

Janúar 2009

**Spurt og svarað –
réttindi starfsmanna í tengslum við hagræðingar í
rekstri**



Efnisyfirlit

Almennt um uppsagnir	3
Hvenær hefst uppsagnarfrestur?.....	3
Hvað er uppsagnarfrestur langur?	3
Lækkun launa – hver er réttur starfsmanna?	3
Það á að segja upp fastri yfirvinnu hjá mér. Má segja upp eingöngu fastri yfirvinnu?.....	4
Yfirmaður minn hefur tilkynnt mér að ég verði leystur frá störfum í sparnaðarskyni og starf mitt verði lagt niður. Ég hef unnið hvað lengst hjá stofnuninni en aðrir starfsmenn sem hafa unnið skemur en ég halda enn vinnunni.....	4
Það á að lækka starfshlutfall mitt. Hver er réttur minn?	5
Njóta einhverjir verndar við uppsagnir?.....	5
Hvað er biðlaunaréttur?.....	6
Ber mér skylda til að vinna í uppsagnarfresti?.....	6
Eru einhver takmörk fyrir því hvað má segja upp mörgum starfsmönnum í einu?	7
Aðilaskipti að fyrirtækjum	9
Fyrirtækið sem ég starfa hjá var nýlega selt. Er ég þá búin/búinn að missa starf mitt?.....	9
Atvinnuleysistryggingar	10
Hvernig sækir ég um atvinnuleysisbætur?.....	10
Ef starfsmaður segir sjálfur starfi sínu lausu á hann þá rétt til atvinnuleysisbóta?	10
Hver er fjárhæð atvinnuleysisbóta?.....	10
Lækkun starfshlutfalls – á ég rétt á greiðslum frá Atvinnuleysistryggingasjóði?.....	10
Ábyrgðasjóður launa	13
Fyrirtækið sem ég vann hjá er gjaldþrota? Hvernig verður með launagreiðslur til mín?	13
Hver er hámarksábyrgð Ábyrgðasjóðs launa?	13
Hvernig get ég fengið greitt orlof ef atvinnurekandi er í greiðsluerfiðleikum?	14

Almennt um uppsagnir

Hvenær hefst uppsagnarfrestur?

Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót.

Hvað er uppsagnarfrestur langur?

Uppsagnarfrestur á reynslutíma opinberra starfsmanna er einn mánuður. Almennt er reynslutímabil skilgreint í kjarasamningi og/eða ráðningarsamningi sem þrjú mánuðir. Að þeim tíma liðnum er lögbundinn gagnkvæmur uppsagnarfrestur þrjú mánuðir.

Í flestum kjarasamningum aðildarféлага BSRB er uppsagnarfresturinn hins vegar lengri hjá starfsmönnum sem eru með lengri starfsaldur og lífaldur. Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfellt starf eru fjórir mánuðir ef starfsmaður hefur náð 55 ára aldri, fimm mánuðir við 60 ára aldur og sex mánuðir við 63 ára aldur.

Á almennum vinnumarkaði er lögbundinn uppsagnarfrestur að lágmarki einn mánuður eftir eitt ár í starfi, tveir mánuðir eftir þrjú ár og þrjú mánuðir eftir fimm ár. Einstakir kjarasamningar geta síðan kveðið á um lengri uppsagnarfrest.

Lækkun launa – hver er réttur starfsmanna?

Mikilvægt er að kynna sér vel ákvæði kjarasamnings í þessum efnum. Ráðningarsamningar sem fela í sér lægri laun og lakari réttindi en almennir kjarasamningar segja til um eru ógildir. Telji starfsmaður að honum sé boðið upp á lakari kjör en kveðið er á um í kjarasamningi er rétt að viðkomandi hafi samband við það stéttarfélag sem hefur samið fyrir hans hönd.

Þá skal einnig haft í huga að atvinnurekandi getur ekki einhliða ákveðið að lækka laun. Starfsmaður verður að samþykkja að laun hans séu lækkuð.

Það á að segja upp fastri yfirvinnu hjá mér. Má segja upp eingöngu fastri yfirvinnu?

