



Rozdział 8

Zasady wypłat wynagrodzeń w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku. Ubezpieczenia powypadkowe.

8.1. Wypłata wynagrodzenia w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby.

Pracownicy mają prawo do wypłaty wynagrodzenia w czasie każdego 12 miesięcznego okresu zatrudnienia w przypadku ulegnięcia wypadkowi lub nieobecności w pracy z powodu choroby na następujących zasadach:

8.1.1 W czasie pierwszego roku pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do wypłaty pensji zastępczej za dwa dni robocze za każdy przepracowany miesiąc.

8.1.2. Po okresie jednego roku nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do wypłaty pensji zastępczej przez okres jednego miesiąca.

8.1.3. Po dwóch latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do wypłaty pensji zastępczej przez okres jednego miesiąca oraz do wypłaty wynagrodzenia za jeden miesiąc obliczanego na podstawie stawki podstawowej za pracę dzienną.

8.1.4. Po trzech latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do wypłaty pensji zastępczej przez okres jednego miesiąca oraz do wypłaty wynagrodzenia za dwa miesiące obliczanego na podstawie stawki za pracę dzienną.

8.1.5. Po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy, pracownik ma prawo do wypłaty pensji zastępczej przez okres jednego miesiąca, do wypłaty wynagrodzenia za jeden miesiąc obliczanego na podstawie pełnej stawki za pracę dzienną (tj.stawka dzienna, bonus i dodatek za pracę zmianową, zgodnie z art. 8.3.2) oraz do wypłaty wynagrodzenia za dwa miesiące, obliczanego na podstawie stawki podstawowej za pracę dzienną.

8.1.6. W przypadku, kiedy pracownik nabył prawo do cztero(4) miesięcznej pensji zastępczej (pozostając na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby) po pięciu latach nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy zatrudni się w innym zakładzie pracy w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy; to w razie choroby zachowuje on prawo do wypłaty pensji zastępczej przez jeden miesiąc oraz do wypłaty wynagrodzeń podstawowych za okres jednego miesiąca. (zgodnie ze stawką za pracę dzienną) pod warunkiem, że zakończył on pracę u poprzedniego pracodawcy zgodnie z obowiązującymi przepisami , a uzyskanie wyżej wymienionych przywilejów zostało oficjalnie potwierdzone.

Po trzech latach nieprzerwanej pracy u nowego pracodawcy, pracownik nabędzie praw zgodnych z art. 8.1.4. które zostały omówione powyżej.

8.1.7. Prawo do wypłaty pensji zastępczej (lub wynagrodzeń w razie niemożności wykonywania pracy z powodu choroby) jest prawem, odnawiającym się w okresie każdych 12 miesięcy, bez względu na rodzaj schorzenia.

8.2. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

8.2.1. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z powodu wypadku przy pracy lub wypadku w drodze do pracy lub z pracy, a także w przypadku absencji wynikającej z choroby zawodowej pracownik ma prawo do otrzymywania wynagrodzeń w czasie choroby wraz z pensją podstawową przez okres trzech miesięcy, która obliczana jest na podstawie stawki za pracę dzienną.

Wyżej wymienione prawo nie ma wpływu na podstawowe prawo dot. wypłat zasiłków chorobowych w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

8.2.2. Dienne zasiłki na koszty utrzymania w okresie niezdolności do pracy wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń z powodu wyżej wymienionych dni są przekazywane pracodawcy.

8.2.3. W razie wypadku przy pracy pracodawca ponosi koszty transportu pracownika do domu lub do szpitala oraz pokrywa normalne koszty związane z leczeniem w okresie, kiedy pracownik otrzymuje wypłaty inne, niż te, które wypłaca Zakład Ubezpieczeń.

Pracownik, który uległ wypadkowi jest zobowiązany przedstawić pracodawcy rachunki, które był zmuszony zapłacić, a zwrot kosztów na ich podstawie powinien nastąpić wraz z wypłatą wynagrodzeń, zgodnie z art. 8.4.

