

Staða launafólks í efnahagshremmingum

Október 2008



Til góðra verka

EFNISYFIRLIT

Upplýsingabæklingur AFLs vegna ástands efnahagsmála í landinu

Inngangur	4
Atvinnurekstri haldið gangandi	4
AFL gætir hagsmuna okkar	4
Til hverra er hægt að leita?	5
Heilbrigðisstofnun Austurlands - Heilsugæslustöðvar um allt Austurland:	6
Þekkingarnet Austurlands:	6
Starfsendurhæfing Austurlands:	6
Félagsþjónustur sveitarfélaganna:	7
Fjarðabyggð:	7
Fljótsdalshérað:	7
Hornafjörður:	7
Sóknarprestarnir á svæðinu:	7
Rauði krossinn á Austurlandi:	7
Rekstrarferðleikar og réttarstaða launafólks	8
1. Inngangur	8
2. Uppsögn ráðningarsamnings	8
2.1 Uppsagnarfrestir	8
2.2 Form og framkvæmd uppsagnar	9
2.3 Takmörkun á uppsagnarheimildum	9
2.4 Uppgjör launa við starfslok	9
3. Hópuþing	10
3.1 Hvað telst vera hópuþing	10
3.2 Upplýsingar til trúnaðarmanna	10
3.3 Samráð við trúnaðarmenn	11
3.4 Undanþágur frá gildissviði	12
3.5 Tilkynning til Vinnuámalastofnunar	12
4. Aðilaskipti að fyrirtækjum	12
4.1 Gildisvið laganna	12
4.2 Aðilaskipti og fyrirtæki	12
4.3 Hvaða starfsmenn falla undir lög	14
4.4 Upplýsingar til starfsmanna	14
4.6 Uppsagnarréttur atvinnurekanda takmarkaður	14
5. Gjaldþrot fyrirtækja – Ábyrgðasjóður launa	15
5.1 Úrskurður um gjaldþrotaskipti og hlutverk skiptastjóra	15
5.2 Staða starfsmanna við gjaldþrot	15
5.3 Kröfur sem Ábyrgðasjóður launa ábyrgist	16
5.4 Kröfugerð og málsmeðferð	16
5.5 Orlof vegna greiðsluferðleika	17
6. Atvinnuleysisbætur	19
6.1 Útreikningur á rétti til atvinnuleysisbóta	17
6.2 Atvinnuleysi í skilningi laganna	17
6.3 Biðtími	18
6.4 Tekjutengdar atvinnuleysisbætur - grunnatvinnuleysisbætur	18
6.5 Umsókn og greiðsla atvinnuleysisbóta	18
7. Atvinnuleit, endurmenntun o.fl.	19
7.1 Hverjir eiga rétt á þjónustunni?	19
7.2 Vinnumiðlun	19
7.3 Þjónusta við atvinnuleitendur	19
7.4 Skipulag vinnumarkaðsúrreka	20
7.5 Fræðslusjóðir og menntastofnanir atvinnulífsins	20
Hvaða inneignir almennings eru tryggðar	21
1. Innistæður á hefðbundnum innlánsreikningum	21
2. Verðbréf	21
3. Reiðufé	21
Hvaða inneignir almennings eru ekki tryggðar	21
Hvenær verða bætur greiddar, reyni á ábyrgð Tryggingasjóðs	21
Séreignasparnaður og séreignasjóðir	22

INNGANGUR

Þegar þetta er ritað er ljóst að miklir efnahagsörðugleikar steðja að Íslensku þjóðinni. Þessi litli bæklingur sem AFL Starfsgreinafélag gefur út og dreift er á öll heimili á Austurlandi er hugsaður til leiðbeiningar félagsmönnum okkar ef atvinnuöryggi okkar verður ógnað.

Í bæklingi þessum er leiðbeiningarrit Magnúsar Norðdahl, deildarstjóra lögfræðisviðs Alþýðusambands Íslands „Rekstrarerfiðleikar og réttarstaða launafólks“ sem tekið var saman nú í byrjun október 2008.

Ennfremur geymir bæklingurinn upplýsingarit lögfræðisviðs ASÍ um „Hvaða inneignir eru tryggðar“ er fjallar um öryggi sparfjár í bönkum.

Ennfremur eru upplýsingar um starfsstöðvar AFLs, starfsfólk og stjórn svo og helstu stofnanir samfélagsins sem leita má til í erfiðleikum.

ATVINNUREKSTRI HALDIÐ GANGANDI

Með útgáfu þessa bæklingis er ekki ætlunin að auka á svartsýni eða bölmóð heldur frekar að leggja fram hagnýtar upplýsingar vegna aðstæðna sem gætu komið upp en alls ekki er vist að geri það. Við á Austurlandi búum við aðstæður sem gætu orðið til að gera okkur efnahagsþrengingarnar léttbærari en t.d. á höfuðborgarsvæðinu. T.d. er verulegur hluti atvinnulífs hér byggður á undirstöðugreinum efnahagslífsins s.s. fiskveiðum og vinnslu, stóriðju og landbúnaði. Þjónustustörf á félagssvæði AFLs eru að mestu í tengslum við mennta- og félagslega þjónustu s.s. skóla, leikskóla, öldrunar- og hjúkrunarþjónustu og aðra opinbera þjónustu.

Við þær aðstæður sem nú ríkja í þjóðfélaginu má telja líklegt að allt kapp verði lagt á að halda atvinnurekstrinum gangandi þó svo að til eigendaskipta komi eða einstaka fyrirtæki fari í þrot. Það gætu hins vegar komið upp þær aðstæður að óvissa ríki í einhvern tíma um stöðu fyrirtækis eða rekstrareiningar og starfsfólk væri uggandi um atvinnuöryggi sitt á meðan.

Við slíkar aðstæður mun AFL Starfsgreinafélag leitast við að veita félagsmönnum sínum alla þá aðstoð og ráðgjöf sem unnt er. Félagið hefur góðu og vel þjálfuðu starfsfólki á að skipa og starfsfólk AFLs hefur allt stundað símenntun á vegum félagsins á síðustu misserum og skilar sú þjálfun sér vonandi í góðri þjónustu við félagsmenn.

AFL GÆTIR HAGSMUNA OKKAR

Komi til rekstrarstöðvunar fyrirtækis er trúnaðarmanni eða öðrum félagsmanni AFLs Starfsgreinafélags ráðlagt að hafa þegar í stað samband við skrifstofu félagsins. Formaður AFLs eða verkefnastjórur á vegum félagsins munu koma þá til fundar við starfsfólk eins fljótt og auðið er og fara yfir málin með félagsmönnum.

AFL Starfsgreinafélag, ásamt og lögmönnum félagsins, annast fyrir hönd félagsmanna hagsmunagæslu þeirra gagnvart launagreiðendum og fari fyrirtæki í þrot mun félagið annast alla hagsmunagæslu félagsmanna gagnvart þrotabúi og ábyrgðarsjóði launa.

AFL Starfsgreinafélag hefur lagt áherslu á að standa með félagsmönnum sínum þegar fjöldauppsagnir hafa átt sér stað á félagssvæðinu. Félagið hefur haldið upplýsingafundi með starfsmönnum og þegar þörf hefur verið á, haft opið hús fyrir þá félagsmenn sem í hlut eiga, þar sem forysta félagsins hefur verið til skrafs og ráðagerða.

TIL HVERRA ER HÆGT AÐ LEITA?

AFL STARFSGREINAFÉLAG – 10 SKRIFSTOFUR ÚT UM ALLT AUSTURLAND:

Byggðarlag	Póstnr.	Heimilisfang	Sími	Fax
Breiðdalsvík	760	Ásvegi 11	4 756 773	4756772
Djúpivogur	765	Mörk 12	4 700 317	4788143
Egilsstaðir	700	Miðvangi 2-4	4 700 304	4712247
Eskifjörður	735	Strandgötu 53	4 700 307	4761565
Fáskrúðsfjörður	750	Skólavegi 72	4 700 309	4751438
Hornafjörður	780	Víkurbraut 4	4 700 318	4781538
Neskaupstaður	740	Egilsbraut 11	4 700 306	4771227
Reyðarfjörður	730	Búðareyri 7	4 700 310	4741186
Seyðisfjörður	710	Austurvegi 4	4 700 305	4721370
Vopnafjörður	695	Lónabraut 4	4 700 303	4731493

Póstáritun:

AFL Starfsgreinafélag, Miðvangi 2-4, 700 Egilsstöðum

Starfsfólk:

Gosia Libera	Eskifirði/Reyðarfirði	4 700 312	8451666	gosia@asa.is
Guðbjörg Ómarsdóttir	Hornafirði	4 700 319	8917174	gudbjorg@asa.is
Guðrún Aradóttir	Djúpavogi	4 700 317	8614226	gudrun@asa.is
Gunnar S. Guðmundsson	Vopnafirði	4 700 303	8613054	gunnar@asa.is
Gyða Vigfúsdóttir	Egilsstöðum	4 700 304	8656622	gyda@asa.is
Hjördís Þ. Sigurþórsdóttir	Hornafirði	4 700 301	8945058	hjordis@asa.is
Ingibjörg Sigurðardóttir	Neskaupsstað	4 700 306	8688942	ingibjorg@asa.is
Kristín Hannesdóttir	Breiðdalsvík	4 756 773	8460994	kristin@asa.is
Lilja Björk Ívarsdóttir	Seyðisfirði	4 700 305	8697377	lilja@asa.is
Ragna Hreinsdóttir	Reyðarfirði	4 700 311	8927881	ragna@asa.is
Sigurbjörg Kristmund.	Reyðarfirði/Fáskrúðsf.	4 700 309	8685735	sigurbjorg@asa.is
Sverrir Mar Albertsson	Egilsstöðum	4 700 302	8917058	salb@asa.is
Valborg Jónsdóttir	Reyðarfirði	4 700 314	8937565	valborg@asa.is
Þorkell Kolbeins	Hornafirði	4 700 318	8936042	keli@asa.is

Stjórn AFLs:

Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir	Hornafjörður	Formaður
Sigurður Hólm Freysson	Eskifjörður	Varaformaður
Þróstur Bjarnason	Reyðarfjörður	Gjaldkeri
Kristján Magnússon	Vopnafjörður	Ritari
Sævar Örn Arngrímsson	Eskifjörður	Formaður iðnaðarmannadeildar
Grétar Ólafsson	Vopnafjörður	Formaður Sjómannadeildar
Jóna Járnbrá Jónsdóttir	Neskaupstaður	Formaður verkamannadeildar
Gunnhildur Imsland	Hornafjörður	Formaður verslunarmannadeildar
Eyþór Guðmundsson	Egilsstaðir	Meðstjórnandi
Reynir Arnórsson	Djúpivogur	Meðstjórnandi
Stefanía Stefánsdóttir	Seyðisfjörður	Meðstjórnandi

HEILBRIGÐISSTOFNUN AUSTURLANDS **- HEILSUGÆSLUSTÖÐVAR UM ALLT AUSTURLAND:**

Heilbrigðisstofnun Austurlands, Bakkafirði Skólagötu 5, 685 Bakkafirði, sími 473 1620