Atvinnurekanda ber að segja upp fastri yfirvinnu og sérstökum ráðningarkjörum eins og þegar um uppsögn á ráðningarsamningi í heild er að ræða. Hjá flestum fastráðnum starfsmönnum er uppsagnarfrestur þrjú mánuðir en einn mánuður á fyrstu þremur mánuðum í starfi. Í kjarasamningi eða ráðningarsamningi getur verið kveðið á um lengri uppsagnarfrest.

Yfirmaður minn hefur tilkynnt mér að vegna niðurskurðar verði ég leystur frá störfum og starf mitt lagt niður. Ég hef unnið einna lengst hjá stofnuninni en aðrir starfsmenn sem hafa unnið skemur en ég halda enn vinnunni.

Opinberir starfsmenn: Í tilvikum sem þessum er mikilvægt að krefjast rökstuðnings atvinnurekanda fyrir uppsögninni. Rökstuðningur er ein helsta forsenda þess að gengið verði úr skugga um hvort að uppsögn sé byggð á málefnalegum sjónarmiðum. Áform um sparnað í rekstri ríkisstofnana geta talist málefnaleg forsenda fyrir því að tilteknum starfsmanni eða starfsmönnum sé sagt upp enda sé það mat stjórnenda stofnunar að slík ráðstöfun miði að settu markmiði um sparnað. Af lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins má ráða að fækkun starfsmanna vegna hagræðingar í rekstri stofnunar geti verið lögmæt ástæða uppsagnar. Því er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um efni máls áður en ákveðið er að segja honum upp.

Nokkur atriði sem hafa ber í huga: Þó að komist sé að þeirri niðurstöðu að nauðsynlegt sé að fækka fólki til að ná settum markmiðum um niðurskurð eða hagræðingu eru engar almennar leiðbeiningar eða reglur um það hvernig standa skuli að niðurskurði. Margir starfsmenn geta komið til álita þó að að ákveðið hafi verið hvaða þátt starfseminnar skuli helst skera niður. Það er hlutverk atvinnurekanda/stjórnanda að ákveða hvaða starfsmenn stofnunin geti helst verið án og þar með finna út á hverjum fækkunin eigi að bitna. Í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins segir að atvinnurekanda beri ekki skylda til þess að leyfa starfsmanni að tala máli sínu áður en til uppsagnar kemur sé ástæða hennar hagræðing í rekstri. Ef stjórnandi hefur hins vegar til hliðsjónar ákveðin atriði við ákvörðun sína sem skv. lögnum gæti verið tilefni til áminningar ber honum skylda til að leyfa starfsmanni að tala máli sínu. Í áliti umboðsmanns nr. 4018/2004

kemur fram að hætta sé á að mál sé ekki nægilega upplýst í samræmi við stjórnslulög nema atvinnurekandi afli upplýsinga um atriði sem geti verið tilefni til áminninga, sem hann kann að byggja á við uppsögn starfsmanna vegna niðurskurðar eða hagræðingar í rekstri.

Starfsmenn á almenna vinnumarkaðnum: Vorið 2008 voru innleidd í kjarasamninga ASÍ ákvæði um rökstuðning vegna uppsagnar. Samkvæmt þeim hefur starfsmaður rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni þar um skal berast innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og viðtalið skal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað eftir því þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á hann innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef hann æskir þess.

Það á að lækka starfshlutfall mitt. Hver er réttur minn?

Atvinnurekanda ber að segja upp starfshlutfalli rétt eins og ef um uppsögn á ráðningarsamningi í heild væri að ræða. Hjá flestum fastráðnum starfsmönnum er uppsagnarfresturinn þrjú mánuðir en einn mánuður á fyrstu þremur mánuðum í starfi. Í kjarasamningi eða ráðningarsamningi getur verið kveðið á um lengri uppsagnarfrest.

Starfsmaður sem missir starf sitt að hluta er hlutfallslega tryggður hjá Atvinnuleysistryggingarsjóði og nemur tryggingarhlutfallið mismun réttar hans hefði hann misst starf sitt að öllu leyti og þess starfshlutfalls sem hann gegnir áfram. Þetta á að sjálfsögðu ekki við ef starfsmaður ákveður sjálfur að minnka starfshlutfall sitt.

