

-SPURT OG SVARAÐ UM BIÐLAUN STARFSMANNA -

1. Hver var upphaflegur tilgangur með biðlaunum ?

Svar: Í lögum nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins var sérstakt ákvæði um biðlaun í 14. gr. laganna. Ákvæðið um biðlaun var á sínum tíma rökstutt með því að rétt væri að tryggja starfsmanni laun sem svöruðu ríflegum uppsagnarfresti ef starf hans yrði lagt niður.

Þann 1. júlí 1996 voru lög nr. 38/1954 felld úr gildi með gildistöku laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. Meðal efnisbreytinga í „nýju lögnum“ var að biðlaunaákvæði 14. gr. eldri laganna var afnumið, en þess í stað sett tiltekið bráðabirgðaákvæði um skaðabótarétt þeirra, sem eldra biðlaunaákvæðið tók til. Í greinargerð með athugasemdum við lagafrumvarpið er breytingin rökstudd en þar segir;

„Sama sjónarmið býr að baki þessu ákvæði, en skýrt er kveðið á um það í 2. mgr. að þau laun, sem embættismaður fær greidd meðan á biðlaunagreiðslum stendur, skuli koma til frádráttar biðlaunum, hvort sem launin eru innt af hendi af ríkinu eða öðrum aðilum. Sá háttur að maður fái biðlaun greidd ofan á venjuleg laun, t.d. við það eitt að ríkisstofnun er gerð að hlutafélagi eða starf er fært frá ríki til sveitarfélags, svo sem 14. gr. laga nr. 38/1954 hefur verið skýrð, samrýmist engan veginn nútímaviðhorfum.“

Ákvæði um biðlaunarétt starfsmanna ríkisins¹ er nú að finna í 5. mgr. ákvæðis til bráðabirgða og er það svohljóðandi:

„Sé starf lagt niður á starfsmaður, sem skipaður hefur verið eða ráðinn í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laga þessara og fallið hefur undir lög nr. 38/1954, en telst ekki embættismaður skv. 22. gr. laga þessara, rétt til bóta er nemi launum í sex mánuði, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en í 15 ár, en ella í tólf mánuði. Að öðru leyti gilda um bótarétt og bótaffjárhæð ákvæði 34. gr.“

Biðlaunaréttur samkvæmt 34. gr. laga nr. 70/1996 er hinn sami og var samkvæmt 14. gr. laga nr. 38/1954 að öðru leyti en því, að biðlaun skerðast, eða eftir atvikum falla brott, ekki einungis vegna launa, sem fylgja nýju starfi í þjónustu ríkisins á biðlaunatímanum, heldur einnig vegna launa, sem fylgja starfi í þjónustu annarra aðila.

M.ö.o biðlaun eru eingöngu greidd þeim starfsmönnum sem ráðnir voru í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laganna 1. júlí 1996 og féllu undir eldri lög nr. 38/1954 um réttindi og skyldur.

Dæmi um biðlaunarétt

Starfsmaður ráðinn	Staða lögð niður	Starfsaldur	Biðlaunaréttur
1. ágúst 1991	1. janúar 2008	+ 15 ár	12 mánuðir
1. janúar 1996	1. janúar 2008	12 ár	6 mánuðir

2. Hvað er átt við með „óbreytt launakjör“?

Svar: Byggt hefur verið á Hæstaréttardómi nr. 452/1990 varðandi túlkun á upphæð biðlauna. 34. gr laga nr. 70/1996 hefur verið túlkuð með hliðsjón af biðlaunaákvæði 14. gr. eldri starfsmannalaga. Í því ákvæði sagði, að við niðurlagningu stöðu skyldi starfsmaður jafnan fá föst laun er starfanum fylgdu, greidd í sex eða tólf mánuði eftir því hvort viðkomandi hafði verið skemur eða lengur en 15 ár samtals í þjónustu ríkisins. Biðlaun innihalda því:

- a) *Fasta ómælda yfirvinnu, sbr. Hæstaréttardóm 1990:452. Það skal tekið fram að hér er einungis um að ræða sannanlega fyrirfram ákveðna fasta yfirvinnu sem yfirmaður staðfestir að greidd sé alla mánuði ársins.*
- b) *Persónuuppbót og orlofsuppbót.*
- c) *Orlofsfé reiknast ekki á biðlaun sbr. Hæstaréttardóm 1990:452.*
- d) *Um vaktálagsgreiðslur á biðlaunatíma er ekki að ræða.*

3. Taka biðlaun almennum launahækkunum?

Svar: Biðlaun taka almennum launahækkunum sem verða á biðlaunatímabilinu.

4. Er hægt að fresta biðlaunatöku?

Svar: Í lögum um réttindi og skyldur er ekki kveðið á um heimild til að fresta biðlaunatöku.

5. Er ákvæðið um „samfellda ráðningu í þjónustu ríkisins“ ófrávíkjanlegt?

Svar: Samkvæmt 5. mgr. ákvæðis til bráðabirgða á starfsmaður biðlaunarétt hafi hann verið skipaður eða ráðinn í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. **Ekki er um neina undantekningu á 5. mgr. bráðabirgðaákvæðis að ræða samkvæmt lögum. Hafi starfsmaður ráðið sig eftir 1. júlí 1996 uppfyllir hann ekki skilyrði laganna um rétt til biðlauna.**

6. Hvað þýðir það að vera á biðlaunum. Má stunda aðra vinnu með biðlaunum?

Í 2. mgr. 34. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins segir : „Nú tekur maður, er launagreiðslu nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærri en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins“.

Um þetta hefur Umboðsmaður Alþingis fjallað og samkvæmt álitinu **má starfsmaður sinna starfi áfram sem hann hafði verið með samhliða því starfi sem lagt var niður, svo framarlega sem launagreiðslur vegna starfsins aukast ekki í kjölfar starfslokanna.**

M.ö.o ef starfsmaður á biðlaunum eykur mikið það starf sem hann var í samhliða starfinu sem lagt var niður þá má draga hækkunina frá biðlaunagreiðslum. Af þessu má jafnframt leiða að starfsmaður getur ekki hafið nýtt starf á biðlaunatímanum, þá dragast laun vegna þess starfs frá biðlaununum.

ⁱ Um biðlaunarétt starfsmanna sveitarfélaga gilda ákvæði kjarasamnings og er túlkun á þeim ákvæðum sams konar og hér að ofan.