Heilbrigðisstofnun Austurlands Borgarfirði eystra,
Heiðargerði, 720 Borgarfirði eystri, heilsabf@hsa.is, sími 472 9945

Heilbrigðisstofnun Austurlands Breiðdalsvík,
Selnesi 44, 760 Breiðdalsvík, heilsabrei@hsa.is, sími 470 3099, fax: 475 6645
Heilbrigðisstofnun Austurlands Djúpavogi,
Eyjalandi 2, 765 Djúpivogi, heilsadjup@hsa.is, sími 470 3090, fax: 478 8104

Heilbrigðisstofnun Austurlands Egilsstöðum,
Lagarási 17-19, 700 Egilsstöðum, info@hsa.is, sími 470 3000, fax: 471 1971

Heilbrigðisstofnun Austurlands Eskifirði,
Strandgötu 31, 735 Eskifirði, heilsaesk@hsa.is, sími 470 1430, fax: 476 1632

Heilbrigðisstofnun Austurlands Fáskrúðsfirði,
Hlíðargötu 60, 750 Fáskrúðsfirði, heilsafask@hsa.is, www.hsa.is, sími 470 3080, fax: 475 1297

Heilbrigðisstofnun Austurlands Reyðarfirði,
Búðareyri 8, 730 Reyðarfirði, heilsarey@hsa.is, sími 470 1420, fax: 474 1347

Heilbrigðisstofnun Austurlands Seyðisfirði,
Suðurgötu 8, 710 Seyðisfirði, heilsasey@hsa.is, sími 472 1406 fax: 472 1345

Heilbrigðisstofnun Austurlands Stöðvarfirði,
Túngötu 2, 755 Stöðvarfirði, sími 470 3088, fax: 475 8960

Heilbrigðisstofnun Austurlands Vopnafirði,
Laxdalstúni, 690 Vopnafirði, sími 473 1225, fax: 473 1312

Heilbrigðisstofnun Suðausturlands,
Víkurbraut 28-31, Höfn, hssa@hssa.is, sími 478 1400, fax 478 1401

PEKKINGARNET AUSTURLANDS:

Tjarnarbraut 39e – 700 Egilsstaðir sími 471 2838, gsm 892 2838, fax 4712238, fna@fna.is
Nýheimum, Litlubrú 2, Höfn, ragnhildur@fna.is, sími 478 1595
Verkmenntaskóla Austurlands, Mýrargötu 10, 740 Neskaupstað, gudrun@fna.is, sími 477 1838
Kaupvangi, Hafnarbyggð 4, 690 Vopnafirði, thorunn@fna.is, sími 473 1569

STARFSENDURHÆFING AUSTURLANDS:

Erla Jónsdóttir, framkvæmdastjóri, Tjarnarbraut 39E, 700 Egilsstöðum,
Sími 471 2938 gsm. 864 4954, erla@heafing.is

FÉLAGSÞJÓNUSTUR SVEITARFÉLAGANNA:

Fjarðabyggð: (Neskaupstaður, Eskifjörður, Reyðarfjörður, Fáskrúðsfjörður, Stöðvarfjörður, Breiðdalshreppur).

Sigríður Stefánsdóttir félagsmálastjóri, Hafnargötu 2, 730 Reyðarfirði, sími 470-9037, sigridur.stefansdottir@fjardabyggd.is

Viðtöl og ráðgjöf vegna efnahagsástands. Í kjölfar þeirra erfiðleika sem nú ríða yfir íslenskt þjóðfélag mun heilsugæslan í Fjarðabyggð ásamt félagsþjónustu Fjarðabyggðar og sóknarprestum bjóða þeim sem á þurfa að halda viðtal, þriðjudaga og föstudaga milli kl. 15:00 og 16:00 í Safnaðarheimilinu á Reyðarfirði. Tímamantanir eru á heilsugæslustöðinni á Eskifirði í síma 470 1430. Hægt er að hringja í vakthafandi lækni í síma 856 9300 utan dagvinnutíma ef á þarf að halda.

Fljótsdalshérað: (Fljótsdalshreppur, Borgarfjarðarhreppur, Fljótsdalshérað, Vopnafjarðarhreppur, Djúpavogshreppur, Seyðisfjarðarkaupstaður).

Kristín Þyri Þorsteinsdóttir, félagsmálastjóri, Lyngási 12, 700 Egilsstaðir, sími 4 700 705, kristinth@egilsstadir.is

Hornafjörður: Jón Kristján Rögnvaldsson, félagsmálastjóri, Hafnarbraut 27, sími 470 8004, jonkr@hornafjordur.is

SÓKNARPRESTAR Á SVÆÐINU:

Vopnafjarðarsókn: Sr. Stefán Már Gunnlaugsson, sími 473 1462, stefan.mar.gunnlaugsson@kirkjan.is

Skeggjastaðaprestakall: Sr. Brynhildur Óladóttir, sími 473 1685, hld@islandia.is

Valþjófsstaðaprestakall: Sr. Lára G. Oddsdóttir, sími 471 2872, lgo@centrum.is

Eiðaprestakall: Sr. Jóhanna Ingibjörg Sigmarsdóttir, sími 471 3826, johanna.sigmarsdottir@kirkjan.is

Egilsstaðasókn: Sr. Vigfús Ingvar Ingvarsson, sími 471 1366, egstk@simnet.is

Seyðisfjarðarsókn: Sr. Cecil Haraldsson, sími 472 1164, cecil@simnet.is

Norðfjarðarsókn: Sr. Sigurður Rúnar Ragnarsson, sími 477 1127, sigurdur.runar@kirkjan.is

Eskifjarðar- og Reyðarfjarðarsókn: Sr. Davíð Baldursson, sími 476 1740 davbal@simnet.is

Kolfreyjustaðasókn: Sr. Þórey Guðmundsdóttir, sími 475 1373, thorey.gudmundsdottir@kirkjan.is.

Heydalaprestakall: Sr. Gunnlaugur S Stefánsson, sími 475 6684 heydalir@simnet.is

Djúpavogssókn: Sr. Sjöfn Jóhannesdóttir, sími 478 8814, heydalir@simnet.is

Bjarnanesprestakall: Sr. Sigurður Kristinn Sigurðsson, sími 478 1450, skrs@eldhorn.is

Kálfafellsstaðarsókn: Sr. Einar Guðni Jónsson, sími 478 1059

RAUÐI KROSSINN Á AUSTURLANDI:

Stuðningshópar eru starfandi á Austurlandi tengdir geðrænum vandamálum.

Upplýsingar veitir svæðisfulltrúi María Helena Haraldsdóttir, Barnaskólanum Eiðum, 701 Eiðar, sími 474 1464, gsm 864 6753, maria@redcross.is



Alþýðusamband Íslands

Rekstrarerfiðleikar, atvinnuleysi og réttarstaða launafólks

Nóvember 2008 (6.útgáfa/27.11 2008)

Efnisyfirlit:

1. Inngangur	2
2. Uppsögn ráðningarsamnings	2
2.1 Uppsagnarfrestir	3
2.2 Form og framkvæmd uppsagnar.....	3
2.3 Takmörkun á uppsagnarheimildum	3
2.4 Uppgjör launa við starfslok	4
3. Hópuppsagnir	4
3.1 Hvað telst vera hópuppsögn	5
3.2 Upplýsingar til trúnaðarmanna	5
3.3 Samráð við trúnaðarmenn	6
3.4 Undanþágur frá gildissviði.....	6
3.5 Tilkynning til Vinnumálastofnunar	7
4. Aðilaskipti að fyrirtækjum	7
4.1 Gildisvið laganna	7
4.2. Aðilaskipti og fyrirtæki	7
4.3 Hvaða starfsmenn falla undir lögin	9
4.4 Upplýsingar til starfsmanna	9
4.6 Uppsagnarréttur atvinnurekanda takmarkaður	10
5. Gjaldprot fyrirtækja – Ábyrgðasjóður launa	10
5.1 Úrskurður um gjaldprotaskipti og hlutverk skiptastjóra	10
5.2 Staða starfsmanna við gjaldprot	10
5.3 Kröfur sem Ábyrgðasjóður launa ábyrgist	11
5.4 Skert starfshlutfall og réttur í Ábyrgðasjóði launa	11
5.5 Kröfugerð og málsmeðferð	12
5.6 Orlof vegna greiðsluerfiðleika	13
6. Atvinnuleysisbætur	13
6.1 Útreikningur á rétti til atvinnuleysisbóta	14
6.2 Atvinnuleysi í skilningi laganna	14
6.3 Biðtími	15

6.4	Tekjutengdar atvinnuleysisbætur - grunnatvinnuleysisbætur.....	15
6.5	Skert starfshlutfall og hlutabætur.....	15
6.6	Umsókn og greiðsla atvinnuleysisbóta	17
6.7	Atvinnuleysi og stéttarfélagsaðild.....	18
7.	Atvinnuleysisbætur sjálfstætt starfsandi einstaklinga	18
7.1	Ávinnsla - sjálfstætt starfandi	18
7.2	Verulegur samdráttur hjá sjálfstætt starfandi	19
7.3	Tekjutengdar atvinnuleysisbætur	19
7.4	Ársmenn	19
7.5	Rekstur stöðvaður	20
8.	Atvinnuleit, endurmenntun o.fl.	20
8.1	Hverjir eiga rétt á þjónustunni?	20
8.2.	Vinnumiðlun.....	20
8.3	Þjónusta við atvinnuleitendur.....	20
8.4	Skipulag vinnumarkaðsúrreða	21
8.5	Fræðslusjóðir og menntastofnanir atvinnulífsins	21

1. Inngangur

Vaxandi erfiðleikar í íslensku efnahagslífi og ágeng umræða um rekstrarerfiðleika og gjaldþrot fyrirtækja hefur leitt til þess að fjöldi launafólks óttast nú um stöðu sína. Þá liggur fyrir að mörg fyrirtæki hafa að undanförunni verið að segja upp starfsfólki auk þess sem nokkuð hefur verið um stórar hópuppsagnir. Gera má því ráð fyrir auknu álagi á starfsmenn stéttarfélaga við ráðgjöf og meðferð mála sem tengjast uppsögnum eða gjaldþrotum fyrirtækja og atvinnumissi. Þessu upplýsingariti er ætlað að veita þeim og öðrum upplýsingar á einum stað um þær reglur sem gilda um uppsagnir einstaklinga og hópa, stöðu launafólks við aðilaskipti að fyrirtækjum og við gjaldþrot. Jafnframt er fjallað um atvinnuleysisbætur, atvinnuleit og endurmenntun. Ekki er um að ræða tæmandi umfjöllun og því mikilvægt að hafa það í huga og leita sér ýtarlegri upplýsinga eftir því sem við á. Frekari upplýsinga er einnig að leita á [vinnuréttarvef ASÍ](#) og á [upplýsingavef félagsmálaráðuneytisins](#).

