

14. september 2021

## Vegleiðing um uppsögn eftir 120 daga regluni

### 120 daga reglan

§ 5, stk. 2 í lögtingslóg nr. 13 frá 1958 um starvsmenn ásetur, at arbeidsgevari kann siga starvsfólki úr starvi við einum mánað freist til ein 1. í mánaðinum, tá viðkomandi hefur fingið lön undir sjúku í 120 dagar tilsamans í einum tíðarskeiði á 12 fylgjandi mánaðir.

Ásetingin í §5, stk. 2 er soljóðandi:

*Stk. 2. Tó kann vera fyrissett í skrivligum sáttmála í einstökum tænastruviðurskiftum, at starvsmaður kann sigast upp við 1 mánað frest til upphald, tá ein mánaður er úti, tá ið starvsmaður innan fyri eitt tíðarskeið av 12 fylgjandi mánaðum hefur tikið ímóti lön undir sjúku í 120 dagar tilsamans. Gildi uppsøgninnar er treytað av, at hon verður givin beint aftaná teir 120 sjúkadagarnar, og meðan starvsmaður framvegis er sjúkur, harafturímóti skerjist gildi ikki av, at starvsmaður er komin aftur í starvið, eftir at uppsøgnin er givin.*

### Galdandi reglur í samband við uppsögn eftir 120 daga regluni

120 daga reglan er heimilað í §5, stk. 2 í lógini um starvsmenn. Lógin fevnir ikki um øll alment sett starvsfólk, men einans tey, ið eru starvsmenn, ella eru sett sbrt. sáttmála, ið hefur áseting um, at lógin er galdandi á økinum.

Tá alment sett starvsfólk verða søgd úr starvi, er talan um eina fyrisitingarlíga avgerð, ið er fevnd av lögtingslóg nr. 132 frá 10. juni 1993 um fyrisitingarlóg. Í lógini eru ásetingar um m.a. hoyring og grundgevingar, ið arbeidsgevarin skal fylgja í samband við uppsagnir. Komið verður nærri inn á hesar ásetingar í brotunum um ávikavist [grundgeving](#) og [hoyring og uppsögn](#).

### Treytir fyri at nýta 120 daga regluna

§5, stk. 2 í lógini um starvsmenn ásetir nakrar treytir fyri at kunna nýta 120 daga regluna í sambandi við uppsögn. Tær treytirnar eru:

- at ein skrivlig avtala skal vera gjørd millum arbeidsgevara og einstaka starvsfólkið um, at ásetingin er galdandi fyri ta ítøkiligu setanina. Hetta kann t.d. gerast við at seta avtalu um 120 daga regluna inn í setanarskrivið.

- at starvsfólkið skal hava verið burtur frá arbeiði og fingið løn undir sjúku í íalt 120 dagar í einum tíðarskeiði á 12 fylgjandi mánaðir.
- at uppsøgnin verður givin beint eftir, at starvsfólkið hevur verið burtur frá arbeiði vegna sjúku í 120 dagar við løn, og meðan starvsfólkið framvegis er burtur vegna sjúku.

### Grundgeving

Tá talan er um uppsøgn av alment settum starvsfólki eftir 120 daga regluni, eigur arbeiðsgevarin altíð fyrst at gera eina ítøkiliga meting av, um neyðugt er at siga starvsfólkið úr starvi.

Sbrt. fyrisitingarlógini § 21 skal ein avgerð, ið ikki gongur partinum á mæti til fulnar, verða grundgivin, tá hon verður fráboðað skrivliga. Áseting er eisini í § 23 um, at grundgevingin skal vísa til galdandi rættarreglur. Ein uppsøgn eftir 120 daga regluni skal sostatt vera skrivliga grundgivin og vísa til § 5, stk. 2 í lógini um starvsmenn. Harumframt kann eisini vísast til skrivligu avtaluna partanna millum um gildi reglurnar fyri setanina.

### Uppteljing av døgum

Tað áliggur arbeiðsgevaranum at prógva, at starvsfólkið hevur verið burtur frá arbeiði vegna sjúku í 120 dagar í einum tíðarskeiði á 12 fylgjandi mánaðir við løn.

Frávera frá arbeiði vegna sjúku, ið hevur tilknýti til barnsburð, eigur ikki at verða tald við, tá sjúkradagar í sambandi við 120 daga regluna verða taldir upp.

Er talan um sjúkradagar, ið áður kundu verið taldir við í eitt 120 daga skeið, har arbeiðsgevarin valdi ikki at siga starvsfólki úr starvi eftir 120 daga regluni, kann arbeiðsgevarin ikki telja hesar dagar við í eitt nýtt 120 daga skeið. Í slíkum føri má arbeiðsgevarin bíða til viðkomandi er frískur og síðan vorðin sjúkur aftur, áðrenn hann kann byrja at telja sjúkradagar av nýggjum í einum nýggjum 12 mánað skeiði.

