



Alþýðusamband Íslands

## **Rekstrarerfiðleikar, atvinnuleysi og réttarstaða launafólks**

Nóvember 2008 (7.útgáfa/23.12 2008 )

**Efnisyfirlit:**

<b>1. Inngangur</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Uppsögn ráðningarsamnings</b> .....	<b>3</b>
2.1 Uppsagnarfrestir .....	3
2.2 Form og framkvæmd uppsagnar .....	4
2.3 Takmörkun á uppsagnarheimildum .....	4
2.4 Uppgjör launa við starfslok .....	4
<b>3. Hópuppsagnir</b> .....	<b>5</b>
3.1 Hvað telst vera hópuppsögn .....	5
3.2 Upplýsingar til trúnaðarmanna .....	6
3.3 Samráð við trúnaðarmenn .....	7
3.4 Undanþágur frá gildissviði .....	7
3.5 Tilkynning til Vinnumálastofnunar .....	7
<b>4. Aðilaskipti að fyrirtækjum</b> .....	<b>8</b>
4.1 Gildisvið laganna .....	8
4.2 Aðilaskipti og fyrirtæki .....	8
4.3 Hvaða starfsmenn falla undir lögin .....	9
4.4 Upplýsingar til starfsmanna .....	9
4.6 Uppsagnarréttur atvinnurekanda takmarkaður .....	10
<b>5. Gjaldþrot fyrirtækja – Ábyrgðasjóður launa</b> .....	<b>10</b>
5.1 Úrskurður um gjaldþrotaskipti og hlutverk skiptastjóra .....	11
5.2 Staða starfsmanna við gjaldþrot .....	11
5.3 Kröfur sem Ábyrgðasjóður launa ábyrgist .....	12
5.4 Skert starfshlutfall og réttur í Ábyrgðasjóði launa .....	12
5.5 Kröfugerð og málsmeðferð .....	13
5.6 Orlof vegna greiðsluerfiðleika .....	13
<b>6. Atvinnuleysisbætur</b> .....	<b>14</b>
6.1 Útreikningur á rétti til atvinnuleysisbóta .....	14
6.2 Atvinnuleysi í skilningi laganna .....	14
6.3 Biðtími .....	15
6.4 Tekjutengdar atvinnuleysisbætur - grunnatvinnuleysisbætur .....	16
6.5 Skert starfshlutfall og hlutabætur .....	16
6.6 Umsókn og greiðsla atvinnuleysisbóta .....	18
6.7 Atvinnuleysi og stéttarfélagsaðild .....	18
<b>7. Atvinnuleysisbætur sjálfstætt starfandi einstaklinga</b> .....	<b>18</b>
7.1 Ávinnsla - sjálfstætt starfandi .....	19
7.2 Verulegur samdráttur hjá sjálfstætt starfandi .....	19
7.3 Tekjutengdar atvinnuleysisbætur .....	20
7.4 Ársmenn .....	20
7.5 Rekstur stöðvaður .....	20
<b>8. Atvinnuleit, endurmenntun o.fl.</b> .....	<b>20</b>
8.1 Hverjir eiga rétt á þjónustunni? .....	21
8.2 Vinnumiðlun .....	21
8.3 Þjónusta við atvinnuleitendur .....	21
8.4 Skipulag vinnumarkaðsúræða .....	21
8.5 Fræðslusjóðir og menntastofnanir atvinnulífsins .....	22

## 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 stéttarfélaganna 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

Pó 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 fyrir 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. Hópuþpupsagnir

Með lögum um hópuþpupsagnir 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 hópuþpupsögn 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 hópuþpupsagnir er tekin af atvinnurekanda sjálfum eða fyrirtæki sem er í ráðandi aðstöðu gagnvart honum.

#### 3.1 Hvað telst vera hópuþpupsögn

Lög um hópuþpupsagnir 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 frjálstan 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 lögunum 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 lögina 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. Lögina 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 lögina. Aðilaskipti að fyrirtæki sem hefur verið úrskurðað gjaldþrota fellur ekki undir lögina. Ef aðilaskiptin eiga sér hins vegar stað áður en fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota þá njóta starfsmenn réttar samkvæmt lögnum.

Samkvæmt neyðarlögnum 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 lögina um aðilaskipti að fyrirtækjum **gildi ekki** um yfirtöku fjármálafyrirtækis í heild eða að hluta samkvæmt neyðarlögnum. Skv. yfirlýsingum ráðamanna er ætlunin sú að heimildinni verði einungis beitt hvað varðar svokölluð „ofurlaun“ og önnur „ofurkjör“.

### 4.2. Aðilaskipti og fyrirtæki

Lögina fjalla um réttarstöðu starfsmanna við (1) aðilaskipti að (2) fyrirtæki eða hluta fyrirtækis. Í lögnum 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.

