



Fækkun starfsmanna

Þegar fyrirhugað er að fækka starfsmönnum í þjónustu sveitarfélags er að ýmsu að hyggja. Í fyrsta lagi þarf, með tilheyrandi undirbúningi, að taka afstöðu til þess hvort slíkar aðgerðir séu nauðsynlegar til að ná settum markmiðum í rekstri¹. Þegar slík niðurstaða liggur fyrir þarf að ákveða að hverjum fækkunin skuli beinast. Þá þarf að virða réttindi starfsmanns en um þau gilda jafnan ákvæði ráðningarsamnings og kjarasamnings. Síðast en ekki síst þarf að gæta að mannlega þættinum.

Um undirbúning, málsmeðferð og úrlausn þessara mála gilda ákvæði stjórnsýslulaga. Því þarf að gæta að ákvæðum þeirra, svo sem varðandi rannsóknarskyldu, meðalhóf, jafnræði, leiðbeiningarskyldu, rökstuðningsskyldu sem og eftir atvikum andmælarétt starfsmanns. Rétt þykir að haga verklaginu þannig að fyrir liggi gögn eða upplýsingar í skráðu formi um undirbúning og ákvarðanatöku.

Hverjum á að segja upp²

Hvorki í lögum né kjarasamningum segir nokkuð um það hvað eigi að ráða valinu þegar fækka þarf starfsmönnum. Fyrsta skrefið er jafnan að afmarka þann hóp starfsmanna sem um ræðir og því næst að bera saman hæfni þeirra, meðal annars með tilliti til þekkingar og starfsreynslu á viðkomandi sviði, þannig að finna megir þann eða þá sem starfsemi getur helst verið án. Hlutaðeigandi stjórnvald hefur að meginstefnu til val um það hvaða sjónarmið/viðmið eru lögð til grundvallar hæfnismatinu svo fremi sem þau eru málefnaleg og samræmast grunnreglum stjórnsýsluréttarins.

Fleiri sjónarmið en þekking og starfsreynsla á viðkomandi sviði kunna að koma til álita, svo sem frammistaða og hæfileikar t.d. samskiptahæfni. Þá verður að ætla að málefnaleg sjónarmið varðandi samsetningu starfsmannahópsins og áherslur í starfsemi stofnunar geti haft nokkuð vægi.

Það kann að reyna á sérstakar reglur – einkum þessar: 1) Trúnaðarmenn stéttarfélaganna skulu að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni³. 2) Ákvæði jafnréttis laga eru skýrð þannig að þegar valið stendur á milli tveggja jafnhæfra starfsmanna af sitt hvoru kyninu þá eigi það kynið sem er í minnihluta í starfsgrein að öðru jöfnu að ganga fyrir um að halda vinnunni. 3) Sé um hópuppsögn að ræða í skilningi laga um hópuppsagnir þarf að fylgja málsmeðferðarreglum þeirra laga. 4) Þunguðum konum og þeim sem hyggja á eða eru í fæðingarorlofi verður ekki sagt upp nema „gildar ástæður“ séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögn⁴.

Réttindi starfsmanns

Virða þarf rétt starfsmanns til uppsagnarfrests þegar honum er sagt upp störfum. Uppsagnarfresturinn er almennt 3 mánuðir samkvæmt kjarasamningum LN en þó eru dæmi um samninga með lengri uppsagnarfresti sé starfsmanni sem er orðinn 55 ára sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf⁵.

¹ Það er athugunarefni hverju sinni hvar slík afstaða skuli tekin/bókuð í stjórnkerfi sveitarfélags.

² Hér var horft til dóms Hæstaréttar í máli nr. 647/2006 og álita umboðsmanns Alþingis í málum 4018/2004, 4212/2004, 4218/2004 og 4306/2005.

³ Sjá 30. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna og 11. gr. laga um stéttarfélag og vinnudeilur.

⁴ Uppsagnir eru því ekki útilokaðar í svona tilvikum, sjá nánar 30. gr. fæðingar- og foreldraorlofslaga.

⁵ Slík ákvæði eru í samningum grunnskólakennara og skólastjórnaenda sem og flestra ASÍ – félaganna.



