

Helstu reglur sem gilda um
uppsagnir

Erna Guðmundsdóttir, hdl

3. desember 2008

BHM

Helstu reglur sem gilda þegar um uppsögn er að ræða

• Almenn um uppsögn

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. *Starfsmaður á opinberum vinnumarkaði* 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 málefnalegar og lögmætar.

Á *almennum vinnumarkaði* er uppsagnarfrestur 3 mánuðir eftir 6 mánaða starf, 1 mánuður eftir 3ja mánaða starf og ein vika á fyrstu 3 mánuðum starfs. Í ráðningarsamningi eða kjarasamningi getur lengri uppsagnarfrestur verið tilgreindur.

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. Þá þarf að gæta að jafnréttislögum við uppsagnir.

• 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.

• Fæðingar- og foreldraorlof

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.

• Jafnréttislög

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, **uppsögn**, vinnuáðstæður og vinnuskilyrði starfsmanna.

• Hvaða ástæður liggja að baki uppsögninni ?

Það skiptir máli hvaða ástæður liggja að baki uppsagnar ráðningarsamnings og er þá 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 launaneftdar vegna 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.

- **Tímabundin ráðning**

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 að ráða starfsmenn ótímabundinni ráðningu og er kveðið á um hana í lögum og kjarasamningum.

Hvor aðili um sig getur á reynslutíma sagt upp ráðningarsamningi með samningsbundnum uppsagnarfresti, sem yfirleitt er ákveðinn einn mánuður.

- **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.

- **Skipulagsbreytingar**

Skipulagsbreytingar eru t.d. ef fækka þarf starfsmönnum vegna rekstraraðstæðna. 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. Sjá nánar kafla um biðlaunarétt.

- **Uppsögn í veikindum**

Veikindaréttur fellur niður við starfslok hvort heldur starfsmaður segir upp starfi eða honum er sagt upp störfum. Skiptir þá ekki máli hvort starfsmaður hefur sjálfur sagt starfi sínu lausu eða hvort honum hefur verið sagt upp starfi. Hafi til dæmis starfsmanni borist uppsögn með venjulegum uppsagnarfresti en eftir það verður hann veikur á hann ekki rétt til launagreiðslna lengur en til loka ráðningartímans.

Hafi hins vegar veikindi borið að höndum **áður en til uppsagnar kemur**, heldur starfsmaðurinn veikindarétti sínum þar til hann er vinnufær á ný eða veikindarétturinn tæmdur. Þetta byggist á því meginsjónarmiði að atvinnurekandanum á ekki að vera mögulegt að skerða veikindaréttindi starfsmanna sinna með uppsögn úr starfi.

- **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, kjarasamningum og stjórnisýslulögum.

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.

- **Uppsögn á hluta ráðningarsamnings-minnkað starfshlutfall**

Um uppsögn á hluta ráðningarsamnings gilda sömu sjónarmið og reglur og væri um uppsögn að ræða. Hafa þarf í huga að byggja þarf ákvörðun af þessu tagi á málefnalegum sjónarmiðum og má breytingin ekki vera meira íþyngjandi í garð starfsmanns en tilefni er til.

Nauðsynlegt er að ganga frá breytingum á starfi með formlegum, skriflegum hætti.

Ef samkomulag næst milli atvinnurekanda og starfsmanns um að minnka starfshlutfall tímabundið, skal þess gætt að gengið sé frá því með skýrum hætti að um tímabundna breytingu sé að ræða og hvenær hún gengur til baka.

Starfsmanni sem er sagt upp starfshlutfalli á rétt á atvinnuleysisbótum. Sjá nánar kafla hér að neðan um uppsögn starfshlutfalls.

Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann vinnuveitanda frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Gildir þetta um opinbera starfsmenn.

Samkvæmt *lögum um starfsmenn í hlutastörfum* telst ekki eitt og sér gild ástæða uppsagnar að starfsmaður neiti að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt. Uppsögn telst þó ekki andstæð lögum þessum ef hún er í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju og stafar af öðrum ástæðum, svo sem rekstrarþörfum viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar.

- **Uppsögn á yfirvinnu**

Hyggist atvinnurekandi segja upp fastri yfirvinnu, ber honum að tilkynna starfsmanni það með sama hætti og sama fresti og væri um uppsögn að ræða. Breytingin tekur þá fyrst gildi þegar uppsagnarfrestur er liðinn.

- **Niðurlagning á starfi-biðlaunaréttur**

Ef starfsmaður fær formlega tilkynningu um niðurlagningu starfs vegna skipulagsbreytinga þarf að gæta að því hvort starfsmaður eigi biðlaunarétt í 6 eða 12 mánuði. Ef um ríkisstarfsmann er að ræða fer biðlaunaréttur eftir því hvort hann er ráðinn fyrir 1. júlí 1996 eða eftir þann tíma. Fjallað er um biðlaunarétt starfsmanna sveitarfélaga í kjarasamningum.

Biðlaunaréttur getur komið til álita við minnkun á starfshlutfalli og gæti þar verið um niðurlagningu á hluta starfs að ræða.

- **Uppgjör launa og orlofs**

Í samræmi við reglur um starfslok ber atvinnurekanda að gera upp við starfsmann við starfslok í samræmi við reglur um starfslok svo sem eins og ógreidd laun, orlof, persónu- og orlofsuppbót og fleira ef eitthvað er.

- **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 réttra 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.

- **Greiðsla stéttarfélagsgjalda í atvinnuleysi**

Í ljósi erfiðra aðstæðna á vinnumarkaði og aukins fjölda uppsagna, vill BHM benda á mikilvægi þess að halda tengslum við stéttarfélag ef til atvinnuleysis kemur. BHM hvetur til þess að þeir sem sækja um atvinnuleysisbætur merki við á umsókn sinni að þeir vilji greiða stéttarfélagsgjald.

Tengsl við stéttarfélag eru sérstaklega mikilvæg varðandi aðild að sjóðum, þ.e. styrktar- eða sjúkrasjóði, starfsmenntunarsjóði og orlofssjóði, auk annarrar aðstoðar og upplýsingagjafar af hálfu félaganna.

- **Ábyrgðarsjóður launa**

Ábyrgðarsjóður launa ábyrgist greiðslu á kröfum um vangoldin laun, bætur vegna slita á ráðningarsamningi, orlof, bætur vegna vinnuslysa og lífeyrisiðgjöld í bú vinnuveitanda.

- **Atvinnuleysisbætur**

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.

- **Uppsögn starfshlutfalls**

Starfsmaður sem missir starf sitt að hluta telst hlutfallslega tryggður samkvæmt atvinnuleysistryggingalögum og nemur tryggingarhlutfallið mismun réttar hans hefði hann misst starf sitt að öllu leyti og þess starfshlutfalls sem hann gegnir áfram, frá þeim tíma er hann missti starf sitt að hluta. Hið sama gildir þegar launamaður missir starf sitt en ræður sig til starfa í minna starfshlutfall hjá öðrum vinnuveitanda.

Þetta á hins vegar ekki við þegar launamaður ákveður sjálfur að draga úr starfshlutfalli sínu.

Mikilvægt er að sá sem er á hlutfallslegum atvinnuleysisbótum skili launaseðli í hverjum mánuði til Vinnumálastofnunar.

- **Lög um hópuuppsagnir**

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 hópuuppsögn sé að ræða í skilningi laga nr. 63/2000, um hópuuppsagnir.