Arbeiðsgevari hevur ikki skyldu at ganga ynski frá starvsfólki á mæti, um at byrja í starvi aftur, meðan viðkomandi framvegis er sjúkrameldaður. Ger arbeiðsgevari tað, kunnu teir dagar, har starvsfólkið hevur verið til arbeiðis í sjúkraskeiðinum, ikki teljast við í eina uppgerð av 120 døgum, tí tá hevur starvsfólkið fingið løn fyri arbeiði og ikki løn undir sjúku. Velur arbeiðsgevari ikki at ganga slíkum ynski á mæti, ávirkar tað ikki dagatalið, ið hann kann telja við í uppgerðina.

### Sjúkramelding fulla tíð

Tá sjúkradagar skulu gerast upp eftir 120 daga regluni í samband við sjúkramelding fulla tíð, er talan ikki um at telja arbeiðsdagar einans, men kalenderadagar. Hetta vil siga, at eisini leygardagar, sunnudagar og halgidagar verða taldir við, um starvsfólkið hevur sjúkrafráveru dagin fyri og dagin eftir hesar.

Teir 120 dagarnir nýtast ikki at vera samanhangi, men skulu liggja innanfyri eitt tíðarskeið á 12 mánaðir. Hesir 12 mánaðirnir fylgja ikki kalendaraárinum, men verða roknaðir aftureftir frá einum ávísum degi, t.d. uppgerðardegnum fyri sjúkradagar.

### Parttíðar sjúkramelding

Er talan er um partvísa sjúku, skal einans veruliga fráverutíðin teljast við í uppgerðina av teimum 120 døgum. Vikuskiftir, halgidagar og aðrir frídagar skulu sostatt ikki teljast við, tá talan er um partvísa sjúku. Fráveran eigur at gerast upp í døgum og ikki t.d. í brøki, har fráverutíðin verður sett í mun til setanarbrøkin. Hetta vil siga, at um starvsfólk er burtur frá arbeiðinum vegna sjúku ein arbeiðsdag, so telur tað sum ein dagur í uppgerðini av sjúkrafráveruni, óansæð hvussu nógvar tímar hesin arbeiðsdagurin skuldi vera.

### Hoyring og uppsøgn

Í §18 og §19 í fyrisingarlógini eru ásetingar um partshoyring í málum, har parturin ikki er kunningur við upplýsingarnar, og hesar ikki eru til fyrimuns fyri partin. Endamálið við hoyringini er, at starvsfólkið skal hava móguleika at eftirkanna grundgevingarnar og at gera viðmerkingar til hesar. Verður starvsfólkið ikki hoyrt, kann hetta føra við sær, at avgerðin verður ógildað, uttan so at hoyringin ikki hevði havt týðning í málinum.

Ein uppgerð yvir teir sjúkradagar, ið uppsøgnin byggir á, eigur at vera latin starvsfólkinum saman við hoyringsskrivinum, so at starvsfólkið hevur móguleika at eftirkanna, um dagarnir eru rætt taldir upp, og at gera viðmerkingar til uppgerðina.

Er starvsfólkið limur í fakfelag, eigur arbeiðsgevarin at boða felagnum frá, at hoyringsskriv er latið starvsfólkinum.

### Hoyringsfreist

Arbeiðsgevarin skal sambært fyrisingarlógini geva starvsfólkinum eina freist at svara hoyringini. Nakrir sáttmálar hava áseting um, hvussu long hoyringsfreistin skal vera, vanlig freist ásett í sáttmála er 14 dagar. Har hoyringsfreistin ikki er ásett í sáttmála, eigur hon at

vera smb. fyrisingarligu reglunum. Tá kann freistin, um neyðugt, verða styttri, heilt niður í 7 dagar.

### Nær kann hoyring byrja?

Uppsøgn eftir 120 daga regluni skal fara fram beint eftir, at starvsfólkið hevur verið burtur frá arbeiði við løn í 120 dagar vegna sjúku. Arbeidsgevari kann byrja hoyringina, tá sjúkraskeiðið er so langt liðið, at treytirnar fyri uppsøgn eftir 120 daga regluni verða uppfyltar innan stutta tíð. Staðfest er í dómi, at hoyring kann byrja á 109. fráverudegi. Hoyring byrjað á 126. degi er eisini staðfest í dómi at vera beint eftir teir 120 dagarnar.

Tíðin, ið partshoyringin tekur, viðførir ikki, at ov long tíð gongur til viðkomandi verður uppsagdur sambært 120 daga regluni.

### Nær kann uppsøgn latast

Um arbeidsgevari ynskir at siga starvsfólki úr starvi eftir 120 daga regluni, eigur uppsøgnin at verða latin starvsfólkinum beint eftir, at hoyringsfreistin er úti.

Starvsfólkið skal hava uppsøgnina aftaná, at viðkomandi hevur verið burtur frá arbeiði við løn í 120 dagar vegna sjúku. Staðfest er í dómi, at uppsøgn handað á 119. og 120. degi ikki lýkur treytirnar fyri at brúka 120 daga regluna, tí uppsøgnin skal latast eftir, at 120 dagar eru farnir.