2. Uppsögn ráðningarsamnings

Fram til þess er kjarasamningar á almennum vinnumarkaði voru endurnýjaðir í upphafi ársins 2008, giltu tiltölulega einfaldar reglur um uppsagnir ráðningarsamninga. Meginreglan var og er ennþá sú, að uppsagnarfrestir eru gagnkvæmir og allar uppsagnir skulu gerðar skriflega. Með kjarasamningum í febrúar 2008 var reglum um framkvæmd uppsagna af hálfu atvinnurekanda hins vegar breytt og á starfsmaður nú rétt á viðtali við atvinnurekanda um ástæður uppsagnar, óski hann þess.

Alltaf ber að hafa í huga að mikilvæg réttindi tengd uppsögnum geta glatast ef þess er ekki gætt að kvarta formlega og sannanlega til atvinnurekanda telji starfsmaður að á sér hafi verið brotið.

Loks ber að taka fram, að sömu reglur gilda hvort sem um er að ræða uppsögn starfs að öllu leyti, uppsögn starfshlutfalls eða uppsögn starfskjara.



2.1 Uppsagnarfrestir

Lágmarksuppsagnarfrestir eru tilgreindir í lögum nr. 19/1979. Eftir eins árs starf hjá aðilum innan sömu starfsgreinar er fresturinn 1 mánuður enda hafi uppsagnir hjá fyrri atvinnurekendum borið að með lögmætum hætti þ.e. starfsmaður hefur ekki hlaupist fyrirvaralaust úr starfi eða verið sagt upp án fyrirvara vegna alvarlegra brota í starfi. Eftir 3 ára starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 2 mánuðir en 3 mánuðir eftir 5 ára samfelldu starfi. Í framangreindum tilfellum skal uppsagnarfrestur miðast við mánaðarmót.

Kjarasamningar bæta talsvert við þennan lágmarksrétt og þar sem nánast öll störf hér á landi eru unnin skv. kjarasamningum fer um uppsagnir í nánast öllum tilvikum skv. kjarasamningum á viðkomandi samningssviði. Það er því mikilvægt að starfsmenn kanni rétt sinn til uppsagnarfrests samkvæmt þeim kjarasamningi sem gildir um starf hans. Auðvelt er að nálgast flesta kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ á [vef ASÍ sem vísar áfram á vefi landssambandanna](#).

2.2 Form og framkvæmd uppsagnar

Þó svo að uppsagnarfrestir geti verið mismunandi gilda sömu reglur um form og framkvæmd uppsagna.

- Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur þ.e. sami uppsagnarfrestur á við um uppsögn af hálfu starfsmanns og atvinnurekanda.
- Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. Samkvæmt dómaframkvæmd telst munnleg uppsögn geta verið lögmæt, takist atvinnurekanda að sanna að hún hafi komist til vitundar starfsmanns. Líkur á því að slíkar uppsagnir teljist lögmætar hafa hins vegar farið minnkandi.
- Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- 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.

Ofangreindar reglur eru nýjar á almennum vinnumarkaði og sökum þess hve frestir skv. þeim eru stuttir er nauðsynlegt að bregðast hratt við, þegar í kjölfar uppsagnar. Reglurnar gera ráð fyrir því að uppsagnir séu skriflegar og telja verður að minnkandi líkur séu á því að munnlegar uppsagnir verði teknar gildar þar sem mikilvæg réttindi fylgja því nú að uppsögn komi réttilega og sannanlega fram.

2.3 Takmörkun á uppsagnarheimildum

Víða í lögum er að finna ákvæði sem veita tilteknum hópum starfsmanna sérstaka vernd. Þetta á t.d. við um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur, foreldra í fæðingar- og foreldraorlofi eða sem tilkynnt hafa um töku fæðingar- og foreldraorlofs og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð. Við



uppsagnir ber einnig að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur um bann við því að atvinnurekendur reyni að hafa áhrif á aðild og afstöðu starfsmanna til stéttarfélaga, vinnudeilna eða stjórnmalastarfs. Einnig ber atvinnurekendum við uppsagnir að hyggja sérstaklega að lögum um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, lögum um starfsmenn í hlutastarfi, lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber atvinnurekanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn og skal hafið yfir eðlilegan vafa að uppsögnin tengist þeim aðstæðum sem verndin nær til. Starfsmenn í slíkri stöðu eiga þennan rétt óháð því hvort þeir óski eftir viðtali um starfslok sín eða ekki.

2.4 Uppgjör launa við starfslok

Beri uppsögn að með eðlilegum hætti heldur starfsmaður áfram störfum þar til uppsagnarfresti er lokið og fær við starfslok uppgert áunnið orlof ásamt hlutfall af orlofsuppbót og desemberuppbót skv. nánari ákvæðum kjarasamninga. Hafi orlof hins vegar verið lagt reglulega inn á orlofsreikning starfsmannsins á sú greiðsla ekki að koma til útborgunar fyrr en við upphaf næsta orlofsárs. Frá þessari reglu hafa tíðkast undantekningar vegna námsmanna, atvinnuleysis og flutnings af landi brott.

Beri uppsögn ekki að með eðlilegum hætti af hálfu atvinnurekanda getur hann orðið bótaskyldur skv. almennum reglum skaðabótaréttarins. Í því felst að launamaður á að verða eins settur eftir ólögmeta uppsögn eins og hann hefði verið ef uppsögn hefði komið löglega fram. Séu uppsagnarfrestir t.d. ekki virtir á launamaður a.m.k. rétt að bótum sem nema andvirði þeirra launa sem hann hefði unnið sér inn hjá atvinnurekanda á uppsagnartímanum. Erfiðara um vik er að meta skaðabætur vegna uppsagna sem ekki eru formlega rétt framkvæmdar. Í kjarasamningi ASÍ og SA frá í febrúar 2008 segir að „*Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.*“ Þetta á við um öll brot þ.e. uppsagnarfrestina og formreglurnar. Ætla verður að dómstólar muni meta skaðabætur vegna þessa í hverju tilviki fyrir sig.

Sú meginregla gildir, að þeim sem verður fyrir tjóni ber skylda til þess að takmarka tjón sitt eins og hægt er. Starfsmanni sem sagt er upp án uppsagnarfrests ber því t.d. að leita eftir nýju starfi og getur ekki hafnað tilboði um sambærilegt starf og hann áður gegndi. Í einhverjum tilvikum getur starfsmönnum einnig verið sagt upp og þeim tjáð að þeir þurfi ekki að vinna uppsagnarfrest sinn. Mikilvægt að slík loforð séu formlega staðfest af hálfu atvinnurekanda og það tryggt að uppsagnarfrestur verði greiddur óháð því hvort starfsmaður taki nýju starfi á uppsagnarfrestinum.

3. Hópuppsagnir

Með lögum um hópuppsagnir nr. 63/2000 er lögð sérstök upplýsinga- og samráðsskylda á fyrirtæki sem áforma uppsagnir á fjölda starfsmanna á stuttu tímabili. Megintilgangur laganna er sá að skapa grundvöll að viðræðum milli trúnaðarmanna starfsmanna og atvinnurekanda um leiðir til að forða því að áform atvinnurekanda um hópuppsögn komi til framkvæmda eða a.m.k. að fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða. Þeim ber sömuleiðis að ræða hvernig draga megi úr afleiðingum uppsagna m.a. að auðvelda atvinnuleit manna, starfsþjálfun o.s.frv. Ákvæði laganna gilda án tillits til þess hvort ákvörðun um hópuppsagnir er tekin af atvinnurekanda sjálfum eða fyrirtæki sem er í ráðandi aðstöðu gagnvart honum.



3.1 Hvað telst vera hópuppsögn

Lög um hópuppsagnir gilda um uppsagnir atvinnurekanda á starfsmönnum af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra.

Skilyrði er að fjöldi starfsmanna sem atvinnurekandi segir upp á 30 daga tímabili sé:

- a. a.m.k. 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu. Í kjarasamningnum aðildarsamtaka ASÍ eru mörkin lægri að þessu leyti og miðað við fyrirtæki með 16 til 100 starfsmenn.
- b. a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn en færri en 300 starfsmenn í vinnu,
- c. a.m.k. 30 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

3.2 Upplýsingar til trúnaðarmanna

Forsenda þess að viðræður trúnaðarmanna starfsmanna og atvinnurekanda skili árangri er að trúnaðarmenn fái með góðum fyrirvara upplýsingar um fyrirhugaðar uppsagnir og séu vel upplýstir um umfang þeirra og ástæður. Í lögunum er því kveðið á um að atvinnurekandi skuli láta trúnaðarmönnum í té:

- a. allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir og
- b. að minnsta kosti tilgreina skriflega:

- **ástæður fyrirhugaðra uppsagna**

Lögin skilgreina ekki sérstaklega þær ástæður sem þurfa að vera fyrir hendi til að hópuppsögn teljist lögmæt. Ástæðurnar geta því verið af ýmsu tagi, s.s. áföll í rekstri, neikvæð almenn rekstrarskilyrði, kröfur hluthafa um meiri arð o.s.frv., og skoðanir aðila sömuleiðis ólíkar á því hvort þær ástæður kalli í raun á uppsagnir starfsmanna. Það ber engu að síður að upplýsa trúnaðarmenn starfsmanna um þessar ástæður en þær upplýsingar ásamt öðrum mynda þann grunn sem trúnaðarmenn byggja á þegar þeir fara í viðræður við fulltrúa atvinnurekandans.

- **fjöldi starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvaða störfum þeir gegna**

Veita skal upplýsingar um fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp. Með hliðsjón af tilgangi laganna má atvinnurekandi ekki, þegar hann lætur í té þessar upplýsingar, vera búinn að taka endanlega ákvörðun um fjölda þeirra starfsmanna sem hann áformar að segja upp eða hvað einstaklingum hann hyggst segja upp. Atvinnurekandi verður hins vegar að greina frá því um hvaða störf er að ræða í meginatriðum.

- **hve margir eru að jafnaði í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna**

Upplýsingar um hve margi starfa hjá viðkomandi fyrirtæki þurfa að liggja fyrir auk upplýsinga um helstu störf sem unnin er á vegum þess.



- **á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda**

Atvinnurekandi verður, að teknu tilliti til ákvæða um uppsagnarfresti starfsmanna, hvort sem þeir byggjast á kjarasamningi, ráðningarsamningi eða eftir atvikum lágmarksákvæðum laga nr. 17/1979, að tilgreina hvenær uppsögn starfsmanna tekur gildi, þ.e. við hvaða dag uppsagnarfrestur þeirra miðast.

- **viðmiðanir sem til stendur að nota við val á starfsmönnum sem segja á upp**

Atvinnurekandi verður að upplýsa um það hvaða viðmiðanir hann hyggst nota við val á þeim starfsmönnum sem segja þarf upp. Það er eðlilegt að trúnaðarmenn starfsmanna fari fram að viðmiðanir atvinnurekandi byggji á hlutlægum mælikvörðum s.s. starfsaldri og/eða formlegu mati á árangri í starfi. Þá verður atvinnurekandi að gæta þess að viðmiðanir hans fari ekki í bága við ákvæði jafnréttislaga, laga sem banna mismunun launafólks á grundvelli þjóðernis, sbr. 1. gr. starfskjaralaga nr. 55/1980 og 7. gr. laga 47/1993 um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins.

