

Vegleiðing um uppsögn

LD-vegleiðing	Dagur: 10. juli 2023	Ár-nr. 2023-2
Til stovnar hjá landinum	LND - j.nr. 23/14945	
Heiti: Vegleiðing um uppsögn		

Ætlanin við hesi vegleiðing er at greiða frá, hvørjar mannagongdir eiga at verða nýttar, tá ið starvsfólk hjá landinum skulu sigast úr starvi.

Skulu tænaðstummenn sigast úr starvi, skal tað verða gjørt við serligum fyriliti og serligar mannagongdir skulu verða fylgdar. Tað verður ikki viðgjørt í hesari vegleiðingini.

Arbeidsgevarar, sum hava spurningar viðvíkjandi tænaðstumonnum, verða at venda sær til Lønardeildina í Fíggjarmálaráðnum.

Vegleiðingin er í trimum þørtum. Fyrst almennar reglur, síðan um uppsagnir grundaðar á viðurskifti hjá tí setta og síðan um uppsagnir grundaðar á viðurskifti hjá stovninum.

Aftast eru nøkur dømi um, hvussu ymisk skjøl kunnu verða skrivað.

Tað er okkara vón, at henda vegleiðing fer at minka um trupulleikarnar við hesum málum.

Fíggjarmálaráðið, Lønardeildin, 10. juli 2023

Jan Mortensen

Innihald

Kapittul 1. Almennar reglur um uppsögn	4
1.1 Inngangur	4
1.2 Almennar reglur	4
1.3 Fyrisitingarrættur.....	4
1.4 Partshoyring	4
1.5 Skylda at skriva upp (notatskylda)	5
1.6 Umboðan	5
1.7 Partsinnlit	5
1.8 Avgerðin um uppsögn	5
1.9 Kæruvegleiðing	5
1.10 Góður fyrisitingarsiður	5
1.11 Forboð ímóti ósakligum mismuni	6
1.12 Álitisfólk og onnur, ið krevja serligt fyrilit	6
1.13 Fritíð í uppsagnartíðini	6
1.14 Uppsagnarfreistir	7
1.14.1 Uppsagnarfreistir hjá sáttmálasettum í føstum starvi	7
1.14.2. Tímalønt.....	7
1.14.3 Tíðaravmarkað störv.....	7
1.14.4 Fyribilssett störv	7
1.15 Fráboðan.....	8
1.16 Arbeiðsskylda í uppsagnartíðini.....	8
1.17 Mótrokning.....	8
Dømi um mótrokning	8
1.18 Verkfall og uppsögn	9
1.19 Tá ið starvsfólk sigur upp.....	10
1.20 Fráfaringaravtala	10
Kapittul 2. Uppsögn, grundað á viðurskifti hjá tí setta	11
2.1 Skjalfesting.....	11
2.2 Samrøður um trupulleikar	11
2.3 Proportionalitetur	11
2.4 Skylda til viðkaða partshoyring.....	12

2.5 At geva ávaring	12
2.6 Uppsagnargrundir.....	12
2.6.1 At vera óegnaður	12
2.6.2 Sjúka og sjúkrafrávera	13
2.6.3 Trupulleikar av misnýtslu.....	13
2.6.4 Samstarvstrupulleikar	13
2.6.5 Ólydni	14
2.6.6 Ólóglig frávera.....	14
2.6.7 Brot á deorumregluna	14
2.7 Burturvísing.....	15
2.8 120 daga reglan	15
2.9 Uppsøgn vegna aldur.....	16
Kapittul 3. Uppsøgn grundað á viðurskifti hjá stovninum.....	17
3.1 Uppsagnargrundir.....	17
3.2 Aðrir mátar at spara.....	17
3.3 Álitisfólk og onnur	17
3.4 Um at velja burturúr	17
3.4.1 At seta upp kritería	17
3.4.2 Innstilling frá leiðarum	17
3.4.3 Tvørgangandi meting.....	18
3.4.4 Innstilling.....	18
3.4.5 Avgerð/viðtøka/val hjá stjórn/stýri/leiðslu	18
3.5 Sakligar grundir/kritería	18
3.6 At seta meting undir reglu.....	19
3.7 Partshoyring	19
Dømi 1. Ætlanarskriv um uppsøgn, grundað á viðurskifti hjá stovninum.....	20
Dømi 2. Uppsøgn, grundað á viðurskifti hjá stovninum (tá ið hoyringarsvarið hevur ikki broytt ætlanina, ella einki hoyringarsvar er komið).....	21
Dømi 3. Ætlanarskriv um uppsøgn, grundað á viðurskifti hjá starvsfólkinum	22
Dømi 4. Uppsøgn grundað á viðurskifti hjá starvsfólkinum.....	23
Dømi 5. Ætlanarskriv um ávaring.....	24
Dømi 6. Ávaring.....	25

Kapittul 1. Almennar reglur um uppsøgn

1.1 Inngangur

Her verða viðgjörðar almennu reglurnar um, tá ið fólk verða søgd úr starvi, sama um uppsøgnin er grundað á viðurskifti hjá stovninum ella viðurskifti hjá tí setta.

Reglurnar hava sín uppruna í starvsmannalógini og aðrari setanarrættarligari lóggávu, í fyrisingarrættinum og í kollektivu sáttmálunum.

1.2 Almennar reglur

Ein uppsøgn skal altíð vera sakliga grundað. Til grund kunnu vera viðurskifti, ið viðvíkja starvsfólkinum ella viðurskifti, ið viðvíkja stovninum.

1.3 Fyrisingarrættur

Ein uppsøgn er ein fyrisingarlig avgerð. Uppsøgnin skal tí verða viðgjörd sambært fyrisingarlógini, eins og gingið verður eftir fyrisingarligum meginreglum og góðum fyrisingarsíði.

Harumframt skulu ásetingar í teimum kollektivu sáttmálunum verða fylgdar.

Mál um, hvørt fyrisingarlóg ella fyrisingarligar meginreglur eru fylgdar, kunnu verða roynd í rættinum. Partarnir í slíkum málum verða starvsfólkið øðrumegin og tann einstaki fyrisingarligi myndugleikin hinumegin.

1.4 Partshoyring

Áðrenn avgerð um uppsøgn ella burturvísing verður tikin, skal starvsfólkið hava møguleika at kanna eftir og gera viðmerkingar til avgerðargrundarlagið.

Reglurnar um partshoyring eru í § 18 og § 19 í fyrisingarlógini.

Hevur myndugleikin ikki havt partshoyring, ella lýkur partshoyringin ikki krøvini, er avgerðin um uppsøgn ógildig, uttan so at vantandi partshoyringin er ítøkiliga málinum týðningarleys.

Hvat skal partshoyrast um?

Starvsfólkið skal partshoyrast um grundirnar fyri ætlaðu uppsøgnini, og um umstøður, ið hava týðning fyri avgerðina.

Tílikar upplýsingar eru: Fakta í málinum, útsagnir frá øðrum myndugleikum, úttalisi frá sakkønum, metingar, tilmæli og upprit um próvspurningar og rættarligar spurningar.

Frágreiðingin viðvíkjandi grundarlagnum undir ætlaðu uppsøgnini skal eftir umstøðunum vera skrivlig.

Eitt ikki lógarásett krav til víðkaða partshoyring er galdandi, tá ið uppsøgn verður givin vegna samstarvstrupulleikar, ella tí starvsfólkið ikki megnar at røkja sínar uppgávur, er óegnað ella av øðrum grundum, sum verða lagdar starvsfólkinum til byrði. Sí nærri um víðkaða partshoyring í 2.4.

Hvør skal verða partshoyrdur?

Tað er starvsfólkið, ið er partur í uppsagnarmálinum. Eftir fyrisingarlógini er tað tí starvsfólkið (og ikki fakfelagið), ið skal verða partshoyrt um ætlaðu uppsøgnina.

Ásetingar eru eisini um hoyring í sáttmálanum, ið starvsfólkið er sett eftir. Vanligt er, at fakfelagið skal hava avrit av ætlanarskrivinum ella hava fráboðan um, at ætlanarskriv er sent starvsfólkinum. Eru viðkvæmar upplýsingar í ætlanarskrivinum, skulu tær verða strikaðar,

áðrenn tað verður sent fakfelagnum. Viðkvæmar upplýsingar eru t.d. revsiverd viðurskifti, upplýsingar um heilsuviðurskifti og misnýtsla av njótingarevnum. (Sí eisini 1.15)

Freistir fyri hoyringarsvar

Starvsfólkið og fakfelagið eigur at fáa hóskaði freist at svara. Vanliga eru 14 dagar nóg leingi. Starvsfólkið skal verða kunnað um, at hevur starvsfólkið ikki gjørt viðmerkingar, áðrenn freistin er farin, tekur myndugleikin avgerð á tí grundarlagi, ið er tókt.

Viðmerkingar frá starvsfólkinum

Letur starvsfólkið inn hoyringarsvar, skal stovnurin viðgera og svara teimum viðmerkingum, rættleiðingum og atfinningum, starvsfólkið hevur. Tað skal í seinasta lagi verða gjørt í uppsagnarbrævinum.

Tað, sum starvsfólkið førir fram, kann í einstøkum føri krevja nýggja hoyring.