Sé um fækkun starfa að ræða felur það oft í sér niðurlagningu starfs. Í slíkum tilvikum þarf að gæta að því hvort ákvæði um biðlaunarétt sé að finna í hlutaðeigandi kjarasamningi⁶ og hvort það gildi um viðkomandi, þ.e. hvort að samfelldur starfsaldur hans nái aftur fyrir þau tímamörk sem þar eru sett. Starfsmaður á ekki biðlaunarétt hafi honum verið boðið annað starf sem telst „sambærilegt“ því sem á að leggja niður. Réttur til biðlauna er ýmist 6 eða 12 mánuðir eftir því hvort viðkomandi hefur náð samtals 15 ára þjónustualdri.

Um samspil uppsagnarfrests og biðlaunaréttar gildir eftirfarandi. Gömul dómafordæmi⁷ eru fyrir því að telja þriggja mánaða uppsagnarfrest til biðlaunatíma sem þýðir að viðkomandi fær þá greidd biðlaun í ýmist 3 eða 9 mánuði að liðnum uppsagnarfresti. Sé ætlunin að láta uppsagnarfrest ganga upp í biðlaunaréttinn með þessum hætti er mælt með því að það komi fram í uppsagnarbréfi ellegar ætti að duga að senda einfalt niðurlagningarbréf án uppsagnarfrests en með einhverjum fyrirvara þó.

Mannlegi þátturinn, andmælaréttur o.fl.

Jafnan þykir viðeigandi að hlutaðeigandi starfsmanni sé gerð grein fyrir því sem í vændum sé á sérstökum fundi með tveimur stjórnendum og eftir atvikum trúnaðarmanni. Það er matsatriði hvernig sé best að standa að slíkum fundi⁸ en góður undirbúningur er nauðsynlegur þannig að stjórnendur geti útskýrt fyrir starfsmanni helstu atriðin sem eru þessi:

- Tílefni/ástæður – af hverju þurfi að fækka starfsmönnum
- Viðmið/sjónarmið – hvers vegna fækkunin beinist að viðkomandi starfsmanni
 - ✓ Rétt þykir að gefa starfsmanni kost á að tjá sig (andmæla) áður en endanleg ákvörðun er tekin ef ástæðurnar teljast huglægar⁹
- Réttindi starfsmanns – uppsagnarfrestur og eftir atvikum biðlaunaréttur

Í þeim tilvikum þegar andmælaréttur er veittur er mælt með því að málsmeðferðin sé með bréflegum hætti þannig að starfsmaður fái sérstakt bréf¹⁰ um fyrirhugaða ákvörðun, tílefni hennar og viðmið og að honum sé gefinn tiltekinn frestur (3 - 5 virkir dagar teljast jafnan hæfilegur frestur) til að tjá sig um hana, hvort heldur skriflega eða munnlega. Endanleg ákvörðun er svo tekin eftir að búið er að fara yfir andmælin og að liðnum andmælafræsti.

Tilkynning um uppsögn

Ganga þarf skriflega frá uppsögn. Uppsagnarbréf eiga að vera skýrt orðuð, sér í lagi varðandi uppsagnarfrest og starfslok. Þá þykir rétt að veita viðeigandi leiðbeiningar um rétt til að óska eftir rökstuðningi sem og kærueimild. Mikilvægt er að starfsmanni berist uppsagnarbréf fyrir mánaðamót og tryggja sönnur fyrir afhendingunni/sendingunni. Sé bréfið afhent er æskilegt að starfsmaður kvitti fyrir móttöku þess og hvenær hún átti sér stað (dagsetning).

⁶ Slík ákvæði eru almennt ekki í samningum LN og ASÍ – féлага.

⁷ Dómafordæmin varða túlkun á biðlaunaákvæði eldri laga um réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna nr. 38/1954, sjá dóma Hæstaréttar í málum nr. 235/1996 og 93/1994. Biðlaunaákvæðin í kjarasamningum LN eru að mestu leyti samhljóða nefndu biðlaunaákvæði laga nr. 38/1954.

⁸ Mælt hefur verið með því að fundarboðið sé óformlegt og með litlum fyrirvara helst í lok dags.

⁹ Hér er átt við viðmið/sjónarmið sem snerta starfsmanninn sjálfan, svo sem færni og afköst. Öðru máli gegnir um hlutlæg viðmið, svo sem starfsaldur og þekkingu/menntun.

¹⁰ Bréfið er annað hvort afhent á fundinum eða síðar.