

# 120 daga-reglan

## Stutt yvirlit yvir reglurnar um sokallaða 120 daga-regluna.

### Hvat er "120 daga-reglan" ?

- 120 daga-reglan merkir, at arbeiðsgevarin kann siga starvsfólkið úr starvi við 1 mánaða freist til ein 1. í mánaðinum, tá starvsfólkið hefur fingið lön undir sjúku í 120 dagar innan fyri eitt 12 mánaðar tíðarskeið.
- hetta merkir, at sjálvst um starvsfólk hefur vunnið sær rætt til t.d. 6 mánaðar uppsagnarfreist, so kann arbeiðsgevarin siga starvsfólkið upp við 1 mánaða uppsagnarfreist, men bert um niðanfyrir nevndu treytir eru loknar.

### Almennar treytir fyri, at 120 daga-reglan skal kunna nýtast:

- talan skal vera um løntakara, sum er fevndur av starvsmannalógini, ella at fakfelagið og arbeiðsgevarasíðan í sáttmála sínum hava ásett, at starvsmannalógin er galdandi (t.d. kann sáttmálin hava hesa orðing: "viðvíkjandi uppsøgn er starvsmannalógin galdandi")
- skrivlig og greið avtala skal vera gjørd millum arbeiðsgevaran og starvsmannin um, at 120 daga-reglan er galdandi, t.d. í setanarskrivi. (Hendan avtala kann gerast í sambandi við starvssetan ella seinni, men kann ikki gerast millum fakfelagið og arbeiðsgevaran/arbeiðsgevarafelagið)

### Nær kann arbeiðsgevarin brúka 120 daga-regluna?

Ítøkilig treytirnar fyri at brúka 120 daga-regluna (t.v.s. at siga starvsfólk upp við 1 mánaða uppsagnarfreist) eru:

- starvsfólkið skal hava fingið lön undir sjúku í minst 120 dagar innan fyri 12 mánaðar (ikki neyðugt at talan er um samhangandi sjúkradagar),
- arbeiðsgevarin sigur starvsfólkið úr starvi uttan óneyðugt drál, tá starvsfólkið hefur fingið lön í 120 dagar undir sjúku innan fyri 12 mánaðar (t.v.s. at uppsøgnin vanligar skal verða framd innan 10 - 12 dagar).
- Um uppsøgnin t.d. verður framd 2 – 3 vikur aftan á, at 120 dagar eru farnir, so eru vanligar uppsagnarfreistirnar galdandi. Um arbeiðsgevarin í tílíkum førum skal brúka 120 daga-regluna, so má hann bíða, til starvsfólkið aftur verður sjúkrameldað

120 dagar, men sjúkradagarnir frammanundan kunnu ikki roknast við í uppgerðini av 120 døgum.)

- uppsøgnin verður fráboðað, meðan starvsfólkið er sjúkrameldað (t.v.s. at til ber ikki at brúka 120 daga-regluna, um starvsfólkið er komið aftur til arbeiðis, tí so má arbeiðsgevarin bíða, til starvsfólkið aftur verður sjúkrameldað, men sjúkradagarnir frammanundan kunnu heldur ikki í tílíkum førum roknast við í uppgerðini av 120 døgum),
- uppsøgn eftir 120 daga regluni kann brúkast, sjálvst um viðkomandi frammanundan er sagdur upp við vanligari freist, men vanligar uppsagnarfreistin ikki er farin.

### Hvørjir sjúkradagar verða roknaðir við í sambandi við uppgerðina av 120 sjúkradögum?

Teir sjúkradagar, sum verða roknaðir við í sambandi við uppgerðina av 120 døgum eru (um starvsfólkið fær lön undir sjúkuni):

- allir kalendaradagar, har viðkomandi starvsfólk er sjúkrameldað – vanligar eisini leygardagar og sunnudagar, um starvsfólkið var sjúkt hesar dagar (fyri fastløn),
- sjúkradagar uttan mun til, hvør orsøkin er til sjúkuna (t.d. eisini, har sjúkan stavar frá skaða á arbeiðsplássinum. Tó ikki sjúka orsakað av barnsburði.)
- Hvørjir dagar verða ikki roknaðir við í sambandi við uppgerðina av 120 sjúkradögum?
- sjúkradagar, har orsøkin til sjúkuna er, at kvinna er við barn (sambært javnstøðulógini),
- frítíðardagar (feria) – í hvussu so er sjúkradagar, sum byrja aftan á at starvsfólk er byrjað frítíð (feriu) sína, og til starvsfólkið skal byrja aftur at arbeiða eftir frítíð sína (um frítíðin verður útsett eftir avtalu við arbeiðsgevaran, so er talan um lön undir sjúku og so telja dagarnir við í uppgerðina av 120 døgum),
- um starvsfólk er sjúkrameldað t.d. ½ dag, so skal bert hesin ½ dagur roknast við sum sjúkradagur.