1.5 Skylda at skriva upp (notatskylda)

Fær myndugleikin munnliga upplýsingar viðvíkjandi teimum faktisku umstøðunum, ið hava týðning fyri avgerðina í málinum, ella á annan hátt er kunnugur við sovordnar upplýsingar, skal myndugleikin sambært § 6 í lógini um alment innlit skriva upp innihaldið av teimum. Hetta er tó ikki galdandi, um upplýsingarnar annars eru at síggja í skjølunum í málinum.

1.6 Umboðan

Starvsfólkið kann, tá ið uppsøgnin verður viðgjørð, lata seg umboða av øðrum ella fáa hjálp frá øðrum t.d. fakfelagnum, og arbeiðsgevarin eigur at kunna starvsfólkið um tað.

Myndugleikin kann tó krevja sambært § 8 í fyrisitingarlógini, at parturin persónliga er við, tá ið tað hevur týðning fyri avgerðina í málinum,.

1.7 Partsinnlit

Starvsfólkið kann krevja at verða kunnað um skjølina í málinum sambært § 9 í fyrisitingarlógini, og í grein 11 í somu lóg stendur: “Biður ein partur undir viðgerðini av málinum um skjalainnlit, og henda áheitan sambært lógini skal verða gingin á mæti, verður avgerðin í málinum útsett, til parturin hevur fingið høvi til at gera seg kunnigan við skjølina.”

1.8 Avgerðin um uppsøgn

Uppsøgnin skal vera skrivlig, og grundgivið skal vera fyri avgerðini, sambært kapittul 6 í fyrisitingarlógini.

Grundgevingin skal;

- hava eina tilvísing til tær rættarreglur, sum avgerðin er grundað á,
- nevna tey høvuðsfyrilit, ið hava verið avgerandi fyri, hvussu meitingin er útint,
- geva eina stutta frágreiðing viðvíkjandi teimum faktisku umstøðunum, sum hava havt týðning fyri avgerðina, og
- hava eina støðutakan til tey sjónarmið, starvsfólkið kann hava sett fram í partshoyringini.

1.9 Kæruvegleiðing

Kann uppsøgnin verða kærd til annan fyrisitingarligan myndugleika, skal kæruvegleiðing vera í uppsagnarskrivinum.

Einki krav er um at upplýsa um aðrar móguleikar, til dømis at klaga til Løgtingsins Umboðsmann.

1.10 Góður fyrisitingarsiður

Í uppsagnarmálum skal góður fyrisitingarsiður vera havdur í huga.

Tað er góður fyrisitingarsiður, at myndugleikin:

- Tekur starvsfólkið við í avgerðartilgongdina.
- Kunnar starvsfólkið um, hvussu málið gongur
- Sær til, at málsviðgerðin ikki er óneyðuga drúgv
- Fremur uppsøgnina á ein virðiligan hátt, t. e. at vísa fyrilit fyri støðuni hjá starvsfólkinum og at ansa eftir, at uppsagnartilgongdin ikki gerst eyðmýkjandi.

1.11 Forboð ímóti ósakligum mismuni

Fyrisitingarliga líkskaparreglan ásetur, at tað er forboðið at fremja ósakligan mismun orsakað av kyni, etniskum uppruna, aldri og øðrum.

Forboð ímóti mismuni er eisini beinleiðis ásett í lógum:

- Løgtingslóg nr. 52 frá 3. mai 1994 um javnstøðu millum kvinnur og menn.
- Løgtingslóg nr. 4832 frá 9. mars 2001 um barsilsskipan við seinni broytingum.
- Løgtingslóg nr. 87 frá 17. mai 2000 um kommunustýri, § 8, stk. 2.
- Løgtingslóg nr. 63 frá 26. mai 2011 um at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum orsakað av breki.

1.12 Álitisfólk og onnur, ið krevja serligt fyrilit

Í sáttmálunum eru ásetingar um, at eitt nú álitisfólk kunnu ikki verða uppsøgd, fyrr enn uppsøgnin hevur verið til viðgerðar millum partarnar, og partarnir í sáttmálanum eru vanligi Fíggjarmálaráðið og fakfelagið. Hevur myndugleikin ætlanir um at siga upp starvsfólk, sum er álitisfólk, varaálitisfólk, trygðarumboð ella nevndarlimur í fakfelag, skulu reglurnar í tí sáttmálanum kannast, og eru ivamál, er at venda sær til Lønardeildina í Fíggjarmálaráðnum. Í einstøkum sáttmálum eru eisini serlig atlit at taka, tá ið talan er um fólk, sum nýliga hava verið álitisfólk ella nevndarlimir. Trygðarumboð eru eisini fevnd av løgtingslóg nr. 70 frá 11. mai 2000 um arbeiðsumhvørvi og kunngerð nr. 126 frá 4. september 1995 um trygðararbeiði á virkjum og arbeiðsplássum. Sí eisini 1.14.

1.13 Frítíð í uppsagnartíðini

Sáttmálasettir løntakarar hava rætt til frítíð og frítíðarløn sambært løgtingslóg nr. 30 frá 7. apríl 1986 við seinni broytingum. Ein løntakari, sum arbeiðir fulla tíð alt innvinningarárið, vinnur sær rætt til 30 daga feriu, sum svarar til 5 vikur (6 daga vika).

Í frítíðarlógini stendur í § 8: *”Minst 24 dagar av frítíðini skulu gevast samanhangandi í tíðini 2. mai til 30. september (frítíðarskeiðið). Er løntakari uppsagdur, má tó uppsagnarfrestin í ongum føri skerjast við, at frítíðin verður lögð innan fyri uppsagnarfrestina.”*

Rætturin hevur úttalað (BS 1.00213/06), at hetta merkir, at tær 4 vikurnar (høvuðsfrítíðin) kunnu ikki liggja í uppsagnartíðini, sama hvussu long uppsagnarfrestin er, og sama um starvsfólkið er fríttstillað, men tann 5. frívikan kann liggja í uppsagnartíðini.

Tá ið starvsfólk fara úr starvi, skal støða takast til, hvat ið gerast skal við ta frítíð, tey eiga á. Tað snýr seg í fyrsta lagi um frítíð, sum starvsfólkið hevur vunnið í verandi innvinningarári (t.e. síðan 1. apríl), sum skal gjaldast í grunn (12%).

Tað snýr seg í øðrum lagi um frítíð, sum starvsfólkið hevði vunnið í undanfarna innvinningarári, frádrigið tann part av hesi frítíð, sum starvsfólkið hevur hildið (eftir 1. mai). Her kann tí talan vera um alt millum 0 og 4 vikur, meðan tann 5. frívikan kann verða lögð í uppsagnartíðini.

Henda frítíð skal verða hildin fyri uppsagnartíðina. Tað verður gjørt við at leingja uppsagnartíðina við teimum døgum, sum eru eftir at halda av teimum 4 vikunum. Tað merkir til dømis, at ein, sum eigur fulla frítíð á og 3 mánaða uppsagnarfrest, kann verða sagdur úr starvi við 4 mánaða freist.

Serstaka frívikan verður útgoldin sambært vegleiðingini um serstøku frívikuna.

1.14 Uppsagnarfreistir

1.14.1 Uppsagnarfreistir hjá sáttmálasettum í fóstum starvi

Fyri tey flestu, sum eru sett eftir sáttmála hjá Fíggjarmálaráðnum, er víst til uppsagnarfreistinar í § 2 í starvsmannalógini. Uppsøgn skal verða givin við freist, sum er ímillum 1 mánað og 6 mánaðir. Tann uppsagdi skal gevast í starvinum tann seinasta í einum mánaði, og merkir tað, at uppsøgnin vanliga skal verða givin í seinasta lagi tann seinasta í mánaðinum. Arbeidsgevarar skulu vera varugir við, at uppsagnarfreistin verður longd alt eftir, hvussu leingi starvsfólk hefur verið í starvi. Hon kann tí eisini gerast longri í sjálvari uppsagnartíðini. Tí er støðan henda:

Verður uppsøgn givin,

eftir at starvsfólk hefur verið í starvi í 8 ár og 7 mánaðir, er uppsagnarfreistin 6 mánaðir.

... eftir at starvsfólk hefur verið í starvi í 5 ár og 8 mánaðir, er uppsagnarfreistin 5 mánaðir.

... eftir at starvsfólk hefur verið í starvi í 2 ár og 9 mánaðir, er uppsagnarfreistin 4 mánaðir.

... eftir at starvsfólk hefur verið í starvi í 5 mánaðir, er uppsagnarfreistin 3 mánaðir.

... innan starvsfólk hefur verið í starvi í 5 mánaðir, er uppsagnarfreistin 1 mánaður.

Aftrat hesum skal arbeidsgevarin hugsa um vunna frítíð, uppsparðar tímar og um ætlanarskriv og hoyringarfreist (vanliga 14 dagar).

Er setanin við royndartíð, kann setanarmyndugleikin teir fyrstu 3 mánaðirnar siga setanina upp við 14 daga fráboðan hvønn dag, tað skal vera. Ætlar arbeidsgevari at nýta henda møguleika, skal hann hugsa um, at bæði hoyringarfreist og uppsagnarfreist skal liggja innan fyri 3 mánaða skeiðið. Í slíkum førum er uppsagnarfreistin ikki galdandi frá 1. í mánaðinum eftir.