- **upplýsingar um sérstakar greiðslur til starfsmanna vegna uppsagna aðrar en þær sem kveðið er á um í lögum eða kjarasamningum og hvernig þessar greiðslur eru reiknaðar.**

Á við ef atvinnurekanda ber skv. ráðningarsamningi/kjarasamningi að greiða starfsmönnum sérstakar starfslokagreiðslur.

3.3 Samráð við trúnaðarmenn

Eins og áður segir gegna upplýsingar atvinnurekanda því hlutverki að gefa trúnaðarmönnum starfsmanna tækifæri til að setja sig inn í málið, glöggva sig á ástæðum uppsagnanna o.s.frv. og undirbúa sig undir viðræður við atvinnurekandann. Samkvæmt lögnum er samráð skilgreint sem skylda atvinnurekanda til að kynna og ræða við fulltrúa starfsmanna, um áformin, rökstyðja þau og gefa þeim kost á að koma sjónarmiðum sínum og tillögum á framfæri áður en endanleg ákvörðun er tekin af atvinnurekanda.

Viðræður aðila geta leitt til þeirrar niðurstöðu að færri verði fyrir uppsögn, uppsögnum er frestað um einhverjar vikur/mánuði, ráðningarsamningum er breytt með samþykki hlutaðeigandi starfsmanna, s.s. með breytingu á starfshlutfalli, starfsmenn eru færðir til í starfi o.s.frv. Niðurstaðan úr þessum viðræðum getur einnig verið að ekki finnast leiðir til að breyta áformum atvinnurekandans að neinu leyti með þeim áhrifum að uppsagnirnar koma til framkvæmda og innan þess tímaramma sem hann hafði ráðgert. Við þær aðstæður verður engu að síður að ræða hvaða möguleikar eru í stöðunni fyrir viðkomandi starfsmanna hvað varðar atvinnuleit og ný störf. Í öllu falli er nauðsynlegt að fulltrúar starfsmanna og atvinnurekanda komi að þessum viðræðum með það fyrir augum að veita allar nauðsynlegar upplýsingar og ræði sömuleiðis hreinskilningslega þá kosti sem eru í stöðunni, bæði hvað varðar forsendur og tímasetningu uppsagna og þá sömuleiðis hvernig fyrirtækið geti í samstarfi við stéttarfélag starfsmanna unnið að því að aðstoða þá starfsmenn sem segja á upp.

3.4 Undanþágur frá gildissviði

Lögin gilda ekki um:

- Lok tímabundinna/verkefnabundinna ráðningarsamninga.



- Sjómenn á fiskiskipum, flutningaskipum eða öðrum hafskipum falla ekki undir lögin. Starfsmenn útgerðar í landi falla hins vegar undir lögin.
- Starfslok þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar. Um takmarkaða undanþágu er að ræða, þ.e. hún gildir aðeins gagnvart þeirri reglu að uppsagnir starfsmanna taki ekki gildi fyrr en 30 dögum eftir að þær eru tilkynntar vinnumiðlun annars vegar og að atvinnurekandi þurfi ekki að tilkynna Vinnumálastofnun um hópuppsagnirnar, nema hún óski eftir því sjálf.

3.5 Tilkynning til Vinnumálastofnunar

Tilkynna ber um hópuppsagnir til Vinnumálastofnunar. Í tilkynningunni skulu koma fram allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar hópuppsagnir og um samráð atvinnurekanda og trúnaðarmanna, einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum starfsmönnum stendur til að segja upp, hve margir starfsmenn eru að jafnaði í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að taka gildi. Atvinnurekandi skal koma afriti af tilkynningu til fulltrúa starfsmanna. Trúnaðarmaður eða fulltrúi starfsmanna getur komið á framfæri öllum athugasemdum starfsmanna við Vinnumálastofnun. Tilkynningin er send þjónustuskrifstofu Vinnumálastofnunar í því umdæmi þar sem fyrirtækið er með starfstöð og uppsagnir koma til framkvæmda.

4. Aðilaskipti að fyrirtækjum

Lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002 hafa það að markmiði að vernda réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum eða hluta þeirra og tryggja að atvinnurekandi veiti starfsmönnum upplýsingar um ástæður og áhrif aðilaskiptanna á stöðu þeirra.

4.1 Gildisvið laganna

Undir lögin falla fyrirtæki á almennum markaði sem og fyrirtæki og stofnanir á vegum ríkis og sveitarfélaga þ.m.t. heilbrigðistofnanir, skólar og aðrar þjónustustofnanir. Eignarhald eða rekstrarform fyrirtækja skiptir ekki máli í þessu sambandi. Lögin gilda þó ekki um breytingar á skipulagi og starfsháttum stjórnvalds eða tilfærslu á verkefnum milli stjórnvalda. Sjómenn falla ekki undir gildisvið laganna. Starfsmenn útgerðaraðila í landi falla hins vegar undir lögin. Aðilaskipti að fyrirtæki sem hefur verið úrskurðað gjaldþrota fellur ekki undir lögin. Ef aðilaskiptin eiga sér hins vegar stað áður en fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota þá njóta starfsmenn réttar samkvæmt lögumum.

Samkvæmt neyðarlögumum sem sett voru í byrjun október 2008 um heimild til fjárveitingar úr ríkissjóði vegna sérstakra aðstæðna á fjármálamarkaði o.fl. er veitt heimild til þess að lögin um aðilaskipti að fyrirtækjum **gildi ekki** um yfirtöku fjármálafyrirtækis í heild eða að hluta samkvæmt neyðarlögumum. Skv. yfirlýsingum ráðamanna er ætlunin sú að heimildinni verði einungis beitt hvað varðar svokölluð „ofurlaun“ og önnur „ofurkjör“.

4.2. Aðilaskipti og fyrirtæki

Lögin fjalla um réttarstöðu starfsmanna við (1) aðilaskipti að (2) fyrirtæki eða hluta fyrirtækis. Í lögumum er þessum tveimur atriðum slegið saman með eftirfarandi skilgreiningu: „Aðilaskipti eru aðilaskipti á efnahagslegri einingu sem heldur einkennum sínum, þ.e. skipulagðri heild verðmæta sem notuð verður í efnahagslegum tilgangi, hvort sem um er að ræða aðal- eða stoðstarfsemi.“

- **Hugtakið aðilaskipti**



Aðilaskipti í skilningi laganna vísa til þess þegar ábyrgð á rekstri fyrirtækis eða hluta fyrirtækis flyst á grundvelli framsals eða samruna frá einum einstaklingi/lögaðila til annars einstaklings/lögaðila.

Framsal getur farið fram á grundvelli:

- kaupsamnings,
- leigusamnings
- eða annars konar samnings eða ákvörðunar sem felur í sér framsal á rekstri frá einum einstaklingi / lögaðila til annars einstaklings / lögaðila.

Lögin hafa hvað þetta atriði varðar verið túlkuð mjög rúmt. Það hefur þannig ekki verið talið skilyrði að samningurinn sem framsalið byggist á sé milli þess aðila sem bar ábyrgð sem atvinnurekandi á viðkomandi atvinnurekstri og þess aðila sem við honum tekur.

Aðilaskipti geta einnig orðið fyrir samruna tveggja eða fleiri fyrirtækja. Samruni fyrirtækja getur falist í því að stofnað er nýtt fyrirtæki (nýr lögaðili) með framlagi á eignum og skuldum tveggja eða fleiri fyrirtækja. Samruni fyrirtækja getur einnig byggst á því að eignir og skuldir eins eða fleiri fyrirtækja eru færðar yfir í annað fyrirtæki (samruni með yfirtöku) og rekstrinum haldið áfram undir formerkjum þess síðara.

Skilyrði laganna að um aðilaskipti sé að ræða hefur verið túlkað á þann veg að sala eignarhluta/hlutabréfa í fyrirtækjum, s.s. hlutafélögum, einkahlutafélögum eða sameignarfélögum, beri ekki að flokka sem aðilaskipti í skilningi laganna. Skýringin er sú að fyrirtækið sem um ræðir tekur engum breytingum í skilningi laganna.

- **Fyrirtæki eða hluti fyrirtækis**

Hugtakið fyrirtæki er samkvæmt lögnum skilgreint sem „[skipulögð] heild verðmæta sem notuð verður í efnahagslegum tilgangi, hvort sem um er að ræða aðal- eða stoðstarfsemi.“ Það er sömuleiðis skilyrði að hin efnahagslega eining haldi einkennum sínum við aðilaskiptin.

Þetta atriðið verður helst tilefni ágreinings milli stéttarfélaganna og atvinnurekanda enda ráðast skyldur hans gagnvart starfsmönnum af því hvort „heimfæra“ megi tiltekna breytingar á eignarhaldi/umráðum tiltekins atvinnurekstrar eða hluta hans undir þessa skilgreiningu laganna.

Við túlkun hugtaksins má hafa hliðsjón af skýringum í greinargerð með lögnum en þar er m.a. vitnað til dóma sem hafa fallið hjá Evrópudómstólsins um tilskipun Evrópusambandsins um sama efni:

„Í máli C-24/85 (Speijkers) hafi Evrópudómstóllinn talið að meginviðmiðið til að ákvarða hvort um væri að ræða aðilaskipti í skilningi tilskipunarinnar vera hvort fyrirtækið héldi einkennum (e. identity) sínum. [...] Þar á meðal þarf að líta til þess um hvaða tegund fyrirtækis er að ræða. Einnig getur skipt máli hvort áþreifanleg verðmæti séu framseld, svo sem fasteignir eða lausafé, og hvert sé verðmæti óhlutbundinna verðmæta þegar aðilaskipti fara fram. Jafnframt er litið til þess hvort meiri hluti starfsmanna flyst til hins nýja vinnuveitanda og hvort framsalshafi heldur viðskiptavinum framseljanda. Sá tími, ef svo ber undir, sem rekstur fyrirtækis liggur niðri eftir að aðilaskipti hafa átt sér stað þar til hann hefst að nýju getur einnig haft áhrif á mat dómstóla um hvort aðilaskiptin teljist eiga undir tilskipunina, sem og að hve miklu leyti reksturinn er sambærilegur fyrir og eftir aðilaskiptin. Dómstóllinn tók jafnframt fram að líta skyldi heildstætt á framangreind atriði en ekki hvert þeirra eitt og sér. Ljóst er að slík ákvörðun getur verið nokkuð matskennd en þessar leiðbeiningar hafa verið staðfestar í síðari dómum Evrópudómstólsins.“



Í Hæstarétti hafa verið kveðnir upp nokkur dómar í málum sem varðar túlkun laganna um þetta atriði, sbr. hrd. 222/2006 og hrd. 289/2005.