Njóta einhverjir verndar við uppsagnir?

Óheimilt er að segja trúnaðarmanni upp vegna starfa hans í þágu annarra starfsmanna og stéttarfélags. Þá skulu trúnaðarmenn almennt sitja fyrir um að halda starfi þegar atvinnurekandi telur að fækka þurfi starfsfólki. Einnig njóta starfsmenn í fæðingar- og foreldraorlofi verndar

gegn uppsögnum. Því er óheimilt að segja starfsmönnum í fæðingar- og foreldraorlofi upp nema gildar ástæður liggi að baki. Sama gildir um starfsmann sem hefur tilkynnt fyrirhugaða töku fæðingarorlofs eða foreldraorlofs. Þá er atvinnurekendum óheimilt að mismuna starfsmönnum á grundvelli kyns við uppsagnir.

Hvað er biðlaunaréttur?

Réttur til biðlauna myndast við niðurlagningu starfs og tekur einungis til starfsmanna sem hafa starfað óslitið í þjónustu ríkisins frá 1. júlí 1996, þegar ný lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins tóku gildi. Biðlaunatíminn er ýmist sex eða 12 mánuðir. Rétturinn er sex mánuðir ef starfsmaður hefur unnið skemur en 15 ár en 12 mánuðir ef hann á að baki lengri starfsaldur. Rétturinn er á hinn bóginn háður því skilyrði að starfsmaður hafi ekki hafnað sambærilegri stöðu á vegum ríkisins. Ef starfsmaður tekur við öðru starfi áður en sex eða 12 mánaða tíminn er liðinn fellur rétturinn til greiðslu biðlauna niður, ef launakjör í nýju starfi eru hin sömu eða hærri en þau sem hann hafði áður. Ef launin í nýju stöðunni eru lægri skal aftur á móti greiða starfsmanni launamismuninn til loka sex eða 12 mánaða tímabilsins. Starfsmenn sveitarfélaga eiga einnig almennt rétt til biðlauna en tilgreint er í kjarasamningum hver rétturinn er.

Ber mér skylda til að vinna í uppsagnarfresti?

Uppsagnarfrestur er í raun aðlögunartími fyrir bæði starfsmann og atvinnurekanda vegna breyttra aðstæðna í kjölfar uppsagnar. Á uppsagnarfrestinum ber atvinnurekanda að greiða starfsmanni laun og starfsmanni ber að inna af hendi vinnuskyldu sína.

Atvinnurekandi og starfsmaður geta á hinn bóginn samið um ýmis afbrigði starfsloka; t.d. að starfsmaður láti af störfum um leið og uppsagnarfrestur hefst en haldi launum, að starfsmaður hætti að vinna fyrr og séu eingöngu greidd laun fyrir þann tíma sem hann starfar eða að starfsmaður inni enga vinnu af hendi og fái engin laun fyrir. Fleiri möguleikar eru hér á en allar útgáfur af þessu tagi eru háðar samþykki beggja aðila og best er að þær séu skriflegar.

Óski atvinnurekandi hins vegar eftir því að starfsmaður inni ekki af hendi vinnuskyldu sína á uppsagnarfresti er honum engu að síður skylt að greiða laun út uppsagnarfrestinn.

Eru einhver takmörk fyrir því hvað má segja upp mörgum starfsmönnum í einu?

Lög um hópuppsagnir nr. 63/2000 gilda um fjöldauppsagnir starfsmanna sem sagt er upp á 30 daga tímabili. Í lögnum er skilgreint hversu mörgum þurfi að segja upp í hlutfalli við fjölda starfsmanna á vinnustað svo það falli undir lög um hópuppsagnar.