Lögina 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 lögina**

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 launalausuleyfi, í orlofi, frá vegna veikinda eða slyss o.s.frv. Stjórnendur falla undir lögina 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 lögum ber þeim aðila sem tekur við rekstrinum í skilningi laganna sömuleiðis að upplýsa eigið starfslið um þær breytingar sem yfirtakan mun hafa í för með sér.

#### **4.5 Starfskjör og yfirfærsla réttinda**

Samkvæmt lögum 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 þrotabúi 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 bíða 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 lögnum 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 frammar 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 skattfyrvalda 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 gjaldþrotáurskurðar 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 kröfuskrá 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 gjaldþrotáurskurð koma þær greiðslur til frádráttar. Á sama hátt koma atvinnutekjur á uppsagnarfresti til frádráttar kröfum um bætur vegna launamissis í uppsagnarfresti. Við uppgjör á greiðslu úr Ábyrgðasjóði launa vegna launa í uppsagnarfresti dragast aðeins frá grunnatvinnuleysisbætur sem viðkomandi launamaður hefur fengið greiddar úr Atvinnuleysistryggingasjóði fyrir sama tímabil. Launamaður heldur því eftir muninum á tekjutengdu atvinnuleysisbótunum sem hann fékk greiddar og grunnatvinnuleysisbótum fyrir sama tímabil.

## 5.6 Orlof vegna greiðsluerfiðleika

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 gjaldprotaskipti 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 lögnum.

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 fyrirvaralaus 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 á greiðslu úr Ábyrgðasjóði launa vegna launa í uppsagnarfresti dragast aðeins frá grunnatvinnuleysisbætur sem viðkomandi launamaður hefur fengið greiddar úr Atvinnuleysistryggingasjóði fyrir sama tímabil. Launamaður heldur því eftir muninum á tekjutengdu atvinnuleysisbótunum sem hann fékk greiddar og grunnatvinnuleysisbótum fyrir sama tímabil.

- **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 þrjú 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: greidslustofa@vmst.is

Kæra má ákvörðun um bótarétt launamanna, upphæð bóta o.s.frv. til úrskurðarnefndar atvinnuleysisstrygginga 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 starfandi einstaklinga

Um atvinnuleysisstryggingar sjálfstætt starfandi einstaklinga á innlendum vinnumarkaði gilda lög nr. 54/2006, um atvinnuleysisstryggingar 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 Atvinnuleysisstryggingasjóðs, [hér](#).

## **7.1 Ávinnsla - sjálfstætt starfandi**

Sjálfstætt starfandi einstaklingar í skilningi laga um atvinnuleysistryggingar eru þeir sem er gert að standa mánaðarlega skil á staðgreiðslugögnum vegna reiknaðs endurgjalds og tryggingagjalds til skattyfirvalda og greiðslum til innheimtumanns ríkissjóðs. Þeir sem eru eigendur og ábyrgðaraðilar einkahlutafélags sbr. yfirlit úr hlutafélagaskrá eiga rétt til atvinnuleysistrygginga samkvæmt reglum um sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur sem hefur staðið mánaðarlega skil á staðgreiðslugögnum vegna reiknaðs endurgjalds og tryggingagjalds til skattyfirvalda á síðustu tólf mánuðum og greiðslum til innheimtumanns ríkissjóðs áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar getur átt rétt á óskertum atvinnuleysisbótum.

Sá sem hefur staðið mánaðarlega skil á staðgreiðslugögnum vegna reiknaðs endurgjalds og tryggingagjalds til skattyfirvalda og greiðslum til innheimtumanns ríkissjóðs 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 starfandi einstaklingur greiðir tryggingagjald og staðgreiðsluskatt af reiknuðu endurgjaldi aftur í tímann eftir að hafa verið í vanskilum við innheimtumann ríkissjóðs, 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. þrjú mánuðir veita 25% rétt, sex mánuðir 50%, 12 mánuðir 100% osfrv.

## **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 skattyfirvalda 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 skattyfirvalda getur hann sótt um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar og þarf þá að skila inn staðfestingu skattyfirvalda um að tilkynningin hafi borist þeim. Hið sama gildir um þá sem eru eigendur og ábyrgir fyrir rekstri einkahlutafélaga skv. hlutafélagaskrá. Er þessum einstaklingum 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 skattyfirvalda 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 í reiknað endurgjald fyrir þessum verkefni áður en kemur til skerðingar á atvinnuleysisbótum hans. Þessi regla gildir til 1. maí 2009.

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

### **7.4 Ársmenn**

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

Ef ármenn eiga áunnin rétt sem launamenn geta þeir átt rétt til atvinnuleysisstrygginga sem launamenn en þurfa að skila inn upplýsingum um rekstur frá skattstjóra.

### **7.5 Rekstur stöðvaður**

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

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 þátttöku 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.