4.3 Hvaða starfsmenn falla undir lög

Lögin ná til þeirra starfsmanna sem eru í ráðningarsambandi þegar aðilaskiptin eiga sér stað. Hér er nánar tiltekið átt við þá sem eru í starfi þegar aðilaskiptin eiga sér stað, þeir sem eru í ráðningarsambandi en frá vinnu vegna töku fæðingar- eða foreldraorlofs, í launalausum leyfi, í orlofi, frá vegna veikinda eða slyss o.s.frv. Stjórnendur falla undir lög líkt og aðrir starfsmenn í ráðningarsambandi hjá viðkomandi fyrirtæki. Við yfirtöku/samruna fyrirtækja o.s.frv. eru hins vegar meiri líkur á því að þeim sé sagt upp með vísan til efnahagslegra, tæknilegra eða skipulagslegra ástæðna.

4.4 Upplýsingar til starfsmanna

Atvinnurekanda er skylt gefa trúnaðarmönnum starfsmanna upplýsingar um eftirfarandi atriði:

- dagsetningu aðilaskiptanna eða fyrirhugaða dagsetningu þeirra,
- ástæður sem liggja til grundvallar aðilaskiptum,
- lagaleg, efnahagsleg og félagsleg áhrif aðilaskiptanna fyrir starfsmenn, og
- hvort ráðstafanir séu fyrirhugaðar vegna starfsmanna.

Upplýsingar skulu veittar með góðum fyrirvara áður en aðilaskiptin koma til framkvæmda. Samkvæmt lögnum ber þeim aðila sem tekur við rekstrinum í skilningi laganna sömuleiðis að upplýsa eigið starfslíð um þær breytingar sem yfirtakan mun hafa í för með sér.

4.5 Starfskjör og yfirfærsla réttinda

Samkvæmt lögnum ber nýjum rekstraraðila að virða launakjör og starfsskilyrði starfsmanna samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir fyrri atvinnurekandann. Honum er sömuleiðis skylt ef svo ber undir að virða betri launakjör starfsmanna samkvæmt ráðningarsamningi (munnlegum/skriflegum) þeirra og fyrri atvinnurekanda.

Lögin standa m.ö.o. vörð um kröfu starfsmanna um að starfskjör þeirra taki ekki breytingum við aðilaskiptin og skiptir ekki máli í því sambandi hvort starfskjörin eru bundin kjarasamningi eða ráðningarsamningi viðkomandi starfsmanna.

Lögin tryggja einnig áunnin réttindi starfsmanna sem byggja á starfstíma, þ.m.t.:

- Orlofsréttindi,
- Rétt til launa í veikindum/slysum og
- Uppsagnarfrest.

Atvinnurekanda er þrátt fyrir ákvæði laganna heimilt að gera breytingar á starfsskilyrðum og launakjörum starfsmanna njóti hann almennt heimildar til þess samkvæmt kjarasamningi, sbr. t.d. ákvæði þeirra um upptöku vaktavinnu o.s.frv. Þá geta aðrar breytingar á ráðningarkjörum starfsmanna komið til framkvæmda síðar þegar frá líður aðilaskiptunum og gilda almennar reglur kjarasamninga um form og framkvæmd slíkra breytinga. Slíkar breytingar geta m.a. komið til þegar aðilaskiptin kalla á að ráðningarkjör, vinnutími tveggja eða fleiri starfshópa séu samræmd.



4.6 Uppsagnarréttur atvinnurekanda takmarkaður

Samkvæmt lögum eru ákveðnar skorður lagðar við uppsagnarrétti atvinnurekanda. Þannig segir að atvinnurekanda sé óheimilt að segja upp starfsmönnum við þessar aðstæður, nema hann færi rök fyrir því að efnahagslegar, tæknilegar eða skipulagslegar ástæður búi þar að baki, enda hafi þær ástæður í för með sér breytingar á starfsmannahaldi fyrirtækisins.

5. Gjaldþrot fyrirtækja – Ábyrgðasjóður launa

Kröfur starfsmanna vegna vangoldinna launa njóta forgangs umfram aðrar kröfur við úthlutun á eignum úr þrotabúi gjaldþrota fyrirtækja. Kröfur launamanna njóta sömuleiðis ábyrgðar samkvæmt lögum um Ábyrgðasjóð launa. Sú ábyrgð kemur til í þeim tilvikum þegar eignir eru ekki fyrir hendi í þrotabúinu til að greiða kröfur þeirra. Þar sem þrotabú fyrirtækja eru að jafnaði eignalaus eru kröfur starfsmanna nær undantekningar greiddar úr Ábyrgðasjóði launa.

5.1 Úrskurður um gjaldþrotaskipti og hlutverk skiptastjóra

Það fellur í hlut héraðsdómara að kveða upp úrskurð um að skilyrðum sé fullnægt samkvæmt lögum til að taka bú fyrirtækis til gjaldþrotaskipta. Úrskurður hans byggist að jafnaði á því að einn eða fleiri úr hópi lánadrottna eða kröfuhafa leggur fram beiðni um gjaldþrotaskipti með þeim rökum að sýslumaður hafi gert árangurslaust fjárnám í eignum fyrirtækisins. Héraðsdómari skipar þrotabúinu skiptastjóra sem gefur út og birtir í Lögbirtingablaði innköllun til allra kröfuhafa, hann tekur við kröfum þeirra, skráir þær í kröfuskrá og leggur mat á gildi þeirra. Hann tekur sömuleiðis fyrir hönd þrotabúsins yfir eigur þess og úthlutar andvirði þeirra til kröfuhafa eftir þeim reglum sem kveðið er á um lögum gjaldþrotaskipti o.fl.

Launakröfur njóta forgangs umfram aðrar kröfur við þessa úthlutun. Staðreyndin er hins vegar oftast sú að þrotabúið er eignalaust og ekkert til skiptanna. Skiptastjóra ber samkvæmt lögum um Ábyrgðasjóð launa að senda umsögn um allar framkomnar launakröfur til Ábyrgðasjóðs launa.

Umsögn skiptastjóra skal fela í sér afstöðu hans til réttmætis kröfu og forgangsréttar hennar án tillits til eignastöðu búsins. Skiptastjóra er heimilt að biðja með að senda þessa umsögn þar til kröfulýsingafrestur er liðinn og hann hefur haft tækifæri til að taka afstöðu allra framkominna krafna. Honum er hins vegar samkvæmt lögum um Ábyrgðasjóð launa heimilt að senda þessa umsögn fyrr. Þannig segir í lögum að hafi skiptafundur ekki verið haldinn í búi vinnuveitanda til þess að taka afstöðu til lýstra krafna, en skiptastjóri lýsir því yfir að hann hafi viðurkennt forgangsrétt greiðslukröfunnar að einhverju leyti eða öllu, er Ábyrgðasjóði launa heimilt að fara með greiðslukröfu eins og fullnægt væri skilyrðum laganna.

5.2 Staða starfsmanna við gjaldþrot

Í lögum um gjaldþrotaskipti er að finna þá reglu sem segir að þegar úrskurður um gjaldþrotaskipti hefur verið kveðinn upp skuli ákveða hvort þrotabúið taki við réttindum og skyldum samkvæmt ráðningarsamningum þeirra manna sem starfa við atvinnureksturinn. Þar segir einnig að starfsmenn eigi rétt til launa frá því úrskurður var kveðinn upp og til þess tíma sem þrotabúið tekur afstöðu sína. Þetta eru svokallaðar búskröfur sem ganga framfar forgangskröfum og eru þannig vel tryggðar, að því gefnu að



fyrir hendi séu eignir í búinu. Hins vegar segir í þessari reglu að starfsmaður geti slitið ráðningarsamningi sínum við þessar aðstæður ef gjaldþrotaskiptin leiða til breyttra aðstæðna og brýnir hagsmunir starfsmanns krefjast þess. Honum er þá skylt að veita þrotabúinu hæfilegan frest til að leita annars starfsmanns í sinn stað, enda setji þrotabúið tryggingu fyrir greiðslu launa þann tíma sem hann sinnir starfi af þessum sökum ef þess er krafist.

Þessi regla þýðir í raun að starfsmenn eru lausir undan sínum ráðningarsamningi um leið og fyrirtækið hefur verið tekið til gjaldþrotaskipta. Almennt eru þeir þannig hvorki bundnir af vinnuskyldu samkvæmt ráðningarsamningi né ákvæðum kjarasamninga um uppsagnarfresti o.s.frv.

Fræðilega séð getur sú staða komið upp að skiptastjóri þrotabúsins leggi fram tryggingu fyrir áframhaldandi launagreiðslum til starfsmanna, eða a.m.k. tiltekins hóps þeirra, sem þýðir að þeir yrðu þá að skila vinnuframlagi áfram eftir því sem segir í lögnum. Það er hins vegar mjög varasamt fyrir starfsmenn að halda áfram störfum eftir að úrskurður hefur verið kveðinn upp án þess að slík trygging sé fyrir hendi þar sem kröfur þeirra um laun eftir þetta tímamark njóta ekki ábyrgðar samkvæmt lögum um Ábyrgðasjóð launa!

5.3 Kröfur sem Ábyrgðasjóður launa ábyrgist

Ábyrgðasjóður launa ábyrgist kröfur launamanna vegna:

- vangoldinna launa þriggja síðustu starfsmánaða,
- launa í uppsagnarfresti í allt að þrjá mánuði,
- áunnins orlofs, og
- bóta af völdum vinnuslysa.

Kröfur um bætur vegna launamissis í allt að þrjá mánuði vegna slita á ráðningarsamningi njóta ábyrgðar að því tilskildu að launmaður sýni fram á með ótvíræðum hætti, svo sem með skráningu hjá vinnumiðlun, að hann hafi verið á vinnumarkaði og ástundað virka atvinnuleit í uppsagnarfresti.

Sjóðurinn ábyrgist einnig kröfur lífeyrissjóða um lífeyrissjóðsiðgjöld. Ábyrgðin takmarkast við 12% lágmarksiðgjald og allt að 4% viðbótarlífeyrissparnað samkvæmt samningi um viðbótartryggingarvernd eða kjarasamninga.

5.4 Skert starfshlutfall og réttur í Ábyrgðasjóði launa

Lögum um Ábyrgðasjóð launa hefur tímabundið verið breytt með það að markmiði að fyrirkomulag þar sem starfsmenn taka tímabundið skert starfshlutfall og tekjutap vegna samdráttar í fyrirtæki því sem hann starfar hjá skerði ekki möguleg réttindi hans í sjóðnum verði fyrirtækið gjaldþrota. Það á bæði við um launakröfur vegna starfa áður en fyrirtækið varð gjaldþrota og vegna launamissis í allt að þrjá mánuði vegna slita á ráðningarsambandinu í kjölfar gjaldþrotsins. Í framangreindum tilvikum verður miðað við tekjur launamannsins eins og þær voru áður en til minnkunar á starfshlutfalli kom, enda gefi þær hagstæðari niðurstöðu.

Framangreind regla er tímabundin og gildir um kröfur launamanna sem minnka starfshlutfall sitt á tímabilinu 1. október 2008 til og með 31. desember 2009 að kröfu vinnuveitenda vegna samdráttar í starfsemi hans. Krafa skal hafa borist í þrotabúið innan tólf mánaða eftir að minnkað starfshlutfalls tók



gildi. Í reynd þýðir framangreind regla að unnt getur verið að gera kröfur af þessum toga í þrotabúi atvinnurekanda allt til loka árs 2010.

