

Vegleiðing um ávaring sum eitt starvsfólkarættarligt stig

Arbeiðsgevarar hava heimild at geva alment settum starvsfólkkum ávaring, um tey ikki røkja sínar tænastrygdur. Ávaring er oftast fyrsta stigið til at givin verður ein uppsøgn.

Áðrenn ávaring verður givin, eigur leiðbeinandi samrøða at hava verið við starvsfólkið, har arbeiðsgevarin hevur víst á, um eitthvørt er í arbeiðslagnum ella atburði, sum ikki er nøktandi. Tó hevur arbeiðsgevarin skyldu til at halda seg til galdandi lóg og til teir sáttmálar, ið hava ásetingar um ávaring. Starvsfólkið hevur ávís rættindi í eini ávaringartilgongd og er vart av lóg og sáttmálum.

Í umsiting av starvsfólkamálum er neyðugt at kanna nágreiniliga, um greitt kann tilskilast, nær til ber hjá arbeiðsgevarum at fara beinleiðis til uppsøgn ella burturvísing uttan at geva munnliga ella skrivliga ávaring frammanundan.

Hvat er ein ávaring?

Ávaring er ein setanarlig rættarlig reaktión, har arbeiðsgevarin ger starvsfólki greitt, hvørji viðurskifti arbeiðsgevarin er ónøgður við, og hvørjar avleiðingar ávaringin hevur, um starvsfólkið ikki tekur aðrar partar fyri. Ein ávaring kann hava við sær uppsøgn ella burturvísing ella kann fyrbygja, at starvsfólkið verður uppsagt/burturvíst, um starvsfólkið góðtekur ávaringina og tekur aðrar partar fyri. Ávaring eigur at verða roynd, áðrenn arbeiðsgevarin fer undir eina uppsagnartilgongd, tí arbeiðsgevarin eigur at finna loysnir fyri alment sett starvsfólk við minst víðfevndu inntrivum.

Lógar- og sáttmálaásetingar um ávaring

Í septembursemjuni 1899 varð leiðslurætturin staðfestur. Leiðslurætturin gevur arbeiðsgevaranum rætt til at seta starvsfólk og siga starvsfólk úr starvi. Heimildin liggur í leiðslurættinum at geva starvsfólki ávaring.

Lógarásetingin um ávaring fyri tænastrygdum er í lógtingslóg um tænastrygdum landsins, sum seinast broytt við lógtingslóg nr. 28 frá 19. mai 2008 (tænastrygdumalógin):

§ 21 "Sum agarevsing fyri tænastrygdum kann landsstýrið geva ávaring ella áttalu, sekt, sum tó ikki má fara upp um 1/2 mánaðarløn, flyting til annað arbeiði ella arbeiðspláss ella til annað starv í ella uttan fyri starvsøkið,....."

Agarevsing er revsing fyri órøkt ella vasketni í sambandi við arbeiði.

Skilt verður ímillum diskretionerar og disiplinera ávaringar. Diskretionert mál snýr seg um viðurskifti hjá tí setta og á arbeiðsplássinum, ið byggir á meting við støði í leiðslurættinum. Disciplinera mál snúgva seg um, at tann setti hevur framt t.d. tænastrygdum. Sambært tænastrygdumalógini §21 er talan um disiplinera ávaring, sum er ein revsing fyri tænastrygdum. Til ber at geva tænastrygdum diskretionera ávaring eins og sáttmálasettum starvsfólkkum. Hetta merkir, at tænastrygdum verður gjørt greitt, at neyðugt er, at hann broytir arbeiðslag. Kemur ikki broyting í, fær tað starvsrættarligar avleiðingar. Heimildin at geva diskretionera ávaringar liggur í leiðslurættinum og ikki í tænastrygdumalógini.

Útgangsstæðið í tænastrumannaalógini eru ásetingar um rættindi og skyldur hjá tænastrumönnum. Ömanfyri nevnda lógaráseting er galdandi fyri tænastrumenn og ekki sáttmálasett starvsfólk. Tó hava fleiri sáttmálar ásetingar um ávaring, og fleiri sáttmálar hava ekki. Heimildin til at geva ávaringar liggur tískil í leiðslurættinum, meðan nakrir sáttmálar hava ásetingar um, hvussu ávaringar kunnu gevast, t.d. í sáttmálanum millum Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Starvsfelagið.