8.3 Terminologia używana przy omawianiu różnych form wynagrodzeń za pracę.

8.3.1. *Staðgengislaun* – to pensja zastępcza/ ekwiwalent wynagrodzenia - to wynagrodzenie, które pracownik z pewnością otrzymałby gdyby nie jego nieobecność w pracy z powodu choroby lub wypadku. Wynagrodzenie zastępcze nie uwzględnia specjalnego dodatku za pracę niebezpieczną, szczególnie ciężką, w warunkach niehigienicznych lub przy wykonywaniu czynności specjalnych. Powyższe pojęcie nie dotyczy dodatku za bezabsencyjną obecność w pracy (czyli tzw. - *mætingabónus*).

8.3.2. *Fullt dagvinnukaup* – to stałe wynagrodzenie za pracę dzienną wraz z dodatkiem za pracę zmianową, bonusem i innymi dodatkami za wydajność podczas pracy przez 8 godz. dziennie lub 40 godz. w tygodniu, przy pracy na pełnym etacie.

8.3.3. *Dagvinnulaun* – to stałe wynagrodzenie za pracę dzienną bez bonusów i innych dodatków specjalnych przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin czyli 8 godzin na dzień lub 40 godz. w tygodniu.

8.4. Wpłaty zasiłków chorobowych

8.4.1. Wpłaty wynagrodzeń w okresie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub wypadkiem powinny być dokonywane w ten sam sposób i w tym samym czasie jak wpłaty normalnych wynagrodzeń, pod warunkiem, że zaświadczenie lekarskie zostanie przedłożone dostatecznie wcześnie, aby umożliwić obliczenie wynagrodzeń.

8.4.2. Jeśli zaistniałaby rozbieżność opinii w sprawie obowiązku wypłacenia rekompensaty przez pracodawcę, to zgodnie z art. 8.2 należy podpożądać się opinii Zakładu ubezpieczeń, który rozstrzyga ostatecznie o wypłacie odszkodowania.

8.4.3. Zaświadczenie lekarskie

Pracodawca może sobie zażyczyć przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności pracownika do pracy. Pracodawca ma obowiązek pokrycia kosztów wystawienia takiego zaświadczenia, jeśli informacja o nieobecności zostanie zgłoszona do pracodawcy od razu w pierwszym dniu choroby. W niektórych zakładach pracy pracownicy są zobowiązani do przedłożenia zwolnienia lekarskiego w każdym przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby.

8.5. Nieobecność w pracy z powodu chorób dzieci oraz innych nieprzewidzianych sytuacji

8.5.1. W okresie pierwszych sześciu miesięcy pracy u danego pracodawcy, rodzic może otrzymać wolne w celu opieki nad chorymi dziećmi w wieku poniżej 13 lat w ilości 2 dni za każdy przepracowany miesiąc - jeśli nie można zorganizować takiej opieki w żaden inny sposób. Po przepracowaniu 6 miesięcy prawo do opieki nad chorymi dziećmi obejmuje okres 12 dni w okresie każdych 12 miesięcy. W tym okresie rodzic ma prawo do otrzymania swojego wynagrodzenia obliczanego zgodnie z wynagrodzeniem podstawowym, wraz z dodatkiem zmianowym jeśli odnosi się to do jego osoby.

W odniesieniu do przepisów o wpłatach wynagrodzeń w razie konieczności opieki nad chorymi dziećmi przyjmuje się, że przepisy te dotyczą także rodziców zastępczych / przybranych lub opiekunów wychowujących dzieci w zastępstwie rodziców.

8.5.2. Pracownik ma prawo do uzyskania zwolnienia z pracy w przypadku nieprzewidzianych i niecierpiących zwłoki sytuacji rodzinnych a także z powodu choroby albo wypadku, które wymagają jego natychmiastowej obecności.

Pracownik nie ma prawa do otrzymania wynagrodzenia od pracodawcy w wyżej wymienionych przypadkach, nie mniej należy uwzględnić przepisy zawarte w art.8.5.1.

8.6. Urlop macierzyński

Przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego i przysługującego urlopu rodzicielskiego są zawarte w prawie nr. 95/2000 .