Í fleiri sáttmálum er ásett, at álitisfólk hava 3 mánaðir longri uppsagnarfreist.

1.14.2. Tímalønt

Uppsagnarreglur fyri tímalønt eru avtalaðar í onkrum sáttmálum. Reglurnar kunnu eisini vera avtalaðar í setanarskrivinum. eru ivamál, er at venda sær til Lønardeildina í Fíggjarmálaráðnum.

1.14.3 Tíðaravmarkað størv

Eitt starvsfólk kann verða sett í eitt avmarkað tíðarskeið ella til at taka sær av ávísari uppgávu. Setanin heldur av sær sjálvum uppat, tá ið tíðarskeiðið er runnið, ella tann ávísa uppgávan er liðug. Uppsagnarfreist er soleiðis ikki neyðug. Ein avtala hesum viðvíkjandi skal vera nágreinilig og skrivlig. Halda setanarviðurskiftini fram, eftir at tíðarskeiðið er lokið ella uppgávan er liðug, verða tær vanligu uppsagnarreglurnar í starvsmannalógini at galda, um ikki annað er avtalað í sáttmálanum við avvarðandi yrkisfelag.

Í sjálvum setanartíðarskeiðinum galda tær vanligu uppsagnarreglurnar, uttan so at avtalað er, at setanin ikki kann sigast upp í tí ásetta tíðarskeiðinum.

Eru serlig viðurskifti, tá ið setanartíðarskeiðið er úti, kann eitt nýtt tíðaravmarkað setanarskeið verða avtalað. Fleiri fylgjandi tíðaravmarkað setanarskeið kunnu tó ganga ímóti teimum vanligu uppsagnarreglunum. Undir ongum umstøðum kann ein tíðaravmarkað setan verða brúkt til at sleppa uttan um uppsagnarreglurnar.

1.14.4 Fyribilssett størv

At seta fólk í starv fyribils við ongari uppsagnarfreist kann verða avtalað skrivliga, tó ikki fyri meira enn 3 mánaðir.

Setanin hjá fyribilssettum kann enda frá degi til dags.

Fyribilssetan kann undir serligum viðurskiptum verða longd tó so, at verður fyribilssetanin longd fleiri ferðir, kann tað ganga ímóti vanligu uppsagnarreglunum, og eru tá tær vanligu uppsagnarfrestirnar galdandi.

1.15 Fráboðan

Í sáttmálum er vanliga nevnt, at avvarðandi fakfelag fær fráboðan um, at ætlanarskriv um uppsøgn er sent, møguliga við avriti til felagið. Er tað beinleiðis nevnt í sáttmálanum, skal avrit sjálvandi verða sent felagnum. Tó skulu viðkvæmar upplýsingar, og upplýsingar, sum eftir revsilógini og fyrisitingarlógini koma undir tagnarskyldu, ikki latast felagnum. Í § 27 í fyrisitingarlógini er ásett, hvat viðkvæmar upplýsingar eru.

Tann, sum ætlanin er at siga upp, fær ætlanarskriv um uppsøgn og fær 14 daga freist at svara. Felagið fær eisini 14 daga freist at svara. Tá ið svarini eru komin, verður avgerð tikin. Verður avgerðin tann, at uppsøgn verður framd, skal tann setti hava uppsagnarskriv, og avrit sendast felagnum. Arbeidsgevarin skal tryggja sær, at uppsagnarskrivið kemur fram.

Í onkrum sáttmálum er nevnt, at felagið kann krevja fund við Fíggjarmálaráðið, um felagið metir uppsøgnina vera ógrundaða.

1.16 Arbeidskylda í uppsagnartíðini

Arbeidsgevarin kann krevja, at starvsfólkið arbeiðir í uppsagnartíðini.

Arbeidsgevarin kann avtala, at starvsfólkið skal ikki møta til arbeiðis í uppsagnartíðini, men skal vera til taks.

Arbeidsgevarin kann fríttstilla tann uppsagda. Tað merkir, at starvsfólkið fer úr starvinum beinanvegin og hevur ikki skyldu at vera til taks.

Skal tann uppsagdi til setanarsamrøðu í uppsagnartíðini, fær hann frí við lön til tað.

Í starvsfólkapolitikkinum hjá landinum er ásett, at tá ið starvsfólk verða søgd úr starvi, eiga tey at fáa høvi til at fara úr starvinum beinanvegin, soleiðis sum arbeidsgevarin heldur tað bera til.

1.17 Mótrokning

Fær starvsfólk, sum er fríttstillað, annað starv í uppsagnartíðini, hevur arbeidsgevarin rætt til mótrokning. Hetta er galdandi, tá ið onnur avtala ikki er gjørd.

Arbeidsgevarin skal kunna starvsfólkið um, at tað hevur skyldu at søkja nýtt arbeiði í uppsagnartíðini, og at starvsfólkið skal kunna arbeidsgevaran, fær tað nýtt arbeiði.

Arbeidsgevarin skal í uppsagnarskrivinum kunna um, at hann fer at mótrokna í aðrari inntøku í uppsagnartíðini.

Starvsmenn og onnur starvsfólk við starvsmannarættindum í sambandi við uppsøgn hava tó altíð rætt til eitt minstaendurgjald (minimalerstatning), ið vanligu svarar til trýggjar mánaðarlønir.

Rætturin til minstaendurgjald kann tó fella burtur, um arbeidsgevari játtar umbøn frá starvsmanni um at sleppa undan arbeidskylduni í uppsagnartíðini.

Tá ið kravið hjá starvsmanni aftrat minstaendurgjaldinum verður roknað, skal lønin í verandi starvi verða samanborin við samlaðu inntøkuna, starvsmaðurin hevur frá tí møguliga nýggja starvinum.

Samanlagt hevur starvsfólkið rætt til eina upphædd, sum er líka stór sum øll uppsagnarlønin.

Dømi um mótrokning

Dømi 1:

Løn: 30.000 kr. um mánaðin

Uppsagnartíð: 6 mánaðir

Uppsagdur tann 30. juni at fara úr starvi tann 31. desember

Fríttstillaður tann 1. juli

Byrjaði í nýggjum starvi tann 15. juli	
Løn í nýggja starvinum: 15.000 kr.	
Samlað krav: 6 mánaðarlønir í uppsagnartíðini	180.000 kr.
Av hesum er minstakrav 3 mánaðarlønir	90.000 kr.
Inntøka frá nýggjum starvi í uppsagnartíðini (5 ½ mðr x 15.000)	82.500 kr.
Tilsamans	172.500 kr.
Restkrav (180.000 – 172.500)	7.500 kr.

Dømi 2:

Løn: 30.000 kr. um mánaðin	
Uppsagnartíð: 6 mánaðir	
Uppsagdur tann 30. juni at fara úr starvi tann 31. desember	
Frittstillaður tann 1. juli	
Byrjaði í nýggjum starvi tann 15. juli	
Løn í nýggja starvinum: 20.000 kr.	
Samlað krav: 6 mánaðarlønir í uppsagnartíðini	180.000 kr.
Av hesum er minstakrav 3 mánaðarlønir	90.000 kr.
Inntøka frá nýggjum starvi í uppsagnartíðini (5 ½ mðr x 20.000)	110.000 kr.
Tilsamans	200.000 kr.
Restkrav (180.000 – 200.000)	0 kr.

Dømi 3:

Løn: 30.000 kr. um mánaðin	
Uppsagnartíð: 6 mánaðir	
Uppsagdur tann 30. juni at fara úr starvi tann 31. desember	
Frittstillaður tann 1. juli	
Byrjaði í nýggjum starvi tann 1. november	
Løn í nýggja starvinum: 20.000 kr.	
Samlað krav: 6 mánaðarlønir í uppsagnartíðini	180.000 kr.
Av hesum er minstakrav 3 mánaðarlønir	90.000 kr.
Inntøka frá nýggjum starvi í uppsagnartíðini (2 mðr x 20.000)	40.000 kr.
Tilsamans	130.000 kr.
Restkrav (180.000 – 130.000)	50.000 kr.

1.18 Verkfall og uppsøgn

Fíggjarmálaráðið hevur høvuðsavtalu við hesi feløg: Búskapar- og Løgfrøðingafelag Føroya, Farmakonomforeningen, Dansk Farmaceutforening, Felagið Maskinmeistaralærarar, Fakfelag Sjómansskúlalærara og Føroya Lærarafelag. Spurningurin um, hvat skal henda, tá ið eitt verkfall er av, er umrøddur í høvuðsavtalunum. Í høvuðsavtaluni millum BLF og Fíggjarmálaráðið stendur í § 10 stk. 5: *“Tá ið ósemjan er av, fer hvørt starvsfólkið til arbeiðis aftur, har tað starvaðist beint undan ósemjuni, og tað áliggur báðum partum at gera sítt til at fáa vanlig og friðarlig arbeiðsviðurskipti aftur.”* Líknandi orðingar eru í hinum høvuðsavtalunum.

Har eingin høvuðsavtala er, er tað eitt ivamál, um arbeiðsgevarin hevur skyldu at taka fólk aftur í arbeiði. Spurningurin hevur ikki verið royndur í Føroya rætti, men í Danmark er dómsvenjan tann, at arbeiðsgevarin hevur ikki skyldu at taka starvsfólk aftur í arbeiði eftir verkfall, sí AT 1998/62 og U2003/667H.