Hví verður ávaring givin?

Endamálið við at geva starvsfólki ávaring er at loysa avbjóðingar, ið hava tikið seg upp, so sum óhóskandi atburð, soleiðis at starvsfólkið fær møguleika at taka aðrar partar fyri. Ávaring er at meta sum eitt minni setanarrættarligt tiltak enn uppsøgn, og almenni arbeiðsgevarin eigur at royna minsta inntrivið, áðrenn ein uppsøgn verður handað starvsfólki. Arbeiðsgevarin er bundin av viðkomandi sáttmála, ið starvsfólkið er sett eftir og av fyrisitingarligum reglum, ið eisini fevna um proportionalitet. Proportionalitetur merkir, at arbeiðsgevarin skal meta um minst víðgongda stigið, ið er hóskandi, og sum kann vera ein ávaring, ið kann røkka endamálinum, áðrenn farið verður til mest víðgongda stigið, sum er uppsøgn/burturvísing.

Til tess at meta um inntrivini eru proportional, kann vera hugt eftir, hvør trupulleikin er, hvønn týðning trupulleikin hevur fyri stovnin og uppgávarnar, er ávaring givin áður og starvsaldurin hjá starvsfólkinum.

Hvørji formkrøv eru til ávaringar?

Ein ávaring er ein fyrisitingarlig avgerð. Tað vil siga, at arbeiðsgevarin hevur ávísar skyldur sambært fyrisitingarlógini um at verja tann alment setta, sum er partur í málinum.

Tá arbeiðsgevarin gevur einum starvsfólki ávaring fyri ekki at røkja sítt starv á nøktandi hátt, er neyðugt, at arbeiðsgevarin setir starvsfólkið andlit til andlits við upplýsingar, ið føra til ávaringina. Arbeiðsgevarin tekur starvsfólkið inn til samrøðu og bjóðar tí at hava álitisfólk við sær.

Arbeiðsgevarin hevur skyldu sbt. lógtingslóg nr. 133 frá 10. juni 1993 um innlit í fyrisitingina, sum broytt við lógtingslóg nr. 76 frá 8. mai 2001 (innlitslógin) § 6 at notera tað, ið starvsfólkið ber fram, ið kann hava týðning fyri avgerðina í starvsfólkamálinum. Notatið eigur at verða dagfest við undirskrift frá starvsfólkinum um møguligt ella eigur starvsfólki at fáa útlýggjað avrit av notatinum, áðrenn tað verður goymt í starvsfólkamálinum. Notatið er ein skjalfesting av, at ein ávaring er givin, og hvat ávarað er um.

Tá talan er um munnliga ávaring, sum t.d. ásett í sáttmálanum hjá Starvsfelagnum, skal arbeiðsgevarin eisini gera hana skrivliga soleiðis, at arbeiðsgevarin kann skjalfprógva, at ávaringin er givin, fyri hvat og nær.

Sbt. fyrisitingarlógini § 18 skulu avgerðir sum ávaring partshoyrast. Tað vil siga at partshoyra starvsfólkið um tær ítøkiligu umstøðurnar, ið ávarað verður um, um hvussu starvsfólkið fatar viðurskiftini, ið arbeiðsgevarin gevur ávaring um, og boða frá, hvørjar avleiðingarnar eru, um so er, at viðurskifti, ið ávarað verður um, endurtaka seg t.d. uppsøgn ella burturvísing.

Í ávísimum málum hevur arbeiðsgevarin skyldu til at geva víðkaða hoyring. Víðkað hoyring merkir at fara longri enn partshoyring sbt. fyrisitingarlógini, og er ekki lógarásett, men ein meginregla staðfest av Fólkatingsis umboðsmanni. Víðkað hoyring merkir, at hoyringin ekki

einans fevnir um veruligar upplýsingar í málinum, men eisini rættargrundarlagið. Í víðkaðu hoyringini skal meting arbeiðsgevarans av málinum lýsast; metast skal um próvtilfar og rættarligar spurningar í málinum, ið verða brúkt í avgerðargrundarlagnum. Víðkað hoyring verður brúkt í diskretionerum málum, tá talan er um samstarvstrupulleikar, og tá starvsfólk eru óskikkað. Neyðugt er ikki við víðkaðari partshoyring í uppsagnarmálum vegna t.d. sparingar og sjúkrafraiveru.

