

**Fundargerð samstarfsnefndar  
Sambands íslenskra sveitarfélaga  
og  
Aðildarfélaga Starfsgreinasambands Íslands**

Fjarfundur var haldinn í samstarfsnefnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands þann 24. apríl 2023.

Frá Starfsgreinasambandi Íslands: Björn Snæbjörnsson, Björg Bjarnadóttir, Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir, Kolbeinn Gunnarsson og Halldór Oddsson.

Frá sambandinu: Helgi Aðalsteinsson, Margrét Sigurðardóttir, Berglind Eva Ólafsdóttir og Inga Rún Ólafsdóttir, sem ritaði fundargerð.

Eftirfarandi mál voru tekin fyrir:

**1. Uppsögn á fyrirkomulagi vinnuskyla almenns starfsfólks grunnskóla - 2304016SA**

Framhald umræðu frá síðasta fundi samstarfsnefndar.

Erindi frá Múlaþingi. Hjá tilteknum hópum starfsmanna grunnskóla Múlaþings hefur myndast fyrirkomulag sem felur í sér að þetta starfsfólk fái laun fyrir ákveðna daga án vinnuframlags. Um er að ræða þá virku daga sem grunnskólinn er lokaður vegna skólafría, þ.e. virku dagarnir í dymbilviku, vetrarfrí og jólafrí. Þessi viðbótarkjör, eða umframkjör, virðast hafa myndast vegna hefðar en hvergi er fjallað um þetta í ráðningarsamningi.

Tekin var ákvörðun um að segja upp þessum viðbótarkjörum m.a. í kjölfar á innleiðingu verkefnisins um styttingu vinnuvikunnar.

**Niðurstaða:**

Á síðasta fundi samstarfsnefndar samþykkti nefndin eftirfarandi niðurstöðu fundarins:

*Eftir að hafa farið yfir gögn málsins og ýtarlega umræðu beinir samstarfsnefndin þeim tilmælum til sveitarfélagsins og stéttarfélagsins að ræða framkvæmd málsins til lausnar sín á milli með það að markmiðið að skólastarf á yfirstandandi skólaári sem lýkur í júní næstkomandi raskist ekki vegna þessara breytinga.*

Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir, formaður Afls starfsgreinafélags, sat hjá við umræðu og afgreiðslu málsins en í lok fundar var niðurstaða samstarfsnefndar borin undir hana með sérstakri áherslu á tímasetninguna í júní, sem hún samþykkti athugasemdalaust.

Þrátt fyrir niðurstöðu samstarfsnefndar hafa aðilar ekki náð að leysa málið í heimabyggð.

**Afstaða fulltrúa SNS:**

Það er viðurkennd framkvæmd í vinnurétti að hægt sé að segja upp umframkjörum. Einnig er það viðurkennd framkvæmd að uppsögn á umframkjörum feli ekki í sér uppsögn á starfinu sjálfu.

Í kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga við Starfsgreinasamband Íslands segir í grein 11.1.4 um breytingar á störfum:

#### 11.1.4 Breytingar á störfum

11.1.4.1 Skýlt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því hann tók við starfi. Umtalsverðar breytingar ber að tilkynna með sama fyrirvara og ef um uppsögn væri að ræða. Í slíkum tilvikum ber starfsmanni að tilkynna vinnuveitanda innan mánaðar hvort hann uni breytingunum eða muni láta af störfum, eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um, frá því að honum var tilkynnt um breytinguna með formlegum hætti.

Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt samningi þessum.

Það er afstaða SNS að þegar vinnuveitandi segir upp umframkjörum sé ekki á nokkurn hátt verið að segja upp starfinu öllu, sbr. gr. 11.1.4, sjá einnig til hliðsjónar 2. mgr. 9. gr. og 19. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. Ef starfsmaður vill ekki una breytingum á starfi sínu eða kjörum ber honum að tilkynna vinnuveitanda það sbr. gr. 11.1.4 en með þeirri aðgerð segir hann starfi sínu lausu, sjá til hliðsjónar úrskurð úrskurðarnefndar atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða nr. 85/2010 en þar segir í niðurstöðum úrskurðarins:

*„Vinnuveitandi kæranda ákvað að breyta einhliða vinnufyrirkomulagi hennar. Samkvæmt þeim upplýsingum er liggja fyrir í málinu var breytingin innan ráðningarsamnings kæranda við vinnuveitanda sinn og hefur þeirri fullyrðingu ekki verið mótmælt af hálfu kæranda. Rétt var staðið að tilkynningu um breytinguna og kæranda veittur hæfilegur frestur til að gera við hana athugasemdir. Kærandi sætti sig ekki við breytt vinnufyrirkomulag og ákvað að hætta störfum að liðnum veittum fresti. **Með hliðsjón af þessu verður ekki hjá því komist að líta svo á að kærandi hafi sagt upp störfum hjá vinnuveitanda sínum.**“*

Í því máli sem hér um ræðir ber starfsmönnum að tilkynna fyrir lok apríl hvort þeir ætli að una uppsögn á viðbótarkjörum eða muni láta af störfum við lok uppsagnarfrests. Það er afstaða SNS að með lengri fresti hefur sveitarfélagið veitt starfsmönnum sínum betri rétt umfram kjarasamning og tekur það til allra jafnt, en í vinnurétti er ekkert sem bannar það.

Almennt er uppsagnarfrestur 3 mánuðir á starfinu sjálfu, nema þegar menn hafa áunnið sér lengri uppsagnarfrest. Í þessu tilfelli var uppsögn á umframkjörum tilkynnt með bréfi til hvers og eins starfsmans í lok janúar og sagt að hún myndi taka gildi 1. ágúst 2023. Því er um 6 mánaða uppsagnarfrest að ræða sem sveitarfélagið ákvað einhliða að veita. Sveitarfélagið samþykkti að veita starfsfólki frest allt til lok apríl til þess að tilkynna vinnuveitanda hvort viðkomandi starfsmaður uni breytingunum eða muni láta af störfum eftir þann tíma sem uppsagnarfrestur kveður á um. Er hér um betri rétt að ræða en þann sem er að finna í kjarasamningnum en eins og áður hefur komið fram er það viðurkennt í vinnurétti að veita meggi betri rétt en kjarasamningurinn segir til um ef eins og í þessu tilviki sami réttur eigi við um alla.

SNS lítur svo á að í þeim tilfellum þar sem starfsfólk tilkynnir sveitarfélaginu, fyrir lok apríl, að það ætli sér ekki að una breytingunum og muni láta af störfum, þá renni uppsagnarfresturinn út 1. ágúst nk.

#### **Afstaða fulltrúa SGS:**

Um er að ræða umtalsverða breytingu á kjörum starfsmanna, eins og kveðið er á um í grein 11.1.4.1. Starfsmönnum var tilkynnt um uppsögn á umframkjörum í lok janúar. Starfsmönnum var veittur frestur til 30. apríl að tilkynna hvort þeir muni una breytingunni. Ákveði þeir að una henni ekki, geta þeir látið af störfum að loknum uppsagnarfresti sbr grein 11.1.4.1. Þar sem formleg uppsögn á umframkjörum barst starfsmönnum í lok janúar, byrjar uppsagnarfrestur

að telja 1. febrúar 2023 hjá þeim starfsmönnum sem tilkynna í síðasta lagi 30. apríl hvort þeir muni una breytingunni.

Fleira var ekki gert og fundi slitið.