1.19 Tá ið starvsfólk sigur upp

Starvsfólk hava vanligu 1 mánaðar uppsagnarfrest til at fara úr starvi tann síðsta í einum mánaði.

1.20 Fráfaringaravtala

Tá setanarmyndugleiki metir tað neyðugt at enda samstarvið við eitt starvsfólk, er útgangsstøðið, at ein vanlig uppsagnartilgond við støði í vanligu fyrisitingarligu reglunum, skal byrja. Í serligum førum kann tað tó vera ein fyrimunur fyri bæði tann setta og setanarmyndugleikan, at fráfaringaravtala verður gjørd. Tá er ikki talan um eina fyrisitingarliga avgerð, og vikið kann verða frá reglum um hoyring o.a¹. Tó er sakligheitskravið framvegis galdandi.

Í sambandi við uppsagnir grundaðar á sparingar, bygnaðarbroytingar, umlegging av uppgávum v.m. metir Fíggjarmálaráðið tað ikki vera neyðugt at gera fráfaringaravtalar, og tá eigur ein vanlig uppsagnartilgond at vera útgangsstøðið.

Fíggjarlig atlit

Tá fráfaringaravtalar verða gjørdar, skulu skynsom fíggjarlig atlit takast, og kostnaðurin av eini fráfaringaravtalu eigur ikki at verða hægri enn væntaði kostnaðurin av eini vanligari uppsøgn. Setanmyndugleikin eigur at skjalfesta hetta í eini útrokning, og somuleiðis skal grundgevast fyri hví fráfaringaravtala er gjørd heldur enn ein uppsøgn.

Innihald í eini fráfaringaravtalu

Somu viðurskifti, ið verða viðgjørd í eini uppsøgn, skulu eisini vera partur av eini fráfaringaravtalu. Eitt nú avtala um nær endaligt upphald er, fríttstilling, lønarútgjald, uppgerð av frítíð, loyaltetsskylda v.m. Mótrokning í áðrari inntøku skal somuleiðis ásetast í fráfaringaravtaluni. Sí 1.17 fyri nærri lýsing av reglunum um mótrokning. Harafturat skal vera eitt brot um arbeiðsútgerð, og verður avtalað at starvsfólkið yvirtekur arbeiðsútgerð, skal hetta gerast í samsvari við rundskrivnið “um burturbeining av KT-útbúnaði”.

Fyri at tryggja, at setanarmyndugleikin ikki kann verða ákærdur fyri valdsreingjan, skal starvsfólkið hava skikkaða umboðan. Skikkað umboðan er annaðhvørt yrkisfelag ella advokatur, og hesin eins og starvsfólkið umframt setanarmyndugleikin skriva undir avtaluna. Hetta kann innibera ein kostnað fyri starvsfólkið, og útgangsstøðið er, at hvør partur sær ber egnan kostnað av gerð av eini fráfaringaravtalu.

Í einstøkum førum kann víkjast frá oman fyri standandi krøvum til fráfaringaravtalar, og tá hevur setanarmyndugleikin skyldu at skjalfesta, at hetta er fíggjarligt skynsam.

Til ber at fáa ein leist til fráfaringaravtalar frá Fíggjarmálaráðnum.

¹ UfR2005.616H og UfR2005.622H.

Kapittul 2. Uppsøgn, grundað á viðurskifti hjá tí setta

2.1 Skjalfesting

Í einum uppsagnarmáli er tað týdningarmikið, at málið er væl skjalfest, t.e. at alt, sum hevur týdning, er skrivað niður.

Hevur til dømis verið talan um ónøgd við arbeiðið hjá starvsfólkinum, er tað viðkomandi at hava frágreiðingar frá fundum, har hetta ónøgdsemi hevur verið lagt fram. Eisini um talan hevur verið um samstarvstrupulleikar.

Er talan um nógva sjúkrafráveru, er tað viðkomandi at kunna skjalfesta samrøður, sum hava verið um tað. Í einari slíkari samrøðu kann vera ført fram, at stovnurin heldur tað vera óheppið við tí nógvu sjúkrafráveruni, og sagt kann vera frá, at framhaldandi nógv sjúkrafráveru kann hava við sær setanarligar fylgjur. Uppsøgn vegna sjúkrafráveru skal vera skjalfest við sjúkrafráveruuppgerð.

2.2 Samrøður um trupulleikar

Áðrenn setanarmyndugleikin fer at hugsa um at siga starvsfólk úr starvi, tí at viðurskifti teirra eru ikki sum tey skulu vera, skulu royndir at bøta støðuna verða gjørdar fyrst, og tí eigur nærmasti leiðarin at hava samrøðu við starvsfólkið. Starvsfólkið kann hava hjásita við til tílíka samrøðu, til dømis álitisfólkið.

Í samrøðuni eigur leiðarin at gera greitt, hvat tað er, sum er ikki nóg gott, og roynt skal vera at finna orsakirnar. eru linnandi umstøður ella er nakað umberiligt, skal tað verða tikið við í samlaðu metingini.

Tað er skilagott at skriva frágreiðing frá fundinum, sum starvsfólkið antin kann vátta, ella – í minsta lagi – fær avrit av.

Umhugað eigur eisini at vera, um starvsfólkið skal hava eina ávaring um tey viðurskifti, sum eru umrødd.

Sí meira um ávaringar í 2.5.

Koma nýggjar upplýsingar fram í samrøðuni, kann tað vera viðkomandi – kanska enntá eitt krav - at tær verða kannaðar, so at málið kann vera lýst út í æsir.

Tá ið samrøðan er av, stendur tað til setanarmyndugleikan at gera av, um viðurskiftini geva orsök til at eftirmeta eina framhaldandi setan, herundir um farast skal undir eina uppsagnartilgongd.

2.3 Proportionalitetur

Setanarmyndugleikin skal í øllum metingum um setanarrættarlig tiltøk hugsa um, hvussu harðlig tiltøkini skulu vera.

Tað er ein fyrisitingarlig meginregla, at almennir myndugleikar skulu ikki taka harðligari stig enn neyðugt. Ein almennur setanarmyndugleiki skal tí, tá ið trupulleikar eru við einum starvsfólki, royna at loysa málið við teimum minst víðfevndu inntrivunum.

Tá ið mett verður, um inntrivini eru proportional, kann verða hugt at:

- Hvør er trupulleikin?
- Hvønn týdning hevur trupulleikin fyri stovnin og uppgávarnar
- Er ávaring givin áður
- Starvsaldur hjá starvsfólkinum

Vísir tað seg, at starvsfólkið – hóast ávaring – ikki tekur aðrar partar fyri, kann vera neyðugt at siga starvsfólkið úr starvi.

Í onkrum førum kann uppsøgn verða givin uttan ávaring frammanundan. Tað kann vera til dømis, tá ið tann setti hevur gjørt okkurt revsivert, sum ikki verður hildið at vera sømiligt.

Sí annars 2.2 um samrøður um trupulleikar.

2.4 Skylda til víðkaða partshoyring

Tá ið setanarmyndugleikin ætlar at seta í verk eina setanarrættarlíga atgerð, hevur starvsfólkið krav um at verða partshoyrt, áðrenn avgerð verður tikin.

Í summum málum er ein skylda til partshoyring, sum fer longri enn reglurnar í fyrisingarlógini, j.b. m.a. FOB 1990.363.

Skylda er til víðkaða partshoyring í sambandi við uppsagnir, har grundgivið er við, at okkurt er at lasta tí uppsagda, t.e. disiplinerar uppsagnir (agauppsagnir).

Hetta er eisini galdandi fyri diskresjoneerar uppsagnir, tá ið hildið verður, at viðkomandi er ikki skikkaður vegna t.d. samstarvstrupulleikar ella vantandi førleika.

Víðkað partshoyring áleggur setanarmyndugleikanum at partshoyra um tær faktisku umstøðurnar. Harumframt skal eisini hoyrast um, hvussu myndugleikin hevur mett um próvtilfar og rættarlígar spurningar í málinum. Hetta fevnir eisini um viðurskifti hjá tí setta, sum myndugleikin hevur lagt dent á, og fyríbilsáskoðanina hjá myndugleikanum á málið. Boðast skal eisini frá, hvørja støðu myndugleikarnir hava til teir rættarlígu spurningarnar í málinum, herundir tær rættarreglur, ið kunnu hugsast at verða brúktar, og hvussu tær verða brúktar í hesum málinum.

Sí annars 1.4 um partshoyring eftir fyrisingarlógini.

Skyldan til víðkaða partshoyring er ikki galdandi fyri uppsagnir, sum standast av sparingum, sjúku o.tl.

2.5 At geva ávaring

Endamálið við einari ávaring er at gera starvsfólkinum greitt, at viðurskifti eru í atburði, arbeiðslagi ella í aðramáta, sum skulu broytast.

Ávaringin skal vera saklíga grundað, og starvsfólkið skal partshoyrast um ávaringina, áðrenn hon verður givin. Í ávaringini skal standa, hvat ið ikki er nøktandi, og hvat ið skal betrast, og um fylgjur, ið kunnu standast av tí, at ongin bati sæst.