Dæmi: Launamaður hefur 250.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 25% vegna samdráttar í fyrirtæki því er hann starfar hjá. Minnkað starfshlutfall kemur til framkvæmda 1. desember 2008 og er laun frá þeim tíma 187.500 kr. á mánuði. Starfsmaðurinn hafði áður unnið í fimm ár hjá fyrirtækinu og er búinn að ávinna sér þriggja mánaða uppsagnarfrest. Fyrirtækið er tekið til gjaldþrotaskipta 25. febrúar 2009 og hefur starfsmaður þá ekki fengið greidd laun fyrir janúarmánuð.

Starfsmaður á rétt til greiðslu úr Ábyrgðasjóði launa sem hér segir:

- a. Gjaldfallin laun fyrir janúar og febrúar.
- b. Laun í allt að þrjá mánuði í uppsagnarfresti
- c. Í báðum tilfellum skal miðað við 250.000 kr. mánaðarlaun.
- d. Til frádráttar koma atvinnuleysisbætur sem viðkomandi fékk greiddar frá 1. desember vegna minnkaðs starfshlutfalls.

5.5 Kröfugerð og málsmeðferð

Þegar lýst er kröfu um vangoldin laun, bætur vegna launamissis í uppsagnarfresti eða orlofslaun, skal lýsa kröfu um heildarlaun án frádráttar opinberra gjalda. Ábyrgðasjóður launa gerir skil á staðgreiðslu til skattfyrivalda að teknu tilliti til framlagðs skattkorts launamanns þegar við á.

Eyðublað fyrir kröfulýsingu launamanns er hægt að nálgast á heimasíðu Vinnumálastofnunar. Á eyðublaðinu er nauðsynlegt að eftirfarandi komi fram:

1. Nafn, kennitala, heimilisfang og bankareikningsnúmer kröfuhafa
2. Nafn, kennitala og heimilisfang vinnuveitanda
3. Dagsetning gjaldþrotáúrskurðar og frestdags
4. Hvaða starfi kröfuhafi gegndi, upphaf og lok starfstíma, launakjör og upplýsingar um á hvaða samningum þau voru byggð
5. Upplýsingar um hvernig krafa er gerð og fyrir hvaða tímabil hver krafa nær
6. Sundurliðun kröfu í höfuðstól, kostnað og vexti
7. Yfirlýsing þess efnis að undanþágur frá ábyrgð Ábyrgðasjóðs launa eigi ekki við viðkomandi kröfuhafa.

Eftirtalin gögn skulu fylgja kröfulýsingu launamanns til Ábyrgðasjóðs launa, eftir því sem við getur átt:

1. Kröfulýsing í þrotabú vinnuveitanda
2. Launaseðlar
3. Ráðningarsamningur eða ráðningarbréf
4. Upplýsingar um atvinnutekjur í uppsagnarfresti
5. Læknisvottorð eða önnur viðeigandi gögn
6. Gögn um innheimtuaðgerðir, svo sem kröfubréf, aðfararbeiðni, gjaldþrotaskiptabeiðni, árituð stefna eða endurrit dóms.



Eftir að Ábyrgðasjóði launa berst umsögn og kröfuskra skiptastjóra tekur sjóðurinn að öllu jöfnu afstöðu til krafanna innan fjögurra vikna.

Hámarksábyrgð sjóðsins vegna vangoldinna launa eða bóta vegna slita á ráðningarsamningi, sem falla í gjalddaga eftir 1. janúar 2008, er 345.000 kr. fyrir hvern mánuð.

Hafi atvinnurekandi greitt upp í launakröfurnar fyrir gjaldþrotáúrskurð koma þær greiðslur til frádráttar. Á sama hátt koma greiddar atvinnuleysisbætur og atvinnutekjur á uppsagnarfresti til frádráttar kröfum um bætur vegna launamissis í uppsagnarfresti. Dæmi: Krafa starfsmanns vegna launa fyrir einn mánuð er 250.000 kr. Hann fær greiddar 180.000 kr. í laun hjá nýjum atvinnurekanda fyrir sama mánuð. Þegar krafa hans er endanlega gerð upp hjá Ábyrgðasjóði launa þá koma þessar 180.000 kr. til frádráttar og standa þá eftir 70.000 kr. sem koma til útborgunar.

5.6 Orlof vegna greiðsluferfiðleika

Kröfur launamanna vegna vangoldins orlofs njóta sérstakrar ábyrgðar samkvæmt lögum um Ábyrgðasjóðs launa. Þar segir að ef atvinnurekandi stendur ekki í skilum með greiðslu orlofslauna, án þess þó að bú hans hafi verið tekið til gjaldþrotaskipta, geti launamaður eða stéttarfélag í umboði hans snúið sér til Ábyrgðasjóðs launa með orlofslaunakröfuna. Krafa skal studd fullnægjandi gögnum um fjárhæð hennar, svo sem launaseðlum og vottorði viðkomandi atvinnurekanda eða löggilts endurskoðanda hans. Þessi ábyrgð nær til launamanna en ekki stjórnenda eða eigenda fyrirtækja.

Ef Ábyrgðasjóður launa telur að krafa launamanns uppfylli skilyrði laga er skorað á atvinnurekandann að greiða kröfuna eigi síðar en þremur vikum frá dagsetningu áskorunar. Komi fram andmæli af hans hálfu sem sjóðurinn telur réttmæt, s.s. um að krafan hafi þegar verið greidd eða hún niður fallin af öðrum ástæðum, vísar sjóðurinn kröfunni frá. Kröfu launamanns er einnig vísað frá ef fram er komin beiðni um gjaldþrotaskipti á búi vinnuveitanda. Standi framangreind atriði ekki í vegi fyrir því að greiða megi kröfu launamannsins leysir Ábyrgðasjóður kröfuna til sín eigi síðar en fimm vikum frá dagsetningu áskorunar til atvinnurekandans. Viðkomandi launamaður fær þá orlofskröfu sína greidda frá Ábyrgðasjóði launa sem innheimtir hana síðan hjá viðkomandi atvinnurekanda með dráttarvöxtum ef svo ber undir.

6. Atvinnuleysisbætur

Fjallað er um rétt launafólks til atvinnuleysisbóta í lögum um atvinnuleysistryggingar nr. [54/2006](#). Lögin gilda um atvinnuleysistryggingar launamanna eða sjálfstætt starfandi einstaklinga á innlendum vinnumarkaði þegar þeir verða atvinnulausir. Markmið laganna er að tryggja launamönnum eða sjálfstætt starfandi einstaklingum tímabundna fjárhagsaðstoð meðan þeir eru að leita sér að nýju starfi eftir að hafa misst fyrra starf sitt. Hér verður einungis fjallað um réttarstöðu launamanna samkvæmt lögum.

Þann 13.11 2008 voru samþykkt á Alþingi breytingar á lögum um atvinnuleysistryggingar. Þar urðu til nýjar reglur um skert starfshlutföll, hlutastörf og hlutabætur. Sjá nánar kafla 6.5.

Atvinnuleysisbætur skipast í tvo flokka; tekjutengdar atvinnuleysisbætur og grunnatvinnuleysisbætur.



6.1 Útreikningur á rétti til atvinnuleysisbóta

Samkvæmt lögum um atvinnuleysistryggingar byggist bótaréttur launamanna á upplýsingum um starfstíma og starfshlutfall á 12 mánaða tímabili áður en sótt er um atvinnuleysisbætur. Á grundvelli upplýsinga um þessi atriði er tryggingahlutfall (%) launmannsins reiknað út en það getur verið á bilinu 25 til 100%. Fullt starf í 12 mánuði tryggir launamanni 100% tryggingahlutfall en skemmri starfstími og/eða lægra starfshlutfall leiðir til lægra tryggingahlutfalls.

Samkvæmt lögum um atvinnuleysistryggingar getur ávinnsla bótaréttar einnig komið til með öðrum hætti en með launavinnu, þ.e. vegna náms, fæðingarorlofs eða verkfalls/verkbanns.

Í lögnum eru ýmsar sérreglur s.s. um rétt manna til hlutabóta, geymslu áunnins bótaréttar o.fl.

6.2 Atvinnuleysi í skilningi laganna

Umsækjandi um atvinnuleysisbætur verður eðli máls samkvæmt að vera atvinnulaus til að eiga rétt á atvinnuleysisbótum.

• Uppsagnarfrestur

Samkvæmt lögnum verður réttur launamanns til atvinnuleysisbóta ekki virkur fyrr en að liðnum uppsagnarfresti. Atvinnuleysistryggingasjóður er þannig ekki bundinn af samkomulagi atvinnurekanda og launamanns um fyrirvaralaus slit á skyldum aðila samkvæmt ráðningarsamningi hvað varðar launarétt og vinnuskyldu á uppsagnarfresti, sé það gert í þeim tilgangi að koma launamanni fyrirvaralaust á atvinnuleysisbætur.

Undantekning: Fallist starfsmenn á að skerða starfshlutfall sitt án undangengins uppsagnarfrests skerðir það ekki rétt þeirra til hlutabóta úr atvinnuleysistryggingasjóði samkvæmt nýsamþykktum breytingum á lögum um atvinnuleysistryggingar. Réttur þeirra til hlutabóta skapast frá þeim degi sem skerðing á starfshlutfalli kemur til framkvæmda, enda uppfyllir starfsmaður reglu laganna um skráningu.

• Gjaldprotaskipti

Við úrskurð um gjaldprotaskipti á búi atvinnurekanda falla skyldur launamanns samkvæmt ráðningarsamningi á hinn bóginn niður og getur hann því sótt strax um atvinnuleysisbætur. Við uppgjör Ábyrgðasjóðs launa á kröfum hans vegna vangoldinna launa í uppsagnarfresti koma atvinnuleysisbætur sem hann hefur fengið greiddar fyrir sama tímabil til frádráttar.

• Hlutastarf

Samkvæmt lögnum eiga launamenn sem gegna hlutastörfum rétt á atvinnuleysisbótum. Þessum hópi launamanna ber að gefa upp hvaða tekjur þeir hafa í hlutastarfinu og gilda ákveðnar reglur um mat á þeim tekjum og um frádrátt atvinnuleysisbóta af þeim sökum. Sjá og kafla 6.5. um hlutastörf og hlutabætur.

• Orlof

Samkvæmt lögnum telst sá sem hefur fengið greitt út ótekið orlof við starfslok eða fær greiðslur vegna starfsloka ekki tryggður í skilningi laganna á því tímabili sem þær greiðslur eiga við um. Þegar sótt er um



atvinnuleysisbætur ber umsækjanda að upplýsa um það hversu marga orlofsdaga hann á og hvenær hann ráðgerir að taka út orlof sitt fyrir lok næsta orlofstímabils.

- **Tekjur**

Lögin hafa að geyma ýmsar reglur þar sem fjallað er um áhrif annarra tekna á rétt launamanns til atvinnuleysisbóta, s.s. fjármagnstekna, tekna af hlutastarfi eða tilfallandi aukastörfum, lífeyrisgreiðslur o.s.frv. Veita ber Vinnumálastofnunar upplýsingar um slíkar tekjur þegar sótt er um atvinnuleysisbætur og um allar breytingar sem síðar kunna að verða.