Kobiety ciężarne mają prawo do koniecznych zwolnień z pracy z powodu wizyt w ośrodku zdrowia, który sprawuje opiekę na kobietami w ciąży, bez potrącenia z wynagrodzeń, jeśli takie wizyty musiałyby odbyć się w godzinach pracy.

8.7. Ubezpieczenia w przypadku śmierci, wypadku lub inwalidztwa.

8.7.1. Zakres świadczeń

Obowiązkiem pracodawcy jest zagwarantowanie pracownikom ubezpieczeń, które są wymienione w niniejszych umowach; t.j. w wypadku śmierci, inwalidztwa potwierdzonego przez lekarzy, wypadku przy pracy oraz wypadku w drodze z miejsca zamieszkania do pracy lub z pracy do miejsca zamieszkania. Należy podkreślić, że chodzi o trasę, którą pracownik zazwyczaj wybiera do pracy lub wracając z pracy. Jeśli pracownik w konsekwencji wykonywanej pracy zatrzymuje się na wypoczynek w innym miejscu niż jego stałe miejsce zamieszkania, to wyżej omawiane ubezpieczenia traktują tymczasowe miejsce pobytu w ten sam sposób jak miejsce stałego zamieszkania i obejmują również trasę z tymczasowego miejsca pobytu do pracy i z pracy do tymczasowego miejsca pobytu . Ubezpieczenia pozostają w mocy zarówno w kraju jak i poza jego granicami, jeśli pracownik jest w podróży służbowej.

Ubezpieczenia pozostają w mocy, jeśli do wypadku doszło w czasie uprawiania sportów, podczas zawodów lub gier zorganizowanych przez pracodawcę lub związek pracowniczy , i oczekiwano, że pracownik weźmie w nich udział traktując to jako część obowiązków wynikających z zatrudnienia. W takim przypadku nie jest istotne , czy do wypadku doszło w czasie godzin pracy czy poza nimi.

Zakres powyżej wymienionych ubezpieczeń nie obejmuje: walk pięściarskich, wszelkiego rodzaju zapasów, sportów motorowych, lotniarstwa, szybownictwa, skoków na bungee, wspinaczki wymagającej specjalistycznego wyposażenia, wspinaczki na klifach/urwiskach, nurkowania bez aparatu tlenowego oraz skoków spadochronowych.

Ubezpieczenia nie są wypłacane w razie wypadku, który nastąpił w konsekwencji używania zarejestrowanego pojazdu, który zgodnie z prawem podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu pojazdów mechanicznych, zarówno jeśli chodzi o ubezpieczenie od odpowiedzialności własnej, jak i ubezpieczenie od wypadków dla kierowcy oraz właściciela pojazdu – zgodnie prawem drogowym.

8.7.2. Okres ważności ubezpieczeń

Pracownik jest objęty ubezpieczeniem od chwili, kiedy zostaje zatrudniony przez pracodawcę (tzn. gdy nazwisko pracownika zostaje umieszczone na liście płac). Ubezpieczenie przestaje obowiązywać, kiedy pracownik przestaje być zatrudniony.

8.7.3. Indeks oraz jego wpływ na rozliczenia odszkodowań

Przy obliczaniu sum odszkodowań bierze się pod uwagę indeks kosztów utrzymania, który obowiązuje od dnia 1. czerwiec 2011 (374,1 punktów) i zmienia się każdego 1-szego dnia miesiąca - proporcjonalnie do zmian samego indeksu.

Sumy odszkodowań są obliczane na podstawie wysokości ubezpieczeń w dniu wypadku, ale ulegają zmianie zgodnie ze zmianami indeksu cen artykułów konsumpcyjnych w stosunku do indeksu wartości środków płatniczych w następujący sposób:

Sumy odszkodowań zmieniają się proporcjonalnie do zmian, które nastąpiły w indeksie od dnia wypadku do dnia, w którym ostatecznie została podjęta decyzja o wysokości odszkodowania.

8.7.4. Odszkodowanie na wypadek śmierci

Jeśli wypadek ubezpieczonego spowoduje w konsekwencji jego śmierć w ciągu trzech lat od dnia wypadku, to odszkodowanie jest wypłacone osobie uprawnionej. W takim przypadku odszkodowanie jest pomniejszone o sumę wcześniej wypłaconych środków z tytułu potwierdzonego przez lekarzy inwalidztwa w wyniku wyżej omawianego wypadku.