Eftir ávaringina skal starvsfólkið hava eina rímlíga tíð at vísa bata í viðurskiftinum. Hvussu leingi tað skal vera, er alt eftir umstøðunum.

Í málum um ov vánalíga uppmøting ella líknandi skal setanarmyndugleikin krevja bata alt fyri eitt.

Í ávísam sáttmálum er ásett, at tá ið ávaring verður kunngjørd, skal álitisfólkið á staðnum vera hjástatt.

2.6 Uppsagnargrundir

Í þertunum 2.6.1 til 2.6.7 verða viðgjørdar nakrar orsakir, sum eftir ítøkiligari meting kunnu føra til uppsagnir.

2.6.1 At vera óegnaður

Neyðugt kann vera við uppsøgn, er starvsfólkið ikki ført fyri at gera eitt arbeiði, ájavnt tí, ið væntað verður av einum, sum er settur í starv við ávísam innihaldi.

Uppsøgn eigur í slíkum førum ikki at vera givin, uttan at starvsfólkið frammanundan hevur fingið eina ávaring.

Tá ið starvsfólkið eftir at hava fingið ávaring ikki hevur gingið krøvum um bata á mæti, kann setanarmyndugleikin í sínari meting um uppsøgn, hava fyrilit fyri:

- Hvønn týdning tað hevur fyri stovnin, at starvsfólkið ikki megnar at røkja starvið
- Hvørji evni vanta, og um starvsfólkið hevur fingið ella sýnt áhuga fyri eftirútbúgving
- Hvussu leingi starvsfólkið hevur verið í starvi

Grundreglan um proportionalitet skal vera havd í huga (sí 2.3).

2.6.2 Sjúka og sjúkrafrávera

Sjúka er í útgangsstöðu lógligt forfall, men kortini kann sjúka og sjúkrafrávera eftir ítökiligari meting grunda eina uppsögn.

Trupulleikin vísir seg ofta við, at ein ella fleiri langar sjúkrafráverur hjá starvsfólkunum seta stovnin í eina trupla stöðu, og sum frá líður, fer setanarmyndugleikin at umhugsa uppsögn.

Avgerð um uppsögn er tongd at ítökiligum viðurskiftum, millum øðrum:

- Hvussu long er sjúkrafráveran (eingin áseting er um, hvussu leingi fólk kunnu vera sjúk)
- Læknafaklig forsögn um útlitini
- Stendst sjúkan av arbeiðinum
- Kann sjúkan taka seg upp aftur

Tá ið mett verður um sjúkrafráverulongdina, má fyrilit verða havt fyri:

- Hvar starvsfólkið er í organisasjónini, og hvørjar uppgávur tað røkir
- Ta ávirkan, sjúkrafráveran hevur á uppgávnar

Verður staðfest, at starvsfólkið eftir øllum líkindum ikki verður ført fyri aftur at taka við starvinum, verður tað hildið at vera sakligt hjá setanarmyndugleikanum at fara undir eina uppsagnartilgongd, hóast sjúkrafráveran er stutt.

Nógvar stuttar sjúkrafráverur – til dømis í tilknýti við vikuskifti – kunnu í onkrum førum geva illgruna um svik. Setanarmyndugleikin skal í slíkum førum royna at lýsa serligu orsakirnar og tosa við starvsfólkið um spurningin og geva ávaring, áðrenn farið verður til uppsögn.

Tá ið uppsögn er grundað á nógva sjúkrafráveru, verður partshoyrt um sjúkrafráveruuppgerðina. Vanliga er ikki neyðugt við víðkaðari partshoyring, tá ið talan er um uppsögn vegna sjúku ella sjúkrafráveru.

2.6.3 Trupulleikar av misnýtslu

Trupulleikar við misnýtslu hava ofta við sær, at arbeiðið verður ikki røkt til fulnar og í mongum førum eisini nógva fráveru.

Sjálv uppsagnargrundin fer tá vanliga at vera frávera, sjúkrafrávera ella at starvsfólkið ikki megnar at røkja arbeiðsuppgávnar.

Sí annars eisini um uppsagnargrundir omanfyri og niðanfyri.

Sí eisini rúsevnapolitikkin hjá landinum.

2.6.4 Samstarvstrupulleikar

Heitið samstarvstrupulleikar fatar um nógvar ymiskar trupulleikar í tí dagliga arbeiðinum.

Felags fyri trupulleikarnar er, at teir hava vart leingi, støðugt ella afturvendandi, og at teir eru til ampa fyri samstarvið á stovninum ella á deildini og ávirka ofta beinleiðis arbeiðið.

Tað er sera týðningarmikið, at setanarmyndugleikin ger starvsfólkinum, sum hildið verður at vera høvuðsatvoldin til samstarvstrupulleikarnar, greitt, at batnar atburðurin ikki, kann tað fáa avleiðingar.

Tað er eisini avgerandi, at starvsfólkið fær høvi at gera viðmerkingar til upplýsingarnar í málinum og til, hvussu setanarmyndugleikin metir teir. Tað kann verða gjørt, so hvørt sum málið tekur seg upp og í seinasta lagi í sambandi við partshoyringina, tá ið setanarmyndugleikin ætlar at taka avgerð í málinum.

Skal nakar sigast úr starvi, tí samstarvstrupulleikar eru, so er tað tann, sum er høvuðsatvoldin til samstarvstrupulleikarnar. Viðkomandi skal hava fingið at vita – kanska við einari formligari ávaring -, at atburðurin er ikki nóg góður, og viðkomandi skal hava havt móguleikar at broyta atburð, og tað skal ikki kunna sigast, at onnur eru høvuðsatvoldin til trupulleikarnar.

Eru tvey starvsfólk eins góð um samstarvstrupulleikarnar, og annar teirra verður uppsagdur fyri at skapa frið, tá verður uppsögnin framd á sama hátt, sum tá ið ein skuldi valt millum hesi bæði í sambandi við eina spariuppsögn.

Lagt kann vera aftrat, at leiðslan sjálvandi eigur at gera hvat hon kann, at samstarvstrupuleikar ikki sleppa at gerast so stórir, at teir føra til uppsagnir.

2.6.5 Ólydni

Tað liggur í leiðslurættinum, at arbeiðsgevarin leiðir og býtir út arbeiðið og gevur starvsfólkinum boð um, hvat skal gerast, og hvussu tað skal gerast.

Í heitinum ólydni liggur í hesum føri, at eitt starvsfólk noktar at gera eftir lógligum boðum, t.e. boðum, sum eftir setanaravtaluni kunnu verða lögð á viðkomandi. At nokta at gera eftir boðum verður vanligi mettt sum grovt brot á setanaravtaluna og kann eftir ítøkiligari meting føra til burturvísing.

Vanliga er tað ein treyt fyri at kunna vísa eitt starvsfólk burtur, at setanarmyndugleikin hevur gjørt starvsfólkinum greitt, hvørji krøv eru til uppgávuna, og hevur ávarað um fylgjurnar av at sýta fyri at gera sum álagt er.

Sí meira í 2.7 um burturvísing.

Ólydni kann vera, at starvsfólkið noktar at gera ávísar uppgávur ella við vilja ger arbeiðið seinni ella verri enn vanligt.

Áleggur setanarmyndugleikin nakað, sum verður hildið at vera púra hópisleyst ella órimiligt eftir starvinum at døma, kann starvsfólkið nokta. Somuleiðis um nakað verður álagt, sum er til vanda fyri lív og heilsu ella er eitt álop á heiður og æru. Rættarpraksis er, at nógv krevst, at starvsfólk kann nokta við slíkum grundgevingum.

Starvsfólk kunnu tó altíð nokta at fylgja beinleiðis ólógligum boðum.

2.6.6 Ólóglig frávera

Ólóglig frávera verður vanligi hildin at vera mishald av setanaravtaluni.

Setanarmyndugleikin eigur tó at kanna, hví starvsfólkið er burtur, og um tað eru góðar grundir til tess.

Í samlaðu metingini kann dentur verða lagdur á:

- Um starvsfólkið uttan drál hevur roynt at siga frá fráveruni
- Um starvsfólkið áður hevur verið ólógliga burtur ella er komið ov seint og hevur fingið ávaring fyri tað
- Hvønn týdning fráveran hevur fyri at røkja starvið
- Starvsaldurin hjá tí setta

Har, sum tað er ein avgjørd fyritleyt í starvinum, at møtt verður til tíðina, vil ólóglig frávera eftir einari ítøkiligari meting kunna grunda eina burturvísing.

Burturvísing kann eisini koma upp á tal, tá ið starvsfólkið áður hevur fingið ávaring fyri ólógliga fráveru ella ov vánaliga uppmøting og framhaldandi brýtur sínar skyldur og ikki bara smávegis.

Sí annars 2.7 um burturvísing.

2.6.7 Brot á dekorumregluna

Dekorurreglan er ásett í § 9 í tænastrupulógini: *”Tænastumaður skal samvitskufult halda tær fyri starv hansara galdandi reglur, og skal bæði í og uttan fyri tænastu vísa slíkan atburð, sum starvi hansara sómir.”*

Hildið verður, at sáttmálasett starvsfólk eisini hava skyldu bæði í og uttan fyri tænastu at vísa slíkan atburð, sum sómir seg starvinum.

