

Helstu reglur sem gilda um
uppsagnir

Erna Guðmundsdóttir, hdl

9. október 2008

BHM og KÍ

Helstu reglur sem gilda þegar um uppsögn er að ræða

• Almenn um uppsögn

• Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Starfsmaður á rétt á lögbundnum þriggja mánaða uppsagnarfresti miðað við mánaðarmót. Athuga þarf hvort starfsmaður eigi lengri uppsagnarfrest samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi. Ástæður uppsagnar þurfa að vera að vera málefnalegar og lögmætar.

- Almenna reglan er sú að atvinnurekanda eða forstöðumanni stofnunar (hér þarf að gæta að því hvort réttur aðili sé að segja upp) er heimilt að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi. Gæta þarf af því hvort starfsmaður gegni stöðu trúnaðarmanns, sé í fæðingar- eða foreldraorlofi en þá gilda aðrar reglur um rétt til að segja starfsmanninum upp.
- **Trúnaðarmenn:** Atvinnurekendum er óheimilt að segja trúnaðarmanni upp vinnu vegna starfa hans sem trúnaðarmaður eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess, að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig. Nú þarf atvinnurekandi að fækka við sig starfsfólki, og skal þá trúnaðarmaður sitja fyrir um að halda vinnunni.
- **Starfsmenn í fæðingar- og foreldraorlofi** njóta verndar gegn uppsögnum Meðan á fæðingarorlofi og foreldraorlofi stendur nýtur starfsmaður tiltekinna **verndar gegn uppsögn**. Óheimilt er að segja honum upp störfum nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sömu verndar nýtur starfsmaður sem hefur **tilkynnt um fyrirhugaða töku** fæðingarorlofs eða foreldraorlofs sem og þunguð kona eða kona sem hefur nýlega alið barn.
- **Hvaða ástæður liggja að baki uppsögninni ?** Málsmeðferðarreglur vegna uppsagnar ráðningarsamnings eru tvenns konar eftir því hvaða ástæður liggja að baki þeim. Þannig

er greint á milli ástæðna sem varða starfsmanninn sjálfan annars vegar og annarra ástæðna hins vegar.

• Ástæður sem varða starfsmanninn sjálfan

Ástæður sem varða hann sjálfan geta t.d. verið að hann hafi brotið starfsskyldur sínar eða ekki náð fullnægjandi árangri í starfi. Þá ber að veita starfsmanni andmælarétt og gefa honum áminningu. Sérstakar málsmeðferðarreglur gilda um andmælarétt og áminningu.

Ekki er atvinnurekanda skylt að áminna starfsmann hafi hann brotið gróflega ábyrgðar- og trúnaðarskyldur sínar og skal þá víkja honum fyrirvaralaust úr starfi.

Annars vegar á þetta við ef starfsmaður hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna starfi sínu, sbr. 1. mgr. 45. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (stml.) Hins vegar á þetta við ef starfsmaður játar að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga, sbr. 2. mgr. 45 gr. stml. Sambærileg ákvæði eru í kjarasamningum launanevndar vegna kennara og annarra starfsmanna sveitarfélaga.

• Aðrar ástæður

Aðrar ástæður geta verið á bak við uppsagnir en þær verða að vera málefnalegar og lögmætar. Sem dæmi má nefna lok tímabundinnar ráðningar, uppsögn á reynslutíma, uppsögn vegna aldurs, skipulagsbreytingar.

- Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er **tímabundið** fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar. Uppsagnarfrestur tímabundins ráðningarsamnings er einn mánuður nema um annað sé samið í ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

• Uppsögn á reynslutíma

Við nýráðningar gildir almennt sú regla á vinnumarkaði að fyrstu mánuðirnir teljast til reynslutíma.

Reynslutími er hugsaður fyrir atvinnurekanda til að „máta“ starfsmann og öfugt. Á tímabilinu geta aðilar gert upp við sig hvort þeir uppfylli

kröfur hvors aðila um sig. Þá hvort rétt sé að ótímabundin ráðning taki við að loknum reynslutíma. Hafa þarf í huga meginregluna um ótímabundna ráðningu.

Hvor aðili um sig getur á reynslutíma sagt upp ráðningarsamningi með sammingsbundnum uppsagnarfresti, sem yfirleitt er ákveðinn einn mánuður, án þess að tilgreina ástæður. Þá er áminning ekki undanfari uppsagnar og starfsmaður á ekki rétt á að tjá sig um ástæður uppsagnar.

- **Uppsögn vegna aldurs**

Kveðið er á um **aldurshámark** embættismanna og annarra starfsmanna ríkis í lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Samkvæmt því skal starfsmanni þó jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

Uppsögn ber að miða við næstu mánaðamót eftir að starfsmaður nær 70 ára aldri.

Dæmi: Starfsmaður hefur þriggja mánaða uppsagnarfrest. Hann verður 70 ára þann 5. maí. Starfslok hans ættu því að verða á mánaðamótum maí - júní. Til þess að tryggja starfslok hans á þessum tíma þarf að segja honum upp störfum í febrúar þannig að uppsagnarfresturinn verði liðinn í lok maímánaðar, þ.e. þrjú heilir almanaksmánuðir (mars, apríl og maí).

