



**Viðtakandi:** Borgarstjóri  
**Sendandi:** Borgarlögmaður

Reykjavík, 15. maí 2026

MSS26050017

## MINNISBLAÐ

### **Ákvæði um líkams- og munatjón í kjarasamningum Reykjavíkurborgar**

Með tölvupósti borgarstjóra, dags. 4. maí 2026, var óskað eftir minnisblaði borgarlögmanns um kjarasamningsbundinn rétt starfsmanna Reykjavíkurborgar til bóta vegna líkams- og munatjóns. Tílefni beiðinnar er grein eftir Sólveigu Önnu Jónsdóttur, formann Eflingar stéttarfélags, og Kára Sigurðsson, formann Sameykis stéttarfélags í almannajónustu, sem birtist á vef Vísis 29. apríl 2026. Í greininni er því haldið fram að Reykjavíkurborg víki sér undan ábyrgð þegar starfsmenn verða fyrir tjóni í starfi. Þá eru þar tilgreind tvö tilvik þar sem bótakröfum starfsmanna vegna munatjóns var hafnað. Greinarhöfundar gera jafnframt athugasemdir við verklag Reykjavíkurborgar og telja að túlkun borgarinnar á eigin reglum og kjarasamningsákvæðum um skaðabótakröfum starfsmanna sé of þröng. Krefjast þeir þess að Reykjavíkurborg endurskoði bæði verklag sitt og viðhorf til slíkra mála þegar starfsmenn verða fyrir tjóni í starfi.

I.

Ákvæðið í kjarasamningum starfsmanna Reykjavíkurborgar, yfirleitt grein 8.5.1, sem fjallar um skaðabótakröfum starfsmanna, er orðað með eftirfarandi hætti:

*„Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, skal beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.“*

Sambærilegt ákvæði er að finna í kjarasamningum annarra sveitarfélaga sem Samband íslenskra sveitarfélaga hefur samningsumboð fyrir. Í sérstökum bókunum við kjarasamninga þar sem þetta ákvæði er að finna er víkið nánar að tilurð og efni þess og þar rakið að því sé ætlað að bæta og tryggja rétt þeirra starfsmanna sem slasast við að sinna eða hafa afskipti af fólki sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum.<sup>1</sup> Í þeim er einnig tekið fram að hluti af starfsskyldum þessara starfsmanna geti þannig falist í því að grípa inn í erfiðar og hættulegar aðstæður þar sem slíkt verði ekki gert án þess að viðkomandi starfsmaður setji sjálfan sig í ákveðna hættu á því að slasast við framkvæmd starfs síns. Þá séu aðilar vinnumarkaðarins sammála um að hefðbundin skilgreining á því hvað sé slys í skilningi váttryggingaréttar og tryggingaskilmála, þ.e. óvæntur utanaðkomandi atburður, eigi ekki við í öllum tilfellum í störfum þessara starfsmanna. Í þessum bókunum er lýst viðhorfum sem telja verður að hafi upphaflega ráðið því að ákvæðið var tekið inn í kjarasamninga og því má við úrlausn

<sup>1</sup> Sjá hér t.d. bókun 4 úr kjarasamningi SFR og Reykjavíkurborgar frá 16. júní 2011, sem hélt áfram gildi sínu í kjarasamningi sömu aðila frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019, bókun 9 í kjarasamningi Starfsmannafélags Reykjavíkur og Reykjavíkurborgar frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 og bókun 11 í kjarasamningi Sameykis og Reykjavíkurborgar frá 2019.



mála líta til efnis þeirra þegar leitast er við að afmarka gildissvið þess eins og ítrekað hefur verið gert í dómaframkvæmd.