Dekorurkravið verður mettt eftir innihaldinum í starvinum og í hvørjum umhvørvi, arbeiðið verður gjørt.

Uppsøgn grundað í dekorur verður ofta framd í sambandi við, at tann setti hevur gjørt okkurt revsivert, men dekorurkravið kann eisini verða brotið, hóast gerðin hjá tí setta er ikki revsi-verd eftir revsilógini.

Tá ið setanarmyndugleikin fær kunnleika um revsiverd viðurskifti hjá einum starvsfólki, skal myndugleikin gera eina ítökiliga meting út frá upplýsingunum í málinum, um grund er til at fara undir eina uppsagnartilgongd.

2.7 Burturvísing

Í serligum fœrum ber tað til at vísa eitt starvsfólk burtur. Tað er at siga starvsfólkið úr starvi við ongari uppsagnarfreist.

Burturvísing krevur grovt mishald frá starvsfólksins síðu. Til dømis ólýdni, arbeiðsnoktan, ólóglig frávera, óhøviskur atburður, serliga tá ið talan er um at hótta leiðslumyndugleikarnar. Fyri starvsmenn er tað ásett í starvsmannalógini § 4.

Burturvísing er ein sera hørð revsátgerð, og tí eigur setanarmyndugleikin at umhugsa, um mishaldið hjá starvsfólkinum kann verða handfarið við linari revsátgerð.

Hvørt talan er um grovt mishald, verður avgjørt eftir einari ítökiligari meting.

Týdning fyri metingina hevur:

- Um starvsfólkið áður hevur fingið ávaring fyri líknandi atburð og hevur fingið at vita, at endurtøka kann hava burturvísing við sær
- Um setanarmyndugleikin hevur gjørt greitt, at avgerandi dentur verður lagdur á, at reglan, sum starvsfólkið hevur forbrotið seg ímóti, skal verða hildin

Harumframt kann dentur verða lagdur á:

- Starvsaldur hjá tí setta
- Hvussu setanarviðurskiftini hava verið fram til grova mishaldið
- Um mishaldið kann verða hildið at vera tilætlað brot á reglurnar
- Um setanarmyndugleikin áður hevur góðtikið slíka framferð

Avgerð um burturvísing skal verða tikin skjótt og eigur at verða tikin beinleiðis í sambandi við mishaldið. Tó eigur partshoyring at vera.

Treytin fyri at burturvíst verður í sambandi við mishald, er lokin, um partshoyringin verður beinanvegin. Tann fyrisitingarliga avgerðin um burturvísing verður tikin eftir partshoyringina.

Ítökiligu umstøðurnar í málinum kunnu gera, at styttri freist enn vanligt verður givin til partshoyringina.

Tað er skylda til viðkaða partshoyring, tá ið talan er um burturvísing. Talan er um eina ikki lógarásetta meginreglu.

Sí annars 2.4 um viðkaða partshoyring.

Tá ið sakligar grundir tala fyri tí, kann setanarmyndugleikin biðja starvsfólkið um ikki at mæta til arbeiðis, fyrr enn avgerð er tikin í málinum.

2.8 120 daga reglan

Í starvsmannalógini lesa vit:

§ 5. stk. 2. Tó kann vera fyrisett í skrivligum sáttmála í einstøkum tænaviðurskiftum, at starvsmaður kann sigast upp við 1 mánaðar freist til upphald, tá ið ein mánaður er úti, tá ið ið starvsmaður innan fyri eitt tíðarskeið av 12 fylgjandi mánaðum hevur tikið ímóti lön undir sjúku í 120 dagar tilsamans. Gildi uppsagnarinnar er treytað av, at hon verður givin beint aftan á teir 120 sjúkradagarnar, og meðan starvsmaður framvegis er sjúkur, harafturímóti skerjast gildi ikki av, at starvsmaður er komin aftur í starvið, eftir at uppsøgnin er givin

Henda grein gevur arbeiðsgevara rætt til, undir teimum í greinini nevndu treytum, at siga starvsmanni úr starvi við 1 mánaðar freist. Teir 120 dagarnir fevna um allar dagar í árinum, eisini sunnu- og halgidagar, og nýtast ikki at vera samanhangandi.

Avtalan skal vera skrivlig og avtalað við einstaka starvsmannin eitt nú í setanarbrævinum.

Sjúka í sambandi við viðgongutið verður sum undantak ikki tald upp í teir 120 dagarnar, men sjúka ella skaði, sum er fingin í sambandi við arbeiði hjá starvsmanni, verður tald við.

Teir 12 fylgjandi mánaðirnir fylgja ekki álmanakkaárinum. Tað merkir, at teir verða roknaðir 12 mánaðir aftureftir frá einum ávísum degi, t.d. uppgerðardegnum. Uppsøgn skal fara fram í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum og ikki frammanundan. Arbeidsgevarin eigur at fáa rímiliga tíð at viðgera uppsagnarmálið, eftir at teir 120 dagarnir eru farnir.

Staðfest er soleiðis í dómsúrskurði, at uppsøgn eftir 128 dagar er at meta sum rættstundis í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum, men uppsøgn eftir 130 dagar ikki er rættstundis.

Tað er tó ein treyt, at starvsmaður framvegis er sjúkur, tá ið uppsøgnin verður givin, soleiðis at skilja, at kemur starvsmaður aftur til arbeiðis, áðrenn uppsøgnin er givin, kann 120 daga reglan ikki verða nýtt.

Ásetingin í § 5, stk. 2 skal skiljast á tann hátt, at tá ið 120 daga tíðarbilið skal verða roknað, kunnu sjúkradagar ikki verða roknaðir við frá einum tíðarbili frammanundan, tá ið tað var møguligt at nýta 120 daga regluna, uttan at hon var nýtt. Tað vil siga, at er viðkomandi starvsmaður eftir 140 døgum vorðin frískur aftur og av nýggjum er vorðin sjúkrameldaður, skulu ganga 120 nýggir sjúkradagar, ið ikki nýtast at vera samanhangandi, frá fyrsta sjúkradegi, og samstundis vera innan fyri eitt 12 mánaða tíðarskeið, áðrenn viðkomandi kann verða sagdur úr starvi eftir § 5, stk.2.

Er starvsmaður alment settur, gevur arbeidsgevari, vísandi til fyrisingarlógina, serliga kap. 5 um partshoyring og kap. 6 um grundgeving, honum eitt ætlanarskriv um uppsøgn, samstundis sum starvsmaður fær eina hoyringarfreist, ið er 14 dagar, at koma við sínum viðmerkingum til ætlanarskrivið.

Teir dagarnir, ið henda mannagongd førir við sær, elva ikki til, at uppsagnardagurin verður framskotin í tann mun, at uppsøgn í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum ikki kann verða givin. T.d. var uppsøgn á 133 degi, tá ið ætlanarskrivið varð sent starvsmanninum á 126 degi, góðkent sum verandi í samsvari við starvsmannalógina § 5, stk. 2.

Tað er tó ikki neyðugt hjá arbeidsgevara at bíða við hoyringini, til teir 120 dagarnir eru loknir. Staðfest er í dómsúrskurði, at partshoyring kundi verða sett í verk á 109. sjúkradegi. Í starvsfólkapolitikkinum hjá landinum er einki ásett um, at arbeidsgevarar skulu brúka 120 daga regluna. 120 daga reglan hevur einki við at gera, nær ein kann siga fólk úr starvi vegna sjúku. Tað skal altíð gerast ein ítøkilig meting, um sjúkan darvar starvsfólkinum at røkja starvið. Starvsfólk kunnu verða søgd úr starvi vegna sjúku, hóast tey ikki hava verið burtur í 120 dagar, og tá við vanligari uppsagnarfreist. Tað er heldur ikki rætt at brúka 120 daga regluna fast og regluligt, til dømis um starvsfólkið sambært læknáttan er fult ført fyri at røkja starvið aftur, tá ið 130 dagar eru farnir.

2.9 Uppsøgn vegna aldur

Í rundskrivi nr. 9001 frá 9. mars 2022 um fráfaringsaldur stendur soleiðis: *“Tað áliggur almenna arbeidsgevaranum at siga alment settum starvsfólki upp í so góðari tíð, at tey kunnu fara úr starvi við endan á tí manaði, tey fylla 72 ár.”* Víðari stendur: Arbeidsgevarar kunnu tó velja at leingja setanina, eftir at starvsfólk hava fyllt 72 ár. Tað verður gjørt við at seta starvsfólkið í eitt upp í tvey ára tíðaravmarkað starv, og tað kann verða gjørt fleiri ferðir.

Kapittul 3. Uppsøgn grundað á viðurskifti hjá stovninum

3.1 Uppsagnargrundir

Uppsagnir kunnu vera sakliga grundaðar á viðurskifti hjá stovninum. Skal stovnurin spara, kann tað hava uppsagnir við sær. Missir stovnurin uppgávur, kann tað hava uppsagnir við sær. Verða bygnaðarbroytingar, umleggingar og effektiviseringar settar í verk, kann tað hava uppsagnir við sær. Krøvini kunnu komauttanefrir, ella broytingarnar kunnu verða settar í verk á stovninum sjálvum.