- a. að minnsta kosti 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu,
- b. að minnsta kosti 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn en færri en 300 starfsmenn í vinnu,
- c. að minnsta kosti 30 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

Áformi atvinnurekandi hópuppsagnir skal hann svo fljótt sem auðið er hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélags og ef ekki hefur verið kjörinn trúnaðarmaður, þá við annan fulltrúa starfsmanna sem þeir hafa til þess valið með það fyrir augum að ná samkomulagi. Í samráði felst skylda atvinnurekanda til að kynna og ræða við trúnaðarmann eða fulltrúa starfsmanna um áformin, rökstyðja þau og gefa viðkomandi kost á að koma sjónarmiðum sínum og tillögum á framfæri áður en endanleg ákvörðun er tekin. Með samráðinu skal að minnsta kosti leita leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka í þeim hópi sem til stendur að segja upp. Þá verður að grípa til félagslegra aðgerða í því skyni að draga úr afleiðingunum, m.a. með því að auðvelda fólki flutning í önnur störf eða stuðla að endurhæfingu starfsmanna sem áformað er að segja upp. Ef nauðsyn krefur er trúnaðarmanni eða fulltrúa starfsmanna heimilt að kalla til sérfræðinga sér til aðstoðar meðan á samráði stendur. Kostnaður af störfum sérfræðinga er atvinnurekanda óviðkomandi.

Atvinnurekandi skal vegna samráðs aðila láta trúnaðarmanni eða fulltrúa starfsmanna í té allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir og að minnsta kosti tilgreina skriflega:

- a. ástæður fyrirhugaðra uppsagna,
- b. fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvaða störfum þeir gegna,
- c. hve margir eru að jafnaði í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna,
- d. á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda,

- e. viðmiðanir sem til stendur að nota við val á starfsmönnum sem segja á upp,
- f. 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.

Aðilaskipti að fyrirtækjum

Fyrirtækið sem ég starfa hjá var nýlega selt. Er ég þá búin/búinn að missa starf mitt?

Þegar nýir atvinnurekendur taka við rekstri er þeim skylt að virða ráðningarsamninga eða ráðningarsamband sem var fyrir hendi á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað. Einnig er þeim skylt að virða launakjör og starfsskilyrði samkvæmt gildandi kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu allt þar til kjarasamningi er sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi. Nýjum eiganda fyrirtækisins er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum eða hluta þess vegna aðilaskipta bæði fyrir og eftir aðilaskiptin nema á grundvelli efnahagslegra, tæknilegra eða skipulagslegra ástæðna sem kalla á breytingar á starfsmannahaldi fyrirtækis.

Trúnaðarmenn starfsmanna eða starfsmenn sjálfir, séu trúnaðarmenn ekki fyrir hendi, skulu fá upplýsingar með góðum fyrirvara um eftirfarandi atriði frá framsalshafa og framseljanda fyrirtækis:

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

Ef framseljandi eða framsalshafi hyggst gera ráðstafanir vegna starfsmanna sinna skal hann hafa samráð um þær með góðum fyrirvara við trúnaðarmenn starfsmanna, eða starfsmenn sjálfa séu trúnaðarmenn ekki til staðar, með það að leiðarljósi að ná samkomulagi.

Atvinnuleysistryggingar

Hvernig sækji ég um atvinnuleysisbætur?

Umsækjendur um atvinnuleysistryggingar skulu snúa sér til [þjónustuskrifstofu Vinnumálastofnunar](#) á sínu svæði. Þar skrá þeir sig í atvinnuleit og fylla út [umsókn um atvinnu, vinnumarkaðsaðgerðir og atvinnuleysistryggingu](#). Þegar öll tilskilin gögn liggja fyrir þá er umsóknin send til Greiðslustofu Vinnumálastofnunar til afgreiðslu.¹

Ef starfsmaður segir sjálfur starfi sínu lausu á hann þá rétt til atvinnuleysisbóta?

Ef starfsmaður segir upp starfi án gildra ástæðna eða missir starf af ástæðum sem hann á sjálfur sök á á hann ekki rétt til greiðslu atvinnuleysisbóta fyrr en að 40 dögum liðnum frá móttöku umsóknar. Sjá nánar [hér](#) um aðrar ástæður er valda töfum á greiðslu atvinnuleysisbóta.

Hver er fjárhæð atvinnuleysisbóta?

