3. Frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, 372. mál á 120. löggjafarþingi, sjá athugasemdir við 19. gr. althingi.is/altext/120/s/0650.html - desember 2020.