Bæði tænastrumenn og sáttmálasett kunnu verða uppsøgd, detta uppgávarnar í starvinum burtur ella starvið verður niðurlagt. Fyri tænastrumenn eru tó serligar reglur.

3.2 Aðrir máttar at spara

Áðrenn fólk verða søgd úr starvi, eigur stovnurin at vita, um til ber at minka lønarútreiðslurnar á annan hátt, til dømis við:

- Natúrligari fráfarir
- Eldrapolitikki
- Partíðarstrøvm
- At minka um yvirtíð og eykaarbeiði, avspákan heldur enn útgjald
- At meta um starvsfólkahópin av nýggjum og ikki seta yvirqualifiserað fólk
- At flyta starvsfólk innanhýsis og millum stovnar

3.3 Álitisfólk og onnur

Tá ið leiðslan veit um uppsagnir, sum standast av sparingum, bygnaðarbroytingum og tilfikum, sum kann hava uppsagnir við sær, skal leiðslan taka samstarvsráð og álitisfólk við í tilgongdina. Tað skal verða gjørt í so góðari tíð, at tey fáa veruligt høvi at ávirka tilgongdina.

3.4 Um at velja burturúr

Er neyðugt at siga fólk úr starvi, er eisini neyðugt at hugsa um, at stovnurin eisini fram í tíðina skal kunna røkja sínar uppgávur til fulnar. Tí verða øll starvsfólk mett við tí í hyggju at varðveita tey best skikkaðu. Detta uppgávur burtur, merkir tað ikki av sær sjálvum, at júst tey, sum hava havt hesar uppgávur, skulu verða søgd upp. Verður spart, uttan at uppgávur falla burtur, kann tað hava við sær, at starvsfólk við ávísnum uppgávum verða søgd upp, og at onnur taka uppgávarnar á seg. Starvsfólk, sum eru í farloyvi, eru hvørki betur ella verri stillað enn onnur, tá ið um slíkar uppsagnir ræður.

Setanarmyndugleikin ger av, hvør verður sagdur upp. Tað er ein partur av leiðslurættinum.

Uppsagnir skulu altíð vera sakliga grundaðar.

Tá ið uppsagnargrundin er sparing, sum er saklig grund, krevst eingin serlig grundgeving móttvegis tí einstaka (sí 3.7). Leiðslan fremur í slíkum førum uppsagnirnar eftir galdandi reglum, ætlanarskrivi, freistum o.ø. Viðvíkjandi sakligheit, sí annars 3.5.

Tað er umráðandi, at tilgongdin at velja, hvør skal sigast úr starvi, er væl skipað. Hetta má vera tillagað eftir stóddini á stovninum. Niðanfyrri eru nøkur uppskot um, hvussu farast skal fram.

3.4.1 At seta upp kriteriá

Leiðslan setur upp, hvørji kriteriá dentur skal verða lagdur á, tá ið stóða verður tikin til, hvør skal sigast upp.

3.4.2 Innstilling frá leiðarum

Leiðararnir kenna síni starvsfólk, og við valdu kriteriumum og við atliti at uppgávarum hjá stovninum metir leiðarin gjølla um hvørt einstakt starvsfólk.

Leiðararnir gera síðan innstilling um, hvør av teirra starvsfólkum eigur at verða sagt upp. Innstillingin eigur at vera skrivlig fyri at tryggja haldbæri í argumentunum og fyri at skjalfesta málið.

3.4.3 Tvørgangandi meting

Samlaða leiðslan tekur støðu til innstillingarnar. Starvsfólkini verða táksett í einum breiðari høpi enn bara starvsfólkini á deildini, har tey starvast. Aðrir leiðarar, sum eisini kenna starvsfólkini, kunnu siga sína hugsan.

3.4.4 Innstilling

Við grundarlagi í tvørgangandi metingunum ger starvsfólkadeildin (ella ein serlig nevnd) innstilling til leiðsluna um, hvør ið skal sigast upp.

3.4.5 Avgerð/viðtøka/val hjá stjórn/stýri/leiðslu

Tann, sum hevur uppsagnarheimildina (vanliga stjórin), ger av, hvør ið verður sagdur upp, eftir innstillingini.

3.5 Sakligar grundir/kriteria

Tá ið sett verður, hvørji starvsfólk eru best skikkað, verður sett itøkilig og einsæris um førleikarnar hjá starvsfólkunum eftir tørvinum á stovninum. Á hesum grundarlagi verður sett um, hvønn stovnurin best kann vera fyruttan.

Sum heild er tað sakligt at leggja dent á tað sama, sum dentur verður lagdur á í einari setanartilgongd.

Eisini tá ið uppsagnir standast av viðurskiftum á stovninum, skulu lógir verða hildnar og reglur fylgdar. Nevnst kunnu fyrisitingarlógin, starvsmannalógin, javnstøðulógin, líksskaparreglan, forboðið fyri at seta meting undir reglu og forboðið fyri valdsreingjan.

Metingin av einum starvsfólki eigur at fevna um:

- Fakligar førleikar
- Uppgávurøkt
- Persónligar førleikar

Tá ið um fakligar førleikar ræður, kann tað millum annað vera skilagott at hyggja at:

- Útbúgving
- Skeiðum
- Viðkomandi arbeiðsroyndum
- Røkt av møguligum serfrøðingauppgávum
- Fakligum smidleika

Tá ið hugt verður at uppgávurøktini, kann tað vera viðkomandi at hyggja at:

- Dygd
- Skjótleika
- Dugnaskapi

Viðvíkjandi teimum persónligu førleikunum er skilagott at hyggja at:

- Arbeiðshugi og nærlagni hjá tí setta
- Hvussu smidligur
- Hvussu fúsur at laga seg
- Hvussu góð samstarvsevni
- Hvussu álítandi og støðugur
- Øðrum viðurskiftum, sum hava týðning í starvinum

Er tað, ið nevnt er omanfyri, ikki nóg mikið til at koma til eina niðurstøðu, kann eisini verða tikið við í metingina slíkt sum:

- Aldur
- Starvsaldur

- Onnur saklig viðurskipti

Áðrenn avgjört verður at siga ávíst starvsfólk úr starvi, eigur at verða hugsað um, um til ber at flyta viðkomandi í annað leyst starv.

3.6 At seta meting undir reglu

Forboðið fyri at seta meting undir reglu er eisini galdandi, tá ið talan er um uppsagnir. Tað er tí ikki loyvt at siga upp eftir føstum reglum, sum til dómis at tey, sum komu seinast í starv, skulu fyrst úr starvi (SIFÚ). Ei heldur er loyvt at siga øll tey elstu upp, ella øll tey yngstu, ella øll tey, sum eru í farloyvi.

Almenni myndugleikin hevur, tá ið uppsagnir eru grundaðar í viðurskiptum á stovninum, altíð skyldu at gera eina ítøkiliga, einsæris meting av førleikunum hjá starvsfólkunum, at finna út av, hvat starvsfólk stovnurin best kann vera fyruttan. Ella við øðrum orðum, at arbeiðsmegin við besta førleikanum verður varðveidd.

Tá ið metingin verður gjørd, kann SIFÚ-reglan, hóast ólóglig einsamøll, vera eitt av fleiri atlitum. Tað er staðfest í dómsvenju.

3.7 Partshoyring

Tá ið uppsagnir eru grundaðar á viðurskipti á stovninum, verður partshoyrt um hesi viðurskipti, eitt nú krøv til sparingar, bygnaðarbroytingar og ætlanir um rationaliseringar. Kunnað verður um, hvørji hesi viðurskipti eru heilt ítøkiliga, so at tann spurdi kann taka støðu til tey. Eisini verður kunnað um tey kritería, sum eru brúkt, tá ið avgjört er, hvør verður sagdur úr starvi. Í uppsagnarmálum, har fleiri verða søgd upp, av tí at spart verður, er nóg mikið at upplýsa um tey kritería, sum hava verið brúkt. Ikki krevst tá so neyv grundgeving um tað eina starvsfólkið sammett við hini.

Viðvíkjandi partshoyring annars, sí 1.4.

Tá ið uppsagnir eru grundaðar á viðurskipti á stovninum, er ikki neyðugt við víðkaðari partshoyring, sí 2.4.

Viðvíkjandi hoyringarsvarinum verður víst til 1.4.

Dæmi 1. Ætlanarskriv um uppsögn, grundað á viðurskifti hjá stovninum

Navn dagfesting
Adressa

Ætlanarskriv um uppsögn

Xstovan hefur ætlan um at siga teg úr starvi vegna [her koma so grundirnar, til dæmis sparingar, arbeiðstørv, vantandi játtan]

[Síðan verður greitt frá, hvussu komið er fram til, at NN skal sigast upp. Hvussu kritería eru sett upp, og hvussu viðgerðin annars hefur verið.]

Xstovan umhugsar tí at siga teg úr starvi við 6 mánaða freist til at fara úr starvi tann 31. august í 20xx.

Áðrenn avgerð verður tikin, hefur tú høvi til at seta fram tíni sjónarmið sambært fyrisitingarlógini.

Xstovan skal hava tínar viðmerkingar í seinasta lagi tann xx, klokkan xx. Viðmerkingarnar verða at lata NN.

Hoyra vit ikki frá tær, áðrenn freistin er úti, kanst tú rokna við, at avgerð verður tikin grundað á tøkum upplýsingum í málinum.