Af orðalagi ákvæðisins og bókunum sem fylgt hafa sams konar ákvæðum til skýringar er því ljóst að það tekur til atvika þegar starfsfólk Reykjavíkurborgar setur sig í aðstæður sem geta verið hættulegar og leggur sig í sérstaka hættu þegar það er að sinna þjónustuþegum sem að takmörkuðu eða engu leyti geta borið ábyrgð á gerðum sínum. Tilgangur ákvæðisins er á hinn bóginn ekki sá að mæla fyrir um bótaskyldu þegar starfsmaður verður fyrir tjóni vegna háttsemi einstaklings sem getur borið skaðabótaábyrgð enda er sú hættu á tjóni sem ljóslega liggur ákvæðinu til grundvallar þá ekki fyrir hendi. Hefur þessi túlkun meðal annars verið staðfest af Hæstarétti, sbr. dómur Hæstaréttar frá 20. september 2012 í máli nr. 645/2011. Ákvæðið hefur í framkvæmd aldrei verið túlkað með þeim hætti að í því felist hlutlæg sammingsbundin skaðabótaábyrgð sveitarfélaga á tjóni sem starfsmenn verða fyrir í starfi eða eftir atvikum á munum þeirra á meðan þeir eru í vinnu. Ákvæðið felur aðeins í sér rétt starfsmanna til þess að beina skaðabótakröfu að launagreiðanda á grundvelli almennra reglna skaðabótaréttar og gefur orðalag þess ekkert tilefni til þess að túlka það með rýmri hætti en samkvæmt orðanna hljóðan, sbr. til dæmis dómur Landsréttar frá 9. október 2025 í máli nr. 608/2024. Í forsendum dómsins segir meðal annars orðrétt: „Þegar deilt er um túlkun kjarasamningsákvæða sem aðilar vinnumarkaðarins hafa samið um liggur beinast við að skýra ákvæðin samkvæmt orðanna hljóðan. Verður þeim því almennt hvorki gefin rými né þrengri merking en orð þeirra gefa tilefni til, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar frá 16. mars 2017 í máli nr. 444/2016. Starfsmaður eða atvinnurekandi verða því að öllu jöfnu ekki skuldbundnir af ákvæði kjarasamnings nema slíka skuldbindingu megi með góðu móti ráða af orðum þess.“

## II.

Skilyrði þess að ákvæðinu verði beitt í framkvæmd er að starfsmaðurinn hafi orðið fyrir líkams- eða munatjóni, tjónið hafi orðið í starfi og svo hátti til að starfsmaður hafi verið að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum. Öll skilyrði ákvæðisins þurfa að vera uppfyllt svo að bótaskylda sé fyrir hendi.

Fjölmarginir dómur hafa gengið um beitingu ákvæðisins, þar á meðal mál sem Reykjavíkurborg hefur átt aðild að. Í dómi Landsréttar frá 16. október 2025 í máli nr. 553/2024 krafðist starfsmaður viðurkenningar á skaðabótaskyldu Reykjavíkurborgar vegna líkamstjóns sem hann varð fyrir er hann var að störfum í neyðarskýli fyrir heimilislausu karlmenn þegar skjólstaðingur þess, sem hafði neytt fíkniefna skömmu áður, sló hann í hálsinn. Niðurstaða dómsins var sú að skilyrði ákvæðisins um að viðkomandi einstaklingur hefði haft takmarkaða eða enga stjórn á gerðum sínum teldist ekki uppfyllt.

Í umræddri grein formanna þessara stéttarfélaga eru tvö nýleg mál sem höfðu komið upp hjá Reykjavíkurborg sérstaklega tilgreind og þar rakið að „[þ]rátt fyrir skýrt tjón, lögreglutilkynningu og tilvísun í kjarasamningsákvæði sem kveður á um að starfsfólk geti beint bótakröfu að launagreiðanda þegar tjón verður í starfi vegna einstaklinga sem ekki bera fulla ábyrgð á gerðum sínum, hafnaði Reykjavíkurborg bótaskyldu.“ Af því tilefni þykir rétt að fara stuttlega yfir þessi tvö mál og afgreiðslu þeirra af hálfu Reykjavíkurborgar.

Fyrri málið laut að þjófnaði á eigum starfsmanns sem starfaði í íbúðakjarna fyrir fatlað fólk. Einstaklingur, sem ekki er vitað hver er, á þá að hafa farið inn um svalahurð að starfsmannarými sem var þá mannlaust og tekið þar úlpu starfsmannsins. Í úlpunni voru þráðlaus heyrnartól og hús- og bíllyklar starfsmannsins. Lögreglan var kölluð til og



skýrsla gerð um málið. Skrifstofa kjaramála hjá mannauðs- og starfsumhverfissviði fékk málið inn á sitt borð sem í kjölfarið leitaði ráðgjafar hjá embætti borgarlögmans. Bótaskyldu var í framhaldinu hafnað þar sem skilyrði kjarasamningsákvæðisins um að starfsmaður hafi verið að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum og hafi valdið tjóninu var augljóslega ekki uppfyllt.