Atvinnuleysisbætur voru hækkaðar 1. janúar 2009 og eru sem hér segir:

- Grunnatvinnuleysisbætur (100% réttur) eru 6.900 kr. á dag.
- Grunnatvinnuleysisbætur (100% réttur) eru 149.523 kr. á mánuði (miðað við 21,67 daga í mánuði).
- Hámarksfjárhæð tekjutengingar er 242.636 kr. á mánuði.
- Greiðslur vegna barna eru 276 kr. á dag eða 5.981 kr. á mánuði.

Lækkun starfshlutfalls – á ég rétt á greiðslum frá Atvinnuleysistryggingasjóði?

Komist launamaður og atvinnurekandi að samkomulagi um lækkun starfshlutfalls getur starfsmaður sótt um atvinnuleysisbætur á móti og hafa þær tekjur sem hann hefur af hlutastarfinu ekki áhrif á fjárhæð atvinnuleysisbóta. Tekjutengdar bætur eru 242.636 á mánuði en aldrei hærrí en sem nemur 70% mánaðarlauna og starfsmaður í hlutastarfi fær hlutfall fullra bóta. Atvinnuleysisbætur eru þó ekki greiddar lengur samfelld en í þrjú ár.

¹ <http://www.vinnumalastofnun.is/atvinnuleysistryggingasjodur/upplýsingar-um-atvinnuleysistryggingar/1-almennar-upplýsingar-sem/15-hvernig-a-ad-saekja-um/>

Fyrstu 10 dagana frá umsókn um atvinnuleysisbætur fær viðkomandi greitt hlutfall af grunnbótum en eftir það taka við tekjutengdar atvinnuleysisbætur. Þegar starfsmaður missir starf sitt að fullu er tímalengd tekjutengdra atvinnuleysisbóta þrjú mánuðir en starfsmenn í hlutastarfi taka þann rétt út hlutfallslega. Maður í 50% starfi sem á 100% bótarétt getur því átt rétt á tekjutengdum bótum í allt að sex mánuði. Þetta gildir þó ekki ef starfshlutfall er lægra en 50%. Dæmi um þetta er að finna í frumvarpi til laga um breytingar á lögum um atvinnuleysisstryggingar sem var afgreitt sem lög frá Alþingi haustið 2008.

- A) Starfsmaður hefur 250.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf en hefur þurft að minnka við sig starfshlutfall um 25%. 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 því 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. hafa því ekki áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu þá tekjur hans og atvinnuleysisbætur nema **231.250 kr.** (187.500 + 43.750) á mánuði. Hann getur þá verið samtals á 25% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í tólf mánuði eða 260 daga samhliða 75% starfi.
- B) Starfsmaður hefur 400.000 kr. í mánaðarlaun fyrir fullt starf. 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 242.636 kr. á mánuði sem er hámarksútgreiðsla á tekjutengdum atvinnuleysisbótum úr Atvinnuleysisstryggingasjóði. Þar sem hann sækir um 50% bætur á hann rétt á 121.318 kr. á mánuði. Tekjur hans fyrir 50% starfshlutfallið er hann gegnir áfram og nema 200.000 kr. hafa því ekki áhrif á fjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta og munu tekjur hans og atvinnuleysisbætur því nema **321.318 kr.** (200.000 + 121.318) á mánuði. Hann getur þá verið á samtals 50% tekjutengdum atvinnuleysisbótum í sex mánuði eða 130 daga.

Skilyrðin fyrir því að framangreindar reglur gildi eru þríþætt: Í fyrsta lagi að starfsmaður hafi misst starf sitt að hluta vegna samdráttar í rekstri fyrirtækis sem hann starfar hjá, í öðru lagi að hann hafi misst vinnuna að öllu leyti og ráðið sig í hlutastarf hjá öðrum atvinnurekanda í lægra starfshlutfall og í þriðja lagi að það sé mat Vinnumálastofnunar að viðkomandi eigi þess ekki kost að ráða sig í sama starfshlutfall og hann gegndi áður vegna sérstakra aðstæðna á vinnumarkaði. Undir þessar reglur falla einnig tilvik eins og þegar launamaður gegnir tveimur hlutastörfum upp á samanlagt 100% starfshlutfall eða minna en missir annað starfið vegna samdráttar á vinnumarkaði. Skilyrði er þó að hann gegni áfram a.m.k. 50% starfshlutfalli.