Vit skulu gera vart við, at ætlanin ikki er grundað á ónøgd við títt arbeiði, men kemst av teimum nevndu umstøðunum.

Avrit av ætlanarskrivinum er sent [fak]felagnum. (ella [fak]felagið hefur fingið boð um, at ætlanarskriv er sent)

Vinaliga NN

Eg vátti at hava fingið hetta skriv

Dagfesting og undirskrift

Dømi 2. Uppsøgn, grundað á viðurskifti hjá stovninum (tá ið hoyringarsvarið hevur ikki broytt ætlanina, ella einki hoyringarsvar er komið)

Navn dagfesting
Adressa

Uppsøgn

Við hesum verður tú loystur úr starvi tínum her á Xstovuni, grundað á [eitt nú sparingar].

Tú verður sagdur úr starvi við 6 mánaða freist at fara úr starvi tann 31. xx, sambært sáttmála við xx. § xx.

Í skrivi dagfest tann xx varðst tú hoyrdur um ætlaðu uppsøgnina. Í skrivi dagfest tann xx gjørdi tú vart við, at ... [her verða so viðmerkingarnar settar upp, og sagt verður frá, hvørjar metingar og viðmerkingar Xstovan hevur gjørt].

Xstovan hevur ikki funnið grundarlag at broyta metingina, og verður tú tí sagdur úr starvi. Grundirnar eru ...

Arbeiddsskyldan í uppsagnartíðini
[Støða skal takast til, um starvsfólkið skal fríttstillast ella ikki]

{{Tá ið starvsfólkið verður ikki fríttstillað:
Tú skalt framhaldandi møta til arbeiðis í uppsagnartíðini. Tú fært frí við løn í sambandi við, at tú søkir annað arbeiði.

Tá ið tú ikki hevur hildið alla frítíðina, skalt tú halda restferiuna frá xx til xx. (sí 1.13).

{{Tá ið starvsfólkið verður fríttstillað:
Tú ert frá í dag at rokna fríttstillaður, t.e. tú skalt ikki møta til arbeiðis, og tú skalt ei heldur vera tøkur. Tú fært tína vanligu løn í tíðini, tú ert fríttstillaður.
Sum fríttstillaður eigur tú at leita eftir øðrum arbeiði. Tú verður biðin um at siga frá, um tú fært annað arbeiði, tí í tí føri kunnu vit móttroka í tí løn, tú skalt hava frá okkum. Tó er eitt minsta gjald, tú hevur rætt til undir øllum umstøðum.

Uppsagnarfreistin hjá tær, sum er x mánaðir, er longd við xx vikum/døgum, soleiðis, at restferian verður hildin undan uppsagnartíðini, meðan 5. frívikan liggur í uppsagnartíðini. Serstaka frívikan verður útgoldin eftir reglunum.

Tú verður biðin um at lata inn [lyklar ...]

Kæruvegleiðing ..

Uppsøgnin er sum áður sagt ikki grundað á ónøgd við títt arbeiði. Takk fyri ta tíðina, tú hevur verið her hjá okkum.

Vinaliga NN

Váttan fyri móttøku

Dæmi 3. Ætlanarskriv um uppsögn, grundað á viðurskifti hjá starvsfólkinum

Navn dagfesting
Adressa

Ætlanarskriv um uppsögn

Xstovan hevur ætlan um at siga teg úr starvi, tí [her koma so grundirnar, tær faktisku umstøðurnar, sum hava týdning í málinum, og hvussu stovnurin metir um tær]

Xstovan umhugsar tí at siga teg úr starvi við 6 mánaða freist til at fara úr starvi tann 31. august í 20xx.

Áðrenn avgerð verður tikin, skalt tú hava høvi til at seta fram tíni sjónarmið sambært fyrisitingarlógini. (og onkuntíð eftir ikki lógarásettu regluni um víðkaða partshoyring)

Xstovan skal hava tínar viðmerkingar í seinasta lagi tann xx, klokkan xx. Viðmerkingarnar verða at lata xx.

Hoyra vit ikki frá tær, áðrenn freistin er farin, kanst tú rokna við, at avgerð verður tikin út frá tøku upplýsingunum í málinum.

Avrit av ætlanarskrivinum er sent [fak]felagnum. (ella [fak]felagið hevur fingið boð um, at ætlanarskriv er sent)

Vinaliga
NN

Eg vátti at hava fingið hetta skriv

Dagfesting og undirskrift

Dømi 4. Uppsøgn grundað á viðurskifti hjá starvsfólkinum

Navn dagfesting
Adressa

Uppsøgn

Við hesum verður tú sagdur úr starvi tínum her á Xstovuni, tí [...]

Tú verður sagdur úr starvi við 6 mánaða freist at fara úr starvi tann 31. xx sambært sáttmála við xx. § xx.

Í skrivi dagfest tann xx varðst tú hoyrdur um ætlaðu uppsøgnina. Í skrivi dagfest tann xx gjørdi tú vart við, at ... [her verða so viðmerkingarnar settar upp, og sagt verður frá, hvørjar metingar og viðmerkingar Xstovan hevur gjørt].

Xstovan hevur ikki funnið grundarlag at broyta metingina, og verður tú tí sagdur úr starvi. Grundirnar eru ...

Arbeidsskyldan í uppsagnartíðini
[Støða sal takast til, um medarbeiðarin skal fríttstillast ella ikki]

{{Tá ið medarbeiðarin verður ikki fríttstillaður:
Tú skalt framhaldandi møta til arbeiðis í uppsagnartíðini. Tá kanst tú fá frí við løn í sambandi, við at tú seekir annað arbeiði.

Tá ið tú ikki hevur hildið alla frítíðina, skalt tú halda restferia frá xx til xx. (sí XX)

{{Tá ið medarbeiðarin verður fríttstillaður:
Tú ert frá í dag at rokna fríttstillaður, t.e. tú skalt ikki møta til arbeiðis, og tú skalt ei heldur vera tøkur. Tú fært tína vanligu løn í uppsagnartíðini.
Sum fríttstillaður eigur tú at leita eftir øðrum arbeiði. Tú verður biðin um at siga frá, um tú fært annað arbeiði, tí í tí føri kunnu vit mótrokna í tí løn, tú skalt hava frá okkum. Tó er eitt minsta gjald, tú undir øllum umstøðum hevur rætt til.

Uppsagnarfreistin hjá tær, sum er x mánaðir, er longd við xx vikum/døgum soleiðis, at restferian verður hildin undan uppsagnartíðini, meðan 5 frívikan liggur í uppsagnartíðini. Serstaka frívikan verður útgoldin eftir reglunum.

Tú verður biðin um at lata inn [lyklar ...]

Kæruvegleiðing ..

Takk fyri tíðina

Vinaliga
NN

Váttan fyri móttøku

Dæmi 5. Ætlanarskriv um ávaring

Navn

dagfesting

Adressa

Ætlanarskriv um ávaring

Xstovan ætlar at geva tær eina ávaring, tí at ... (her kemur so frágreiðingin um orsakirnar, um umstøðurnar og um, hvat setanarmyndugleikin heldur um prógvini í málinum. Eisini um avleiðingarnar, batnar starvsfólkið ikki).

Áðrenn Xstovan tekur avgerð um at geva tær ávaring, skalt tú hava høvi til at seta fram tíni sjónarmið. Tað er sambært fyrisitingarlógini og tí ikki lógarásettu grundregluni um víðkaða partshoyring.

Xstovan skal hava tínar viðmerkingar í seinasta lagi tann xx, klokkan xx. Viðmerkingarnar verða at lata xx.

Hoyra vit ikki frá tær, áðrenn freistin er farin, kanst tú rokna við, at avgerð verður tikin út frá teimum upplýsingum, sum eru í málinum.

Vinaliga

NN

Dømi 6. Ávaring

Navn dagfesting
Adressa

Xstovan gevur tær við hesum eina ávaring fyri [stutt frágreiðing]

Í skrivi dagfest tann xx varðst tú hoyrd/ur um ætlaðu ávaringina.

Er hoyringarsvar komið:

Tú hevur í tínum hoyringarsvarið gjørt vart við, at ... (her verða høvuðspunktini og viðmerkingarnar frá Xtovuni)

Xstovan heldur ikki, at tínar viðmerkingar geva orsök til at broyta okkara ætlan, og tí fært tú við hesum eina ávaring við hesari grundgeving: (stutt frágreiðing um grundirnar).

Er hoyringarsvar ikki komið:

Tá ið vit ikki hava frætt frá tær, fært tú við hesum eina ávaring við hesari grundgeving... (stutt frágreiðing um grundirnar).

ANTIN

Hevur tú ikki í seinasta lagi tann xx fingið ... kanst tú vænta, at málið fær setanarrættarligar fylgjur. (her skrivar arbeiðsgevarin um fylgjurnar, ið kunnu standast av hesum)

ELLA

Heldur atburðurin ikki uppát straks, ... kanst tú vænta, at málið fær setanarrættarligar fylgjur.

Antin:

Ávaringin kann verða kærð til ...

Ella:

Ávaringin kann ikki verða kærð til annan fyrisitingarligan myndugleika.

Eg vátti at hava fingið hetta skriv.

Dagfesting og undirskrift __

--- 0 ---