6.3 Biðtími

Launamaður sem að eigin frumkvæði segir starfi sínu lausu á ekki rétt á atvinnuleysisbótum samkvæmt lögum um atvinnuleysistryggingar fyrr en að liðnum ákveðnum biðtíma. Samkvæmt lögnum er sá biðtími talsvert langur eða 40 bótadagar (þ.e. virkir dagar) sem jafngilda um 2 mánuðum. Sá biðtími getur við vissar kringumstæður lengst í 60 bótadaga sem jafngilda um 3 mánuðum. Til að komast hjá þessum viðurlögum verður launamaður að sýna fram á með rökum að hann hafi haft gilda ástæðu til að segja starfi sínu lausu. Sömu reglur gilda um þá sem missa starf sitt af ástæðum sem þeir bera sjálfir sök á.

6.4 Tekjutengdar atvinnuleysisbætur - grunnatvinnuleysisbætur

Svokallaðar grunnatvinnuleysisbætur eru greiddar launamanni fyrstu 10 virku daganna. Tekjutengdar atvinnuleysisbætur taka þá við í allt að þrjá mánuði, en eftir það eru grunnatvinnuleysisbætur greiddar á ný. Eftirfarandi upphæðir miðast við 1. febrúar 2008.

- Tekjutengdar atvinnuleysisbætur miðað við 100% bótarétt eru að hámarki 220.729 kr. á mánuði eða 10.186 kr. á dag. Upphæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta miðast við 70 % af meðallaunum umsækjanda á 6 mánaða tímabili sem líkur tveimur mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur.
- Grunnatvinnuleysisbætur miðað við 100% bótarétt eru 136.023 kr. á mánuði eða 6.277 kr. á dag.
- Greiðsla með hverju barni yngra en 18 ára er 251 kr. á dag.

6.5 Skert starfshlutfall og hlutabætur

Réttur til greiðslu hlutabóta á móti skertu starfshlutfalli kemur til ef skerðingin kemur til að frumkvæði atvinnurekanda vegna samdráttar í starfseminni. Sama gildir ef starfsmaður hefur misst starf sitt að öllu leiti og ræður sig í minna starfshlutfall en hann var áður í hjá nýjum atvinnurekanda enda eigi hann ekki kost á öðru. Sama gildir einnig ef viðkomandi hefur verið í tveimur hlutastörfum og missir annað þeirra, alveg eða að hluta. Miðað er þó við að starfsmaður sé í samtals a.m.k. 50% starfi á vinnumarkaði.

Réttur til greiðslu hlutabóta á móti skertu starfshlutfalli á hins vegar ekki við þegar launamaður ákveður sjálfur að draga úr starfshlutfalli sínu.



Reglurnar taka jafnframt til þeirra einstaklinga sem uppfylla skilyrði þeirra þó skert starfshlutfall hafi komið til fyrir gildistöku laganna enda séu skilyrði þeirra að öðru leyti uppfyllt. Lögin gilda frá 1. nóvember 2008 til 1. maí 2009 og falla þá úr gildi komi ekki til endurskoðunar eða framlengingar þeirra.

- **Skert starfshlutfall og tímalengd tekjutengdra atvinnuleysisbóta**

Breytingar á lögnum fela í sér að launamaður sem hefur áunnið sér fullan rétt til atvinnuleysisbóta og missir starf sitt að hluta getur fengið hlutfallslegar tekjutengdar bætur í lengri tíma en áður. Atvinnuleysisbætur eru þó ekki greiddar lengur samfelld en í þrjú ár.

Dæmi 1: Launamaður var í 100% starfi. Starfshlutfall hans er minnkað í 75% og hann sækir um 25% atvinnuleysisbætur á móti. Hann getur þá verið samtals á 25% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í tólf mánuði eða 260 daga samhliða 75% starfi í stað þriggja mánaða (65 daga) áður. Eftir þann tíma getur hann átt rétt á hlutfallslegum grunnatvinnuleysisbótum þar til þremur árum á atvinnuleysisbótum er náð.

Dæmi 2: Launamaður var í 100% starfi. Starfshlutfall hans er minnkað í 50% og sækir hann um 50% atvinnuleysisbætur á móti. Hann getur þá verið samtals á 50% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í sex mánuði eða 130 daga samhliða 50% starfi í stað þriggja mánaða (65 daga) áður. Eftir þann tíma getur hann átt rétt á hlutfallslegum grunnatvinnuleysisbótum þar til þremur árum á atvinnuleysisbótum er náð.

- **Skert starfshlutfall og upphæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta**

Með lögnum verður sú breyting að föst laun frá atvinnurekanda vegna minnkaðs starfshlutfalls leiða ekki til skerðingar atvinnuleysisbóta fyrir það starfshlutfall sem skerðingin nær til. Með föstum launum er átt við tekjur fyrir dagvinnu, vaktaálag og aðrar fastar greiðslur. Þannig á sá sem sækir um atvinnuleysisbætur samhliða minnkuðu starfshlutfalli rétt á atvinnuleysisbótum sem nemur mismun réttar launamannsins hefði hann misst starf sitt að öllu leyti og þess starfshlutfalls sem hann gegnir áfram án þess að tekjur hans fyrir það starfshlutfall er hann heldur eftir komi til skerðingar.

Rétt er að minna á að samkvæmt lögnum á launamaður aðeins rétt á grunnatvinnuleysisbótum í fyrstu 10 dagana sem hann missir starf eða þarf að minnka starfshlutfall.

Aðrar tekjur sem viðkomandi launamaður kann að hafa s.s. vegna tilfallandi vinnu/yfirvinnu, elli- og örorkulífeyrisgreiðslur o.fl. skulu meðhöndlaðar í samræmi við 36. gr. laganna um frádrátt vegna tekna og frítekjumark.

Dæmi 3: Launamaður hefur 250.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 25% vegna samdráttar. Hann sækir um 25% atvinnuleysisbætur en hefði talist að fullu tryggður samkvæmt lögnum hefði hann misst starf sitt að öllu leyti.

Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann átt rétt á 175.000 kr. í tekjutengdar atvinnuleysisbætur og þar sem hann sækir um 25% bætur á hann rétt á 43.750 kr. á mánuði. Tekjur hans



fyrir 75% starfshlutfallið er hann gegnir áfram og nema 187.500 kr. koma því ekki til með að hafa áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu þá tekjur hans og atvinnuleysisbætur nema 231.250 kr. (187.500 + 43.750) á mánuði í allt að 12 mánuði.

Dæmi 4: Launamaður hefur 400.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en þarf að minnka við sig starfshlutfall um 50% vegna samdráttar. Hann sækir um 50% atvinnuleysisbætur en hefði talist að fullu tryggður samkvæmt lögnum hefði hann misst starf sitt að öllu leyti.

Hefði hann misst starf sitt að öllu leyti hefði hann því átt rétt á hámarki tekjutengdra atvinnuleysisbóta eða 220.729 kr. á mánuði. Þar sem hann sækir um 50% bætur á hann rétt á 110.365 kr. á mánuði. Tekjur hans fyrir 50% starfshlutfallið er hann gegnir áfram og nema 200.000 kr. koma því ekki til með að hafa áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu tekjur hans og atvinnuleysisbætur því nema 310.365 kr. (200.000 + 110.365) á mánuði í allt að 6 mánuði.

Auk framangreindra upphæða greiðast 5.439 kr. á mánuði með hverju barni undir 18 ára aldri.

- **Þeir sem eru í 49% starfi eða minna**

Ef starfshlutfall er 49% eða minna gilda reglurnar um frítekjumarkið skv. 36. gr. Frítekjumark er 53.716 kr. á mánuði.

Þegar samanlagðar tekjur af hlutastarfi og atvinnuleysisbætur eru hærri en sem nemur óskertum rétti til atvinnuleysisbóta að viðbættu frítekjumarki skal skerða atvinnuleysisbætur um helming þeirra tekna

6.6 Umsókn og greiðsla atvinnuleysisbóta

Sótt er um atvinnuleysisbætur hjá þjónustuskrifstofu Vinnumálastofnunar í því umdæmi þar sem launmaður er búsettur. Helstu fylgigögn með umsókn eru:

- Vottorð atvinnurekanda. Vottorðið geymi upplýsingar um starfstíma, starfshlutfall og ástæðu starfsloka.
- Sérregla við gjaldþrot. Staðfesting stéttarfélags á því að krafa verði gerð í réttmætan uppsagnarfrest fyrir umsækjanda og staðfesting félagsins á vinnustundum hans og starfshlutfalli ef ekki er hægt að útvega vottorð atvinnurekanda.
- Skattkort.
- Önnur gögn, ef við á s.s. vottorð læknis vegna skertrar vinnufærni, námsvottorð, upplýsingar um tekjur í hlutastarfi, lífeyrisgreiðslur, fjármagnstekjur o.fl.

Atvinnuleysisbætur eru greiddar fyrsta virka dag hvers mánaðar. Tímabilið sem greitt er fyrir er frá 20. – 19. hvers mánaðar. Dæmi: Við útborgun 1. ágúst 2008 er verið að greiða fyrir tímabilið 19. júní – 20. júlí. Greiðslur atvinnuleysisstrygginga fyrir landið allt fara fram hjá Greiðslustofu Vinnumálastofnunar. Til að fá upplýsingar um stöðu umsóknar eða greiðslur er hægt að hringja í 582 4900 eða senda fyrirspurn með tölvupósti: greiðslustofa@vmst.is



Kæra má ákvörðun um bótarétt launamanna, upphæð bóta o.s.frv. til úrskurðarnefndar atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða. Kæran þarf að berast innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun.

[Umsóknareyðublað og eyðublað vegna staðfestingar stéttarfélags o.fl. eru hér.](#)

6.7 Atvinnuleysi og stéttarfélagsaðild

Þegar sótt er um atvinnuleysisbætur, þá er launamanni það í sjálfsvald sett hvort hann greiðir félagsgjald til stéttarfélags síns eða ekki. Með því að greiða félagsgjaldið viðheldur félagsmaður réttindum sínum hjá félaginu svo sem réttindum í sjóðum félagsins sem taka þátt í kostnaði vegna sjúkradagpeninga, sjúkraþjálfunar og menntunar félagsmanna. Þegar sótt er um atvinnuleysisbætur fyllir viðkomandi út umsóknareyðublað og þá þarf að merkja við að umsækjandi vilji að félagsgjöld séu dregin af viðkomandi greiðslum. Með því að greiða ekki félagsgjald af þessum greiðslum geta því tapast mikilvæg réttindi.

7. Atvinnuleysisbætur sjálfstætt starfsandi einstaklinga

Um atvinnuleysistryggingar sjálfstætt starfsandi einstaklinga á innlendum vinnumarkaði gilda lög nr. 54/2006, um atvinnuleysistryggingar eins og þeim var breytt með lögum nr. [121/2008](#). Lögin gilda frá 1. nóvember 2008 til 1. maí 2009. Eftirfarandi samantekt byggir alfarið á leiðbeiningum Vinnumálastofnunar en þær er að finna ásamt viðeigandi tilvísun til eyðublaða Ríkisskattstjóra á vef VMST, [hér](#). Jafnframt er ítarlegar upplýsingar að finna á vef Atvinnuleysistryggingasjóðs, [hér](#).

