

Mál nr. 19/2003

Fimmtudaginn, 10. júlí 2003

A

gegn

Tryggingastofnun ríkisins

Ú r s k u r ð u r

Mál þetta úrskurðuðu Guðný Björnsdóttir hdl., Jóhanna Jónasdóttir læknir og Heiða Gestsdóttir lögfræðingur.

Þann 21. mars 2003 barst úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála kæra A, dags. 20. mars 2003.

Kærð var ákvörðun Tryggingastofnunar ríkisins sem barst með bréfi dags. 6. janúar 2003, þar sem ekki voru reiknuð orlofslaun vegna áunnins réttar í fæðingarorlofi.

Í rökstuðningi með kæru segir m.a.:

„Samkvæmt útreikningum um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði, bréf dagsett 6/1 2003, vantar útreikning á greiðslum vegna orlofstöku, þ.e. sumarfrísdaga.

Óska eftir leiðréttingu fyrir:

janúar	'03	80%
febrúar	'03	20%
mars	'03	100%
ágúst	'03	37%
sept.	'03	63%
janúar	'04	100%
mars	'04	100%

Með bréfi, dags. 24. mars 2003, óskaði úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála eftir greinargerð Tryggingastofnunar ríkisins.

Greinargerð lífeyrstryggingasviðs Tryggingastofnunar ríkisins er dags. 9. apríl 2003. Í greinargerðinni segir:

„Kært er að á tilkynningu um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði vanti útreikning á greiðslum vegna orlofstöku, þ.e. sumarfrísdaga.

Í lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 (ffl.) er ekki að finna ákvæði sem kveður á um að greiða skuli orlofslaun á greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði. Þar er á hinn bóginn kveðið á um að fæðingarorlof reiknist til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, sbr 2. mgr. 14. gr. sem er svohljóðandi:

„Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta.“

Í lögum um orlof nr. 30/1987 er kveðið á um rétt þeirra sem starfa í þjónustu annarra gegn launum á orlofi og orlofslaunum. Um tvískiptan rétt er þannig að ræða, annars vegar rétt til orlofs, þ.e. til að taka sér frí frá störfum, sbr. 3. gr., og hins vegar réttur til orlofslauna, sbr. 7. gr. Í 2. gr. laganna er kveðið á um að þau rýri ekki víðtækari eða hagkvæmari orlofsrétt samkvæmt öðrum lögum, samningum eða venjum. Í 2. mgr. 7. gr. er kveðið á um að orlofslaun reiknist við hverja launagreiðslu þannig að af heildarlaunum reiknist orlofslaunahlutfall viðkomandi starfsmanns að lágmarki 10,17% miðað við lágmarksorlof skv. 3. gr. Í 4. mgr. 7. gr. laganna er að finna heimild fyrir því að greiða mánaðarkaupsmönnum orlofslaun á sama tíma og reglubundnar launagreiðslur fara fram ef meirihluti þeirra er því samþykkur og einnig er stéttarfélögum heimilt að semja um þá framkvæmd að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega hjá banka eða sparisjóði sem geri upp áunnin orlofslaun til launþega við upphaf orlofstöku en þá er skylt að afhenda félagsmálaráðuneytinu eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans. Í 5. mgr. 7. gr. laganna er kveðið á um að orlofslaun reiknist ekki af orlofslaunum. Í 8. gr. laganna er kveðið á um að ef ráðningarsamningi launþega og vinnuveitanda ljúki skuli vinnuveitandi við lok ráðningartímans greiða launþeganum öll áunnin orlofslaun hans skv. 2. mgr. 7. gr. Í 10. gr. laganna er kveðið á um að félagsmálaráðherra setji reglur um útreikning orlofslauna launþega sem ekki taka laun beint frá atvinnurekanda sínum, heldur fá greitt í þjónustugjaldi eða á annan hátt sem er frábrugðinn venjulegum greiðslumáta launa.

Fram til gildistöku ffl. greiddi Tryggingastofnun ríkisins skv. 15., 16. og 16. a. gr. laga um almannatryggingar nr. 117/1993 (atl.) fæðingarstyrk og til viðbótar fæðingardagpeninga að fullnægðum skilyrðum um atvinnuþátttöku. Ekki var um að ræða orlofsgreiðslur til viðbótar frá Tryggingastofnun ríkisins.

Foreldrar sem voru félagsmenn í samtökum opinberra starfsmanna, bankamanna og annarra stéttarfélaga gátu á þeim tíma átt rétt á launum í fæðingarorlofi samkvæmt kjarasamningum hluta tímans eða allan tímann og fengu annað hvort ekki greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins eða aðeins þann hluta fæðingarorlofstímans sem laun voru ekki greidd fyrir. Mismunandi var eftir kjarasamningum hvað sá hluti fæðingarorlofstímans var langur.

Opinberir starfsmenn sem höfðu verið í föstu starfi í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns og með gilda ráðningu við upphaf orlofsins fengu fram að gildistöku ffl. greidd laun í fæðingarorlofi en fá nú greiðslur skv. ffl. 24. október 2000, þ.e. eftir að ffl. höfðu verið sett í maí 2000, var gert samkomulag milli Bandalags háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands, annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í ofangreindum samtökum. Kafli 1.2 fjallar um réttarstöðu starfsmanna í fæðingarorlofi. Þar segir í 2. mgr. greinar 1.2.2 að starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi njóti réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Ákvæði þetta mun hafa verið tekið inn í kjarasamninga þeirra stéttarfélaga sem hlut eiga að máli. Í meðfylgjandi minnisblaði um fyrirkomulag á fæðingarorlofi er talið upp meðal atriða sem aðilar eru sammála um að vinna að varðandi fyrirkomulag á

fæðingarorlofstöku starfsmanna, að vinnuveitandi geri upp sumarorlof að loknu barnsburðarleyfi.

Samkvæmt kjarasamningi samninganefndar bankanna f.h. banka og sparisjóða og Sambands íslenskra bankamanna átti fastráðin kona rétt á að vera fjarverandi í 6 mánuði og njóta fullra launa fyrstu þrjá mánuðina fram til 1. júlí 1999. Hún fékk síðan greitt frá Tryggingastofnun seinni þrjá mánuðina. Frá og með 1. júlí 1999 greiða bankarnir 80% af mismun á óskertum launum og greiðslum Tryggingastofnunar ríkisins til foreldra. Í kafla 6.2 er fjallað um fæðingarorlof. Þar segir m.a. í grein 6.2.3 að allar fjarvistir vegna fæðingarorlofs teljist til starfstíma við mat á réttindum.

Í hinum ýmsu kjarasamningum eru mismunandi ákvæði um hvernig skuli líta á fjarvistir vegna fæðingarorlofs og skulu hér nefnd nokkur dæmi:

Í kjarasamningi milli Verslunarmannafélags Reykjavíkur (VR) annars vegar og Samtaka atvinnulífsins (SA) hins vegar kemur fram í kafla 4.7 að eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs skv. kjarasamningum, útreiknings desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna. Í samningi milli SA og Verkamannasambands Íslands (Starfsgreinasambands Íslands) vegna aðildarfélaga, annarra en Eflingar- stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis segir í kafla 8.6 að um fæðingarorlof fari skv. gildandi lögum.

Í kjarasamningi milli Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis og SA segir í kafla 8.6 að um fæðingarorlof fari skv. gildandi lögum.

Í samningi milli SA og samtaka atvinnurekenda í raf- og tölvuiðnaði annars vegar og Rafiðnaðarsambands Íslands (RSÍ) vegna aðildarfélaga hins vegar (sem mun vera kjarasamningur kæranda þar sem á launaseðlum sem fylgdu með umsókn hans um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði kemur fram að hann sé í Félagi íslenskra rafvirkja sem er eitt aðildarfélaga að þeim samningi) kemur fram í kafla 13.7 það sama og í kjarasamningi VR að því viðbættu að vísað er um rétt til launa í fæðingarorlofi til laga um fæðingarorlof og laga um almannatryggingar.

Í hinum ýmsu kjarasamningum er síðan að finna mismunandi ákvæði um orlof og orlofsgreiðslur og skulu hér nefnd nokkur dæmi:

Í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags ríkisstofnana er í 4. kafla kveðið á um það í 4. kafla að orlof reiknist sem vinnuskyldustundir og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af yfirvinnu og álagsstundum.

Í kjarasamningi samninganefndar bankanna f.h. banka og sparisjóða og Sambands íslenskra bankamanna 4. kafla kveðið á um að orlof reiknist í dögum og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af yfirvinnu og álagsstundum.

Í kjarasamningi VR og SA er kveðið á um að orlof reiknist í dögum og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Í samningi milli SA og Verkamannasambands Íslands (Starfsgreinasambands Íslands) vegna aðildarfélaga, annarra en Eflingar – stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og

nágrennis er kveðið á um að orlofsréttur reiknist í dögum og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Einnig kemur fram að stéttarfélögum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði (í samræmi við heimild í 4. mgr. 7. gr. orlofslaga).

Í kjarasamningi milli Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis og SA er kveðið á um að orlofsréttur reiknist í dögum og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Einnig kemur fram að stéttarfélögum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði (í samræmi við heimild í 4. mgr. 7. gr. orlofslaga). Í kjarasamningi SA og Samtaka atvinnurekenda í raf og tölvuiðnaði annars vegar og RSÍ vegna aðildarféлага hins vegar er kveðið á um að orlof reiknist í dögum og að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða af öðrum launum

Í kjarasamningum er þannig að finna mismunandi ákvæði um greiðslu orlofslauna auk þess sem ráðningarsamband getur einnig verið mismunandi, t.d. eftir því hvort um er að ræða ráðningu í fast starf eða tímavinnu. Greiðsla orlofslauna getur farið fram þannig:

- a) að launþegi haldi launum í orlofi
- b) að hann fái orlofið greitt á sama tíma og reglubundnar launagreiðslur fara fram og eigi síðan rétt til töku orlofs án launa
- c) að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstakan orlofsreikning hans hjá banka eða sparisjóði sem geri upp áunnin orlofslaun til hans einu sinni á ári og hann eigi rétt til töku orlofs án launa,

Í sömu launaútborgun geti verið að ræða sambland af þessum útgáfum þegar grunnlaun veita rétt á orlofi á launum en hluti launanna felast í yfirvinnu og álagsgreiðslum sem orlofslaun vegna eru lögð inn á sérstakan orlofsreikning hjá banka eða sparisjóði sem gerir þau upp til launþegans í upphafi orlofstímabils, þ.e. í maímánuði ár hvert. Þetta á t.d. við um kæranda þar sem á launaseðlum sem fylgdu umsókn hans um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði kemur fram að hann fær greitt 13,04% aukaorlof sem er lagt inn á orlofsreikning en það reiknast ekki af öllum launum hans heldur aðeins hluta þeirra. Vakin skal athygli á því að í kjarasamningi hans kemur ekki fram að sá háttur skuli hafður á greiðslu orlofslauna en þar er kveðið á um að orlofslaun skuli vera tiltekið hlutfall af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu, yfirvinnu eða af öðrum launum.

Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru skv. 13. gr. ffl. 80% af meðaltali heildarlauna foreldris á tilteknu tímabili sem Tryggingastofnun ríkisins aflar upplýsinga um í staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldskrá skattyfirvalda skv. 3. mgr. 15. gr. ffl. Þegar orlofslaun eru greidd á sama tíma og reglubundnar launagreiðslur fara fram, þegar orlofslaun eru greidd á orlofsreikning hjá banka eða sparisjóði og þegar orlofslaun vegna hluta launanna eru greidd á slíkan orlofsreikning eru þau hluti af þeim heildarlaunum sem koma fram í skrá skattyfirvalda. Í þeim tilvikum reiknast orlofslaun nú þegar með í útreikningi á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði, annað hvort að öllu leyti eða að hluta til.

Í ffl. er ekki að finna ákvæði sem kveður á um að greiða skuli orlofslaun á greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði en þar kemur fram í 2. mgr. 14. gr. að fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum. Þá hafa ekki verið settar reglur um útreikning orlofslauna í fæðingarorlofi í samræmi við ákvæði 10. gr. orlofslaga. Með hliðsjón af því að í ffl. er ekki að finna fyrirmæli um greiðslu orlofslauna á greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði, að sumarorlof í fæðingarorlofi getur verið greitt af vinnuveitanda skv. kjarasamningi, að mismunandi framkvæmd á greiðslu orlofslauna leiðir til þess að orlofslaun reiknast í mörgum tilvikum nú þegar inn í greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og að í 5. mgr. 7. gr. orlofslaga er kveðið á um að orlof reiknist ekki af orlofslaunum telur Tryggingastofnun ríkisins sér ekki fært að annast greiðslu orlofslauna á greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði án þess að skýr fyrirmæli liggi fyrir um að greiðsla þeirra eigi að fara fram og hvernig útreikning þeirra skuli háttað.“

Greinargerðin var send kæranda til kynningar með bréfi, dags. 11. apríl 2003, og honum gefinn kostur á að koma að athugasemdum. Frekari athugasemdir bárust ekki frá kæranda.

Með bréfum dags. 12. maí 2003 óskaði úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála eftir greinargerð Alþýðusambands Íslands, Samtökum atvinnulífsins og fjármálaráðuneytisins. Greinargerðir bárust frá framangreindum aðilum, greinargerð Alþýðusambands Íslands er dags. 21. maí 2003, greinargerð Samtaka atvinnulífsins er dags. 28. maí 2003 og greinargerð fjármálaráðuneytisins er dags. 6. júní 2003.

Niðurstaða úrskurðarnefndarinnar:

Kæra varðar ákvörðun Tryggingastofnunar ríkisins um að reikna ekki orlofslaun vegna áunnins réttar kæranda í fæðingarorlofi.

Afgreiðsla málsins hefur dregist nokkuð m.a. vegna anna hjá úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála.

Enginn ágreiningur er um að kærandi eigi rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði. Ágreiningur er hins vegar um það hvort kærandi eigi rétt til að fá greidd orlofslaun úr Fæðingarorlofssjóði vegna áunnins réttar í fæðingarorlofi.

Hlutverk úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála er að kveða upp úrskurði um ágreiningsefni sem rísa á grundvelli laga nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof (ffl.), sbr. 2. mgr. 5. gr. Í máli þessu tekur nefndin því einungis á því hvort kærandi eigi rétt á að fá greidd orlofslaun úr Fæðingarorlofssjóði á grundvelli laganna.

Við setningu laga nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof var gerð breyting á reglum sem áður giltu við ákvörðun greiðslna til foreldra í fæðingarorlofi. Stofnaður var sérstakur sjóður, Fæðingarorlofssjóður, sem hafa skyldi það hlutverk að annast greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi. Í athugasemdum með 4. gr. frumvarps til laga nr. 95/2000 kemur fram að Fæðingarorlofssjóður sé stofnaður til að standa straum af kostnaði við greiðslur til foreldra á vinnumarkaði í fæðingarorlofi.

Fæðingarorlofssjóður er fjármagnaður með tryggingagjaldi, sbr. lög um tryggingagjald, sbr. 4. gr. ffl. sbr. og 1. mgr. 22. gr. reglugerðar um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks.

Fæðingarorlof er samkvæmt 1. mgr. 7. gr. ffl. leyfi frá launuðum störfum sem stofnast við fæðingu barns. Við töku fæðingarorlofs er það gert að skilyrði að viðkomandi starfsmaður leggi niður launað starf sbr. athugasemdir um 13. gr. frumvarps til laga nr. 95/2000.

Í 1. mgr. 8. gr. ffl. er kveðið á um að foreldrar eigi sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að þrjá mánuði hvort um sig og auk þess sameiginlegan rétt á þremur mánuðum til viðbótar. Samkvæmt 2. mgr. 13. gr. ffl. skal mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns í fæðingarorlofi nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miða við 12 mánaða samfellt tímabil sem lýkur tveimur mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs. Til launa teljast hvers konar laun og aðrar þóknanir samkvæmt lögum um tryggingagjald.

Barn kæranda er fætt 8. desember 2002. Samkvæmt útreikningi Tryggingastofnunar sem ekki hefur verið mótmælt voru heildarlaun kæranda á tólf mánaða viðmiðunartímabili B kr. eða að meðaltali D kr. á mánuði. Ekki verður annað séð en að í þessum heildartekjum séu orlofslaun meðtalin.

Með lögum nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof var lögð áhersla á að ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanns yrði viðhaldið óbreyttu á fæðingarorlofstímanum, sbr. 29. gr. ffl. Samkvæmt gögnum málsins starfaði kærandi sem rafvirki hjá E þegar hann hóf töku fæðingarorlofs. Með hliðsjón af ffl. nýtur hann ákveðinna réttinda við töku fæðingarorlofs vegna ráðningarsambands við fyrirtækið, svo sem þess að ráðningarsambandið helst óbreytt á meðan á fæðingarorlofi stendur, sbr. 29. gr. ffl. og einnig nýtur hann verndar gegn uppsögn á tímabilinu sbr. 30. gr. ffl. Milli kæranda og Fæðingarorlofssjóðs myndast ekkert ráðningarsamband eða samband sem jafna má til þess, þótt kærandi öðlist rétt til greiðslna úr sjóðnum á grundvelli ákvæða ffl.

Samkvæmt 2. mgr. 14. gr. ffl. reiknast fæðingarorlof til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta. Í athugasemdum með ákvæðinu er kveðið á um að ekki sé um tæmandi talningu að ræða, þar sem gert sé ráð fyrir því að menn kunni að semja um önnur réttindi síðar, svo sem námsleyfi. Ágreiningur í máli þessu snýst um skýringu á því hvað felst í rétti til orlofstöku samkvæmt 2. mgr. 14. gr. ffl.

Í ákvæðum laga nr. 30/1987 um orlof (ol.) er kveðið á um réttindi og skyldur atvinnurekenda gagnvart launþegum vegna orlofstökuréttar þeirra og réttar til orlofslauna. Samkvæmt 1. gr. ol. skulu allir þeir sem starfa í þjónustu annarra gegn launum, hvort sem þau eru greidd í peningum eða öðrum verðmætum, eiga rétt á orlofi og orlofslaunum samkvæmt reglum laganna. Í 3. gr. ol. er kveðið á um lengd orlofs, í 5. gr. sömu laga er kveðið á um að atvinnurekandi skuli ákveða orlof í samráði við launþega. Samkvæmt 7. gr. ol. skulu orlofslaun vera í samræmi við áunninn orlofsrétt á síðasta orlofsári. Þá segir í 6. mgr. 7. gr. að orlofslaun reiknist ekki af orlofslaunum. Samkvæmt 5. gr. ol. skal atvinnurekandi ákveða í samráði við

launþega hvenær orlof skuli veitt, síðan verður launagreiðandi að standa skil á útborgun orlofslauna, sbr. 11. gr. ol. Skýr greinarmunur er gerður samkvæmt framangreindu á því hvort um rétt til orlofstöku er að ræða eða rétt til greiðslu orlofs við orlofstöku, þannig hefur það verið frá því að fyrstu lögum um orlof voru sett, þ.e. lög nr. 16/1943.

Sá greinarmunur sem gerður er á rétti til orlofstöku og rétti til orlofslauna í framangreindum lögum styður þá niðurstöðu að í 2. mgr. 14. gr. ffl. felist fyrirmæli um áunninn rétt til orlofstöku en ekki rétt til orlofslauna. Orðalag og efni ákvæðisins að öðru leyti styður einnig þá niðurstöðu. Í 2. mgr. 13. gr. ffl. er eins og áður er komið fram mælt fyrir um aðferð við útreikning á greiðslum til starfsmanns í fæðingarorlofi úr Fæðingarorlofssjóði. Telja verður að um rétt starfsmanns til frekari greiðslna í fæðingarorlofi en ákvæði 2. mgr. 13. gr. ffl. kveður á um þurfi skýr fyrirmæli í lögum.

Með hliðsjón af orðalagi ákvæðis 2. mgr. 14. gr. ffl. þar sem segir að fæðingarorlof teljist til starfstíma við mat á rétti til orlofstöku, þess að í lögum nr. 30/1987 um orlof hefur jafnan verið gerður skýr greinarmunur á rétti til orlofstöku og orlofslauna og öðru því sem að framan er rakið verður ekki talið að í ákvæðinu felist að greiða skuli orlofslaun úr Fæðingarorlofssjóði.

Með hliðsjón af framangreindu er ákvörðun Tryggingastofnunar ríkisins, um greiðslu til kæranda í fæðingarorlofi, staðfest.

Ú R S K U R Ð A R O R Ð :

Ákvörðun Tryggingastofnunar ríkisins um greiðslu til A, í fæðingarorlofi er staðfest.

Guðný Björnsdóttir

Heiða Gestsdóttir

Jóhanna Jónasdóttir