Þess skal einnig getið að tekjutenging bóta með ofangreindum hætti er samkvæmt lögnum tímabundin aðgerð á erfiðu samdráttarskeiði í þeim tilgangi að atvinnurekandi geti fremur lækkað starfshlutfall starfsmanna sinna á meðan mestu erfiðleikarnir ganga yfir heldur en að segja þeim upp. Þessar reglur gilda til 1. maí 2009. Ef gildistími laganna verður ekki framlengdur mun því lengdur réttur og réttur til hlutfallslegra greiðslna án skerðingar atvinnuleysistrygginga falla niður en starfsmenn geta eftir sem áður átt rétt á hlutfallslegum grunnatvinnuleysisbótum eftir þann tíma. [Sjá einnig upplýsingar á vef Vinnumálastofnunar](#)

Ábyrgðasjóður launa

Fyrirtækið sem ég vann hjá er gjaldþrota? Hvernig verður með launagreiðslur til mín?

Ábyrgðasjóður launa tryggir launamönnum og lífeyrissjóðum greiðslur vegna vangoldinna krafna þeirra við gjaldþrot atvinnurekanda. Ábyrgðasjóðurinn ábyrgist greiðslur á kröfum um vangoldin laun, bætur vegna slita á ráðningarsamningi, orlof, bætur vegna vinnuslysa og lífeyrisðgjöld, í bú atvinnurekanda sem hefur staðfestu og rekur starfsemi hér á landi. Ábyrgð sjóðsins er háð því skilyrði að kröfurnar hafi verið viðurkenndar sem forgangskröfur skv. lögum um gjaldþrotaskipti.

Starfsmaður getur fengið greiddar atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnun fyrir þann tíma sem hann er án atvinnu á uppsagnarfresti meðan hann bíður eftir endanlegu uppgjöri á launakröfum sínum frá Ábyrgðasjóði launa. Skilyrði fyrir þessu er að launamaður framselji Atvinnuleysistryggingasjóði þann hluta launakröfu sinnar á hendur Ábyrgðasjóði launa er nemur fjárhæð þeirra atvinnuleysisbóta sem hann fær greiddar á biðtímanum.

Með umsókn starfsmanns við ofangreindar aðstæður þarf að fylgja staðfesting stéttarfélags umsækjanda um að krafa verði gerð í réttmætan uppsagnarfrest. Greitt er frá þeim degi sem uppsagnarfrestur tekur gildi og að honum loknum getur aðili þegið almennar atvinnuleysisbætur. Launamaður gjaldþrota félags á rétt á tekjutengdum atvinnuleysisbótum, rétt eins og aðrir, að uppfylltum þeim skilyrðum sem um það gilda. Sjá nánar á vef [Vinnumálastofnunar](#).

Hver er hámarksábyrgð Ábyrgðasjóðs launa?

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

Greiðslur atvinnurekanda upp í kröfur sem hann innir af hendi fyrir uppkvaðningu úrskurðar um gjaldþrotaskipti skulu koma til frádráttar hámarksábyrgð sjóðsins eða þeirri fjárhæð sem nýtur ábyrgðar sé hún lægri. Með sama hætti skulu atvinnuleysisbætur og atvinnutekjur í

uppsagnarfresti koma til frádráttar kröfum. Skal greiðsla sjóðsins til launamanns nema þeirri fjárhæð sem eftir stendur.

Við afgreiðslu sjóðsins á kröfum skal hver mánuður gerður upp sérstaklega samkvæmt hámarksfjárhæð. Nái krafa launamanns yfir skemmra tíma en einn mánuð skal hámarksábyrgð reiknuð í hlutfalli við það tímabil.

Hvernig get ég fengið greitt orlof ef atvinnurekandi er í greiðsluerfiðleikum?

Standi atvinnurekandi ekki í skilum með greiðslu orlofslauna skv. 7. eða 8. gr. laga um orlof, nr. 30/1987, án þess þó að bú hans hafi verið tekið til gjaldþrotaskipta, getur 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. Hámarksábyrgð á greiðslu áunninna orlofslauna er **kr. 552.000.-**