7.1 Ávinnsla - sjálfstætt starfsandi

Sjálfstætt starfsandi einstaklingar í skilningi laga um atvinnuleysistryggingar eru þeir sem er gert að standa mánaðarlega skil á staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi til skattýfirvalda.

Þeir sem eru eigendur og ábyrgðaraðilar einkahlutafélags sbr. yfirlit úr hlutafélagaskrá eiga rétt til atvinnuleysistrygginga samkvæmt reglunum um sjálfstætt starfsandi einstaklinga.

Sjálfstætt starfsandi einstaklingur sem hefur staðið mánaðarlega skil á staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi til skattýfirvalda á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar getur átt rétt á óskertum atvinnuleysisbótum.

Sá sem hefur staðið mánaðarlega skil á staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi til skattýfirvalda í skemmri tíma en tólf mánuði en lengri tíma en þrjá mánuði á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar getur átt rétt á hlutfallslegum atvinnuleysisbótum.

Þegar sjálfstætt starfsandi einstaklingur greiðir tryggingagjald og staðgreiðsluskatt af reiknuðu endurgjaldi aftur í tímann eftir að hafa verið í vanskilum við skattýfirvöld, getur Vinnumálastofnun tekið til greina síðustu þrjá mánuði af þeim tíma er vanskilin áttu við um.

Réttur hans er í hlutfalli við fjölda greiddra mánaða, þ.e. þrjár mánuðir veita 25% rétt, sex mánuðir 50%, 12 mánuðir 100% o.frv.



7.2 Verulegur samdráttur hjá sjálfstætt starfandi

Sjálfstætt starfandi einstaklingur þarf ekki að stöðva rekstur sinn til að eiga rétt á greiðslum úr Atvinnuleysistryggingasjóði fram til 1. maí 2009. Nægilegt er að tilkynna til skattfirvalda um verulegan samdrátt í rekstrinum sem leiðir til tímabundins atvinnuleysis sjálfstætt starfandi einstaklings og er það gert með því að útfylla RSK 5.02 og skila til skattstjóra.

Með verulegum samdrætti er átt við að fram komi veruleg lækkun á reiknuðu endurgjaldi frá því sem var á fyrra tekjuári sem og að reksturinn hafi nánast stöðvast fyrir utan einstaka tilfallandi verkefni.

Þegar sjálfstætt starfandi einstaklingur hefur tilkynnt um verulegan samdrátt til skattfirvalda getur hann sótt um atvinnuleysisbætur til Vinnuálastofnunar og þarf þá að skila inn staðfestingu skattfirvalda um að tilkynningin hafi borist þeim.

Hið sama gildir um þá sem eru eigendur og ábyrgir fyrir rekstri einkahlutafélaga skv. hlutafélagaskrá, þeim er heimilt að hafa tilfallandi tekjur að fjárhæð 100.000,- kr. á mánuði.

Á þeim tíma sem sjálfstætt starfandi einstaklingur fær greiddar atvinnuleysisbætur án þess að hafa stöðvað rekstur skal hann gera grein fyrir staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi mánaðarlega og skilum á virðisaukaskattsskýrslu samkvæmt skráningu hans í grunnskrá virðisaukaskatts til skattfirvalda (á tveggja mánaða fresti).

7.3 Tekjutengdar atvinnuleysisbætur

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur sjálfstætt starfandi einstaklinga skulu nema 70% af meðaltali heildarlauna og skal miða við tekjuárið á undan því ári sem umsækjandi varð atvinnulaus.

- **Tekjur sjálfstætt starfandi einstaklinga**

Sjálfstætt starfandi einstaklingi er heimilt að taka að sér tilfallandi verkefni samhliða greiðslu atvinnuleysisbóta. Sjálfstætt starfandi einstaklingur getur haft allt að 100.000 kr. á mánuði fyrir þessi verkefni áður en kemur til skerðingar á atvinnuleysisbótum hans. Þessi regla gildir til 1. maí 2009.

Aðrar tekjur, s.s. fjármagnstekjur, leigutekjur o.flv., sem sjálfstætt starfandi einstaklingur kann að hafa á sama tímabili koma til frádráttar atvinnuleysisbótum hans samkvæmt almennum reglum í lögum um atvinnuleysistryggingar.

7.4 Ársmenn

Þeir sem hafa einungis staðið skil á reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi einu sinni á ári til skattfirvalda eru ekki sjálfstætt starfandi einstaklingar í skilningi laga um atvinnuleysistryggingar og eiga því ekki rétt á atvinnuleysisbótum.

Ef ársmenn eiga áunnin rétt sem launamenn eiga þeir rétt til atvinnuleysistrygginga sem launamenn og þurfa ekki að standa skil til Vinnuálastofnunar vegna rekstrar.



7.5 *Rekstur stöðvaður*

Umsækjendur um atvinnuleysistryggingar sem hafa hætt rekstri eru samþykktir skv. lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur telst hafa stöðvað rekstur hafi hann tilkynnt til launagreiðendaskrár ríkisskattstjóra að hann hafi stöðvað rekstur og að öll starfsemi hafi verið stöðvuð. Þegar metið er hvort starfsemi hafi verið stöðvuð skal líta til hreyfinga í virðisaukaskattsskrá ríkisskattstjóra. Heimilt er að taka tillit til hreyfinga í virðisaukaskattsskrá vegna eignasölu enda hafi sjálfstætt starfandi einstaklingur lagt fram yfirlýsingu þess efnis að hann hyggist hætta rekstri.

8. **Atvinnuleit, endurmenntun o.fl.**

Fjallað er um rétt launafólks til aðstoðar við atvinnuleit, ráðgjöf og önnur úrræði í lögum um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006. Lögin kveða á um skipulag vinnumiðlunar og vinnumarkaðsaðgerða af hálfu stjórnvalda og fer Vinnumálastofnun og þjónustuskrifstofur hennar vítt og breytt um landið með framkvæmd þessara mála.

8.1 *Hverjir eiga rétt á þjónustunni?*

Allir á aldrinum 16 – 70 ára sem eru í atvinnuleit eiga rétt á þjónustu Vinnumálastofnunar sér að kostnaðarlausu. Rétturinn er þannig ekki eingöngu bundinn við þá sem þegar eru orðnir atvinnulausir og njóta atvinnuleysisbóta.

8.2. *Vinnumiðlun*

Vinnumálastofnun heldur skrá yfir laus störf sem í boði eru á landinu öllu enda er landið eitt atvinnusvæði. Þar skal meðal annars koma fram í hverju starf er fólgið, hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda og annað er máli skiptir.

Vinnumálastofnun annast enn fremur vinnumiðlun á Evrópska efnahagssvæðinu á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Þannig miðlar Vinnumálastofnun ekki einvörðungu störfum hér á landi heldur í 29 öðrum ríkjum Evrópu.

8.3 *Þjónusta við atvinnuleitendur*

Litið er á alla sem skrá sig hjá Vinnumálastofnun sem virka atvinnuleitendur. Áhersla er lögð á að meta hæfni og vinnufærni þeirra sem fyrst eftir að þeir sækja um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum eða hvers konar annarri þjónustu eða aðstoð sem hver og einn þarf á að halda. Það er því þýðingarmikið að atvinnuleitandi leggi fram allar upplýsingar sem liggja fyrir um vinnufærni hans. Þegar færni og staða hans hefur verið metin er í samráði við hann gerð áætlun um atvinnuleitina og þátttöku hans í viðeigandi vinnumarkaðsúrræðum.

Á þjónustuskrifstofum Vinnumálastofnunar eru starfandi náms- og starfsráðgjafar sem aðstoða við starfsval og nám. Einnig veita þeir almenna ráðgjöf og aðstoð við atvinnuleit.



8.4 Skipulag vinnumarkaðsúrræða

Vinnumálastofnun annast skipulag vinnumarkaðsúrræða sem ætlað er að auka starfshæfni atvinnuleitenda og auka möguleika þeirra á vinnumarkaði. Úrræðin skiptast í eftirfarandi flokka:

- a. Einstök námskeið, svo sem námskeið um gerð starfsleitaráætlunar eða sjálfstyrkingu og námskeið til að bæta tiltekna færni
- b. Starfsúrræði, þ.e. starfskynning, starfsþjálfun og reynsluráðning
- c. Ráðgjöf samhliða námskeiðspáttöku og reynsluráðningu
- d. Námsúrræði
- e. Atvinnutengda endurhæfingu
- f. Atvinnutengd endurhæfing einstakra hópa.

Vinnumálastofnun er heimilt að gera þjónustusamninga um þáttöku atvinnuleitenda í einstökum vinnumarkaðsúrræðum sem aðrir þjónustuaðilar annast framkvæmd á.

8.5 Fræðslusjóðir og menntastofnanir atvinnulífsins

Auk réttar til þjónustu Vinnumálastofnunar, á launafólk rétt til margháttaðs stuðnings vegna aðildar sinnar að stéttarfélagunum og fræðslusjóðum þeirra og fræðslustofnunum sem reknar eru sameiginlega af verkalýðshreyfingunni og samtökum atvinnurekenda. Sama gildir um símenntunarmiðstöðvar sem reknar eru vítt og breytt um landið. Hjá þessum aðilum eru einnig starfandi náms- og starfsráðgjafar. Starfsmenn stéttarfélaganna veita nánari upplýsingar um þá þjónustu og ráðgjöf sem í boði er á þessu sviði.





ÞEGAR KREPPIR AÐ

ER GOTT AÐ HAFA EFTIRFARANDI AÐ LEIÐARLÓSI:

- Forðumst óábyrgt tal í návist barna eða viðkvæmra.
- Fyllumst ekki bölmóði.
- Það er sjálfsagður réttur okkar að fá ráðgjöf og aðstoð frá mörgum aðilum. T.d. stéttarfélaginu okkar, félagsmálafulltrúum sveitarfélagsins, ráðgjöfum bankanna, starfsfólki Vinnumálastofnunar og náms- og starfsráðgjöfum ÞNA til að nefna nokkra aðila.
- Notum tækifærið og finnum nýjan lífsstíl. Gefum því gildi sem við höfum fyrir framan okkur en höfum kannski ekki sinnt s.s. fjölskyldu og áhugamálum.
- Ef vinnutíminn minnkar er hægt að íhuga nám og endurmenntun. AFL Starfsgreinafélag getur orðið að liði með margvíslegum hætti.
- Á atvinnuleysistímabili er mikilvægt að við tilkynnum við skráningu hjá Vinnumálastofnun að viðkomandi ætli að greiða félagsgjald til síns stéttarfélags. Með því er réttindum í t.d. starfsmenntasjóðum haldið svo og öllum félagslegum rétti.



Hönnun & prentun: Héraðsprint ehf

www.asa.is
Sími 4 700 300



Til góðra verka