

Um framkvæmd uppsagna starfsmanna

Réttindi og skyldur launafólks og atvinnurekenda

Tilgangur þessa upplýsingabæklings Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins er að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði. Með því að tileinka sér góðar venjur við framkvæmd uppsagna er hægt að lágmarka neikvæð áhrif uppsagnarinnar á viðkomandi starfsmann, fyrirtækið og aðra starfsmenn þess.¹

Lög og kjarasamningar taka til ráðningarsambands atvinnurekanda og starfsmanns. Við uppsagnir gilda reglur um framkvæmd og lengd uppsagnarfrests sem báðir aðilar verða að virða. Að jafnaði þarf hvorki starfsmaður né atvinnurekandi að rökstyðja ákvörðun sína um slit ráðningarsambands nema hvað varðar nokkra hópa eða tilvik þar sem uppsagnarvernd er tiltekin í lögum.

Nýjar reglur

Meginreglan er áfram sú að uppsögn þarf ekki að rökstyðja, uppsagnarfrestur sem getur verið mismunandi eftir kjarasamningum er gagnkvæmur og að uppsögn skal vera skrifleg.

Starfsmaður á nú rétt á viðtali um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Framkvæmd uppsagna af hálfu atvinnurekanda var breytt að þessu leyti í kjarasamningum 2008.

Áréttað er að uppsagnarréttur atvinnurekanda er áfram frjáls þó svo að hann geti verið háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt.

Meginreglurnar eru þessar:

- Uppsagnir skulu vera skriflegar.
- Uppsagnarbréf skal vera á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.
- Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar.
 1. Beiðni um viðtal skal koma fram innan *fjögurra sólarhringa* frá því uppsögn er móttækin.
 2. Viðtal skal fara fram innan *fjögurra sólarhringa* þar frá.
 3. Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan *fjögurra sólarhringa* að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega.
 4. Fallist atvinnurekandi á þá ósk skal viðtalið eiga sér stað innan *fjögurra sólarhringa* þar frá.
 5. Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan *fjögurra sólarhringa* rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

¹ Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 náðist sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Aðilar urðu einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og unnu sameiginlega að gerð þessa fræðsluefnis.

Viðurlög

Brot gegn ofangreindum reglum geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins. Í því felst að bæta skal það tjón sem er afleiðing slíks brots.

Sérstök uppsagnarvernd tiltekinna starfsmanna

Tilteknir hópar launafólks njóta sérstakrar uppsagnarverndar. Rökstyðja ber uppsagnir þeirra til þess að tryggja að uppsögn beinist ekki að þeim vegna þeirrar sérstöku stöðu sem þeir eru í. Þetta á við um:

- Trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn

Trúnaðarmenn njóta sérstakrar verndar gegn uppsögnum að því er varðar störf þeirra sem trúnaðarmanna og einnig almennrar verndar. Þegar fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni, sbr. 11. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938. Sama regla gildir um öryggistrúnaðarmenn, sbr. 9. gr. vinnuverndarlaga nr. 46/1980.

- Barnshafandi konur, foreldrar í fæðingarorlofi og starfsmenn sem tilkynnt hafa um töku fæðingar- og foreldraorlofs

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs eða er í fæðingar- og foreldraorlofi, nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar konu og konu sem nýlega hefur alið barn. Sjá 29. og 30. gr. fæðingarorlofslaga, nr. 95/2000.

- Starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð

Óheimilt að segja starfsmanni upp störfum eingöngu vegna fjölskylduábyrgðar sem hann ber. Þar er átt við skyldur starfsmanns gagnvart börnum, maka eða nánum skyldmönnum sem búa á heimili hans og greinilega þarfnast umönnunar hans eða forsjár, svo sem vegna veikinda eða fötlunar. Sjá lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna, nr. 27/2000.

Þá eru ákvæði í lögum sem ber að gæta og veita starfsmönnum vernd gegn uppsögnum við ákveðnar aðstæður.

- Óheimilt er að mismuna starfsmönnum við uppsagnir á grundvelli kyns, sbr. jafnréttislög nr. 10/2008.
- Atvinnurekendum er bannað að reyna að hafa með uppsögnum áhrif á aðild og afstöðu starfsmanna til stéttarfélag, vinnudeilna eða stjórnmalastarfs, sbr. 4. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938.
- Einnig ber atvinnurekendum að hyggja sérstaklega að reglu 3. mgr. 4. gr. laga um starfsmenn í hlutastarfi, nr. 10/2002, og lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, nr. 72/2002.

Auk þess ber atvinnurekendum að gæta samráðsskyldu laga um hópuppsagnir, nr. 63/2000.

Uppsagnarfrestir

Lágmarksuppsagnarfrestir eru tilgreindir í lögum nr. 19/1979 en kjarasamningar bæta talsvert við þann lágmarksrétt. Kjarasamningar leggja starfstíma til grundvallar lengd uppsagnarfrests og er uppsagnarfrestur frá því að vera enginn á fyrstu starfsdögum upp í 6 mánuði, ef uppfyllt eru skilyrði um starfsaldur.