Seinna málið hófst með kröfubréfi Eflingar fyrir hönd starfsmanns Reykjavíkurborgar, dags. 2. júlí 2025, þar sem krafist var viðurkenningar á skaðabótaskyldu vegna munatjóns þegar rafhlaupahjóli var stolið úr læstu starfsmannarými hjá neyðarskýlinu að Lindargötu. Málið var fyrst í vinnslu hjá mannauðs- og starfsumhverfissviði áður en það var svo tekið fyrir og rætt á fundi starfskjaranefndar Eflingar og Reykjavíkurborgar. Þar var ákveðið að framsenda málið til afgreiðslu hjá embætti borgarlögmans sem var gert með tölvupósti skrifstofu kjaramála, dags. 21. janúar 2026. Atvik þessa máls voru nánar tiltekið með þeim hætti að rafhlaupahjóli starfsmannsins sem hafði verið læst inni í starfsmannarýminu var stolið af skjólstæðingi neyðarskýlisins. Læsing hurðarinnar var brotin upp með kúbeini. Þjófnaðurinn náðist á upptöku öryggismyndavélar og var skjólstæðingurinn kærður til lögreglu. Aflað var upplýsinga um skjólstæðinginn, meðal annars úr málaskrá hans hjá neyðarskýlinu, og kom þar ekkert fram sem benti til þess að ástand hans hafi í umrætt sinn verið með þeim hætti að hann hafi ekki getað stjórnað gerðum sínum, svo sem vegna andlegra eða líkamlegra annmarka.

Embætti borgarlögmans svaraði kröfubréfi Eflingar með bréfi, dags. 18. febrúar 2026, þar sem meðal annars kemur fram að samkvæmt íslenskum rétti sæta einstaklingar í þeirri stöðu sem skjólstæðingurinn var í hvorki takmarkaðri né engri ábyrgð heldur bera þeir almennt fulla ábyrgð á gerðum sínum. Þá væri ljóst að starfsmaðurinn sem varð fyrir munatjóni var heldur ekki að sinna skjólstæðingi í skilningi ákvæðisins, þ.e. að grípa inn í hættulegt atferli, þegar hann varð fyrir munatjóni. Þar sem orðalag kjarasamningsákvæðisins væri afdráttarlaust um það að því er eingöngu ætlað að bæta og tryggja bótarétt starfsmanna sem eru að sinna einstaklingi sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum var kröfunni hafnað.

Þess skal getið að í kröfubréfi Eflingar var einnig byggt á því að Reykjavíkurborg hefði ekki tryggt örugga geymslu fyrir samgöngutæki starfsmanna neyðarskýlisins. Því til svara var vísað til þess að óumdeilt væri í þessu tiltekna máli að starfsmannarýmið var læst. Var því talið vandséð hvaða frekari ráðstafanir hefði verið hægt að gera til að koma í veg fyrir atvik af þessu tagi, sér í lagi þar sem fyrir liggur að skjólstæðingur neyðarskýlisins notaði kúbein til þess að spenna upp hurðina á starfsmannarýminu. Tjónið mætti því ekki rekja til sagnæmrar háttsemi starfsmanna eða annarra atvika sem Reykjavíkurborg getur borið ábyrgð á.

Af því sem hér hefur verið rakið verður því ekki annað ráðið en að afgreiðsla þessara mála og niðurstaða þeirra sé í fullu samræmi við þá túlkun sem hefur verið við lýði á kjarasamningsákvæðinu bæði af aðilum vinnumarkaðarins sjálfum og dómstólum.<sup>2</sup> Með vísan til þess er ekki rétt að Reykjavíkurborg leggi til grundallar aðrar eða þrengri

<sup>2</sup> Embætti borgarlögmans hefur nýlega afgreitt tvö mál er varða munatjón starfsmanna á grundvelli kjarasamningsákvæðisins. Fallist var á bótaskyldu í báðum tilfellum þar sem ljóst var að skilyrði ákvæðisins voru uppfyllt. Í fyrra málinu voru atvik með þeim hætti að starfsmaður í félagsmiðstöð varð fyrir því að þjónustuþegi, sem greindur er með einhverfu, ADHD, þroskahömlun og ónæmisgalla, beit starfsmanninn í höndina þegar starfsmaðurinn var að reyna að stöðva sjálfsskaða eftir að þjónustuþegi var beittur nauðung til að koma honum af götu. Þjónustuþegi beit í trúlofunarhring starfsmannsins og skemmdi hann á þann veg að alltjón varð. Í seinna málinu varð starfsmaður í grunnskóla sem er fyrir nemendur með miðlungs-, alvarlega- og djúpa þroskahömlun með eða án viðbótarfatlana, fyrir munatjóni þegar hann var að reyna að róa þjónustuþega eftir að hann missti stjórn á tilfinningum sínum í sundferð. Þjónustuþeginn greip í armband sem starfsmaðurinn var með og sleit það.



lögfræðilegar túlkanir á tilvitnuðu kjarasamningsákvæði við afgreiðslu mála af þessum toga svo sem fullyrt er í fyrrnefndri grein formanna Eflingar og Sameykis. Þá eiga tilvísanir þar til „*eigin váttryggingaskilmála*“ eða „*eigin reglna*“ Reykjavíkurborgar sér enga stoð enda er hér um að ræða kjarasamningsákvæði sem aðilar vinnumarkaðsins hafa samið og sammælst um. Ef það á að breyta þeim rétti sem í því felst verður það eingöngu gert í gegnum nýja kjarasamninga. Ekki verður heldur séð að sérstakt tilefni sé til að endurskoða verklag og/eða „viðhorf“ Reykjavíkurborgar við afgreiðslu þessara mála enda byggir það ávallt á heildarmati á því hvort skilyrði kjarasamningsákvæðisins séu uppfyllt hverju sinni.

### III.

Í kjarasamningum sem Reykjavíkurborg hefur gert er einnig að finna ákvæði um tjón á persónulegum munum starfsmanna, yfirleitt grein 8.4.1. Þar er tekið fram að verði starfsmaður sannanlega fyrir slíku tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skuli það bætt samkvæmt mati. Í ákvæðinu er tekið fram að slíkt tjón fæst einungis bætt ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Þá skal tjónið ekki bætt ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.

Óhapp er yfirleitt skilgreint í skaðabótarétti sem atburður sem útilokar bótaskyldu samkvæmt sakarreglunni, þar sem tjónið verður ekki rakið til ámælisverðrar háttsemi tjónvalds heldur ófyrirsjáanlegrar eða tilviljunarkenndrar atburðarrásar við framkvæmd vinnu á vinnustað. Samkvæmt orðanna hljóðan nær þetta tiltekna ákvæði ekki yfir það munatjón sem varð í þessum tveimur málum sem vísað er til í greininni enda ekki um óhapp að ræða í skilningi þess þegar einstaklingur óviðkomandi Reykjavíkurborg eða þjónustuþegi sem getur borið ábyrgð á gerðum sínum tekur muni starfsmanna ófrjálsri hendi.

### IV.

Það ber að leggja áherslu á það hér að samkvæmt almennum reglum skaðabótaréttarins ber vinnuveitandi ekki sjálfkrafa ábyrgð á tjóni sem starfsmaður verður fyrir vegna þjófnaðar á vinnustað. Skylda vinnuveitandans til að bæta slíkt tjón verður almennt að byggjast á saknæmi, þ.e.a.s. sök eða sérstökum reglum um hlutlæga ábyrgð vinnuveitandans. Þegar þjófnaður er framinn af þriðja manni, þ.e. gesti, skjólstæðingi eða ókunnugum einstaklingi, rýfur það orsakatengslin við vinnuveitanda nema að vinnuveitandi hafi með einhverjum hætti vanrækt öryggisskyldur sínar samkvæmt löggjöf um vinnustaðinn, einkum lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Dæmi um tilvik þar sem skaðabótaábyrgð getur verið fyrir hendi er þegar starfsmenn hafa hvorki aðgang að læstum skápum né öruggu rými eða vinnuveitandi veit af endurteknum þjófnum en grípur ekki til viðeigandi ráðstafana. Það er því einungis í þeim tilvikum þar sem vinnuveitandinn sýnir af sér saknæma vanrækslu eða sérstakar aðstæður eru fyrir hendi sem leiða til aukinna öryggisskuldbindinga sem almennt geta leitt til skaðabótaábyrgðar í málum af þessu tagi sé þeim ekki sinnt.

Það athugast jafnframt að í þeim tilvikum sem vinnuveitandi ber ekki ábyrgð á tjóni sem starfsmenn verða fyrir getur starfsmaðurinn komið skaðabótakröfu sinni að samhliða rekstri sakamáls gagnvart tjónvaldi. Þá getur starfsmaður í einhverjum tilvikum einnig gert kröfu í sína eigin váttryggingu, svo sem heimilistryggingu, sem á almennt að bæta tjón á váttryggðum lausamunum ef tjónið er að rekja til skyndilegs og ófyrirsjáanlegs utanaðkomandi atviks við framkvæmd vinnu á vinnustað.



Ebba Schram