Wysokość odszkodowania na wypadek śmierci od dnia 1. czerwiec 2011:

1. Dla żyjącego współmałżonka odszkodowanie wynosi 6.618.896 kr. Za współmałżonka uważa się osobę, z którą został zawarty akt małżeństwa, osobę, z którą zmarły pozostawał w oficjalnie zarejestrowanym konkubinacie lub w konkubinacie, który nie został formalnie zarejestrowany, a jedynie został zgłoszony jako wspólne miejsce zamieszkania.
2. Dla każdego niepełnoletniego dziecka, które pozostawało pod prawną opieką zmarłego lub każdego niepełnoletniego dziecka, na rzecz którego zmarły zobowiązany był płacić alimenty - zgodnie z prawem o opiece na dziećmi nr. 76/2003 - wysokość odszkodowania powinna być równa sumie wysokości renty zgodnie z bieżącymi obowiązującymi przepisami prawa o powszechnych ubezpieczeniach społecznych do której dane dziecko lub dzieci miałyby prawo w wyniku śmierci rodzica lub opiekuna aż do osiągnięcia 18 roku życia. Omawiane wyżej odszkodowanie wypłacane jest jednorazowo. Przy obliczaniu odszkodowania należy brać pod uwagę wysokość renty przysługującej dziecku w dniu śmierci rodzica lub opiekuna prawnego. Mimo tego odszkodowanie dla każdego dziecka nie powinno nigdy wynosić mniej niż 2.647.558 kr. Odszkodowanie na rzecz dzieci powinny zostać wypłacone osobie, która pozostaje opiekunem prawnym dzieci po śmierci osoby ubezpieczonej.

Dla wszystkich osób w wieku od 18 do 22 lat, które były zameldowane pod tym samym adresem co zmarły i pozostawały w sposób oczywisty na jego utrzymaniu, odszkodowania powinny wynosić po 661.890 kr. Jeśli zmarły był ich jedynym żywicielem,

to odszkodowania powinny wzrosnąć o 100%.

- 3. Jeśli można udowodnić, że zmarły sprawował opiekę nad rodzicem lub rodzicami, którzy osiągneli co najmniej wiek 67 lat, to żyjący rodzic lub rodzice powinni otrzymać łącznie odszkodowanie w wysokości 661.890 kr.
- 4. Jeśli zmarły pozostawał w stanie wolnym to zgodnie z punktem 1. odszkodowanie na wypadek śmierci wynoszące 661.890 kr. powinno zostać dołączone do schedy po zmarłym.

8.7.5. Odszkodowanie w razie trwałej niezdolności do pracy lub inwalidztwa

Odszkodowanie w razie trwałej niezdolności do pracy jest wypłacane proporcjonalnie do stopnia inwalidztwa określonego przez lekarzy. Stopień inwalidztwa powinien być stwierdzony na podstawie tabeli, określającej w procentach utratę zdrowia. Tabela taka jest opublikowana przez Komitet do spraw osób dotkniętych trwałą niezdolnością do pracy (Örorkunefnd). Ocena stanu zdrowia poszkodowanego powinna być przeprowadzona w czasie, kiedy stan jego zdrowia można określić jako stabilny.

Suma odszkodowania podstawowego w razie trwałej niezdolności do pracy/inwalidztwa wynosi 15.091.083 kr. Odszkodowanie z powodu inwalidztwa powinny być obliczane w następujący sposób :

za każdy procent uznanej niezdolności do pracy od 1% -25% wypłaca się 150.911 kr,

za każdy procent uznanej niezdolności do pracy od 26% -50% wypłaca się 301.822 kr,

za każdy procent uznanej niezdolności do pracy od 50% - 100% wypłaca się 603.643 kr.

Odszkodowanie z powodu trwałej niezdolności do pracy oszacowane na 100% wynosi zatem 41.500.478 kr.

Przy obliczaniu odszkodowania z powodu trwałej niezdolności do pracy lub inwalidztwa powinien być brany pod uwagę wiek poszkodowanego w dniu, w którym uległ on wypadkowi. Suma odszkodowania jest obniżana o 2% za każdy rok powyżej 50 roku życia. Jeśli poszkodowany osiągnął 70 rok życia to odszkodowanie jest obniżone o 5% biorąc pod uwagę sumę odszkodowania podstawowego za każdy rok. Należy jednak zaznaczyć, że obniżenie wysokości sumy odszkodowania na podstawie wieku poszkodowanego nie może nigdy wynosić więcej niż 90%.

8.7.6. Odszkodowania w razie czasowej niezdolności do pracy

Jeśli z powodu wypadku wystąpi u pracownika czasowa niezdolność do pracy, ubezpieczenia powinny wypłacać dietyienne proporcjonalnie do stopnia utraty sił do pracy. Wypłacanie diet powinno rozpocząć się w cztery tygodnie po dniu w którym miał miejsce wypadek i powinno być kontynuowane aż do chwili, kiedy pracownik będzie ponownie zdolny do pracy lub zostanie przeprowadzona ocena niezdolności do pracy z powodu inwalidztwa. Dietyienne wypłacane są nie dłużej niż przez 37 tygodni.

Zasiłek chorobowy w razie czasowej niezdolności do pracy wynosi 33.094 kr

tygodniowo. Jeśli pracownik jest częściowo zdolny do wykonywania pracy, to zasiłek chorobowy jest wypłacany proporcjonalnie do stopnia niezdolności do pracy.

W okresie, kiedy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodne z umowami zbiorowymi lub umową o pracę, to zasiłki chorobowe wypłacane z systemu ubezpieczeń są najpierw przekazywane pracodawcy, który następnie wypłaca je pracownikowi.

8.7.7. Obowiązek ubezpieczeń

Wszyscy pracodawcy mają obowiązek wykupienia ubezpieczeń w firmie ubezpieczeniowej, posiadającej oficjalne zezwolenie na prowadzenie tego rodzaju działalności na terenie kraju. Firma ubezpieczeniowa musi spełniać wszystkie warunki dotyczące ubezpieczeń powypadkowych, które zawarte są w umowach zbiorowych.

W innych przypadkach poza wyżej wymienionymi w niniejszym rozdziale umów, powinny obowiązywać klauzule ubezpieczeń danej firmy ubezpieczeniowej oraz postanowienia prawne, zawarte w umowach o ubezpieczeniach od zaistniałych szkód nr. 30/2004.

Zapis uściślający przepisy o niezdolności do pracy z powodu choroby

Strony są zgodne, iż prawo dotyczące niezdolności do pracy ma moc obowiązującą, kiedy ubezpieczony pracownik w przypadku choroby lub po wypadku poddaje się koniecznym zabiegom lekarskim w celu zmniejszenia, zapobiegnięcia lub uniknięcia wystąpienia objawów chorobowych, mogących w przewidywalny sposób doprowadzić do niezdolności do pracy.

Powyższa definicja nie zawiera w sobie zmiany dotyczących samego pojęcia choroby, zawartego w prawie pracy, ani sposobu, w jaki to pojęcie jest interpretowane przez sąd. Niemniej strony są zgodne, że zabiegi i terapia, którym pracownik musi się poddać, warunkuje zastosowanie niniejszego prawa, gdyż zabiegi te mają na celu zmniejszenie negatywnych skutków wypadku przy pracy.

Zapis uściślający regulacje dotyczące zaświadczenia lekarskiego

Strony zamierzają zwrócić się do ministra zdrowia aby ten podjął się przeprowadzenia zmian w sprawie przepisów o zaświadczeniach lekarskich. Wnioskuje się, aby wprowadzony został obowiązek przedkładania specjalnego zaświadczenia lekarskiego w przypadku długotrwałych nieobecności. Jeśli pracownik byłby niezdolny do pracy z powodu choroby lub wypadku przez okres czterech tygodni, to w zaświadczeniu lekarskim powinno być ujęte, czy jest rzeczą konieczną, aby pracownik został poddany rehabilitacji w celu odzyskania zdrowia lub przyspieszenia procesu leczenia. (2008)