Sambærileg ákvæði eru í kjarasamningum kennara við launanevnd og annarra starfsmanna sveitarfélaga, en þar segir að starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri. Sérákvæði er um kennara en þeim er heimilt að halda mánaðarlaunaráðningu út skólaárið.

- **Skipulagsbreytingar** t.d. ef fækka þarf starfsmönnum vegna rekstraráðstæðna. Í þeim tilvikum þegar um fækkun starfa er að ræða þarf að gæta að því hvort starfsmaður eigi biðlaunarétt, sbr. 5. mgr. ákvæðis stml. til bráðabirgða og ákvæði í kjarasamningum. Ef svo er, skal í stað uppsagnar tilkynna honum skriflega um niðurlagningu starfsins og kynna honum rétt hans til biðlauna.

- **Vinna í uppsagnarfresti**

Starfsmaður á rétt á því að vinna sín venjubundnu störf út sinn uppsagnarfrest. Atvinnurekanda og starfsmanni er þó heimilt semja um að starfslok beri að fyrir og jafnvel að starfsmaðurinn þurfi ekki að vinna út sinn uppsagnarfrest.

Þegar samkomulag verður um slík starfslok þá verður einnig að taka afstöðu til þess að hve miklu leyti atvinnurekandi skal greiða laun í uppsagnarfresti. Lykilatriðið er að þetta sé gert á grundvelli samkomulags aðila.

Ef atvinnurekandi óskar ekki eftir vinnuframlagi starfsmanns á uppsagnarfresti ber honum að greiða starfsmanni laun sem samsvarar rétti hans til uppsagnarfrests.

- **Rökstuðningur fyrir uppsögn**

Opinberir starfsmenn eiga rétt á að fá skriflegan rökstuðning fyrir uppsögn samkvæmt starfsmannalögum og stjórnarsýslulögum.

Á almennum vinnumarkaði er nýlega komið inn ákvæði í kjarasamning um rétt starfsmanns á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar og skal hann setja fram beiðni þar um innan 4 sólarhringa frá því uppsögn kom fram.

Fallist atvinnurekandi á þessa ósk starfsmannsins skal viðtal eiga sér stað innan 4 sólarhringa.

Ef atvinnurekandi fellst ekki á viðtal eða ef starfsmaður óskar þess að loknu viðtali, þá skal atvinnurekandi skýra ástæður uppsagnar skriflega.

Fallist atvinnurekandi ekki á að veita skriflegar skýringar á starfsmaður rétt á því að hann gefi skýringar á uppsögninni á fundi með starfsmanninum og trúnaðarmanni hans eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns.

- **Lenging uppsagnarfrestar skv. kjarasamningum**

Í kjarasamningum er almennt kveðið á um lengri uppsagnarfrest vegna starfsaldurs og lífaldurs.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

- **Ekki staðið rétt að uppsögn-skaðabætur.**

Þegar ljóst þykir að ekki hefur verið staðið rétt að uppsögn ber að bæta úr því. Um það getur verið að ræða að rangur aðili hafi sagt starfsmanni upp, að ekki hafi verið gætt rétttra málsmeðferðarreglna, áminning hafi ekki verið veitt eða hún reynst ófullnægjandi. Viðurkennt er að við undirbúning áminningar á starfsmaður rétt á að koma að sjónarmiðum sínum áður en hún er veitt. Slíkur réttur starfsmanns er einnig til staðar áður en endanleg ákvörðun um uppsögn er tekin. Oftast lýtur gagnrýni starfsmanns að því að málið sé ekki nægilega upplýst eða rannsakað, staðreyndir séu ekki þær sem lýst er eða að honum hafi ekki verið gefinn kostur á að tjá sig um þær.

Verði ekki bætt úr annmörkum á málsmeðferð getur það leitt til þess að uppsögnin verði dæmd ólögmat. Starfsmaður getur krafist þess fyrir dómi að uppsögn verði dæmd ólögmat og eru dómur til um það. Það breytir hins vegar ekki því að ekki er hægt að dæma starfsmann aftur inn í starfið sitt, en í staðinn kann hann að eiga rétt á skaðabótum.

- **Ábyrgðasjóður launa** ábyrgist greiðslu á kröfum um vangoldin laun, bætur vegna slita á ráðningarsamningi, orlof, bætur vegna vinnuslysa og lífeyrisiðgjöld í bú vinnuveitanda.
- **Atvinnuleysisbætur** eru tekjutengdar í þrjá mánuði eftir 10 daga frá umsókn. Miðað er við 70% af meðaltali heildarlauna sex mánaða tímabils sem hefst tveimur mánuðum fyrir umsókn. Hámark bóta er kr. 220.729 miðað við óskerta atvinnuleysistryggingu. Eftir þriggja mánaða tekjutengingu

greiðast grunnatvinnuleysisbætur. Fullar grunnatvinnuleysisbætur nema kr. 6.277 á dag eða kr. 136.023 að jafnaði á mánuði miðað við 1. feb. 2008. Atvinnuleysisbætur eru hlutfallslega lægri sé um lægra starfshlutfall en 100% að ræða.

- **Lög um hópuppsagnir:** Í þeim tilvikum þegar verið er að fækka starfsmönnum og atvinnurekandi segir upp 10 starfsmönnum eða fleiri á 30 daga tímabili þarf að gæta að því hvort um hópuppsögn sé að ræða í skilningi laga nr. 63/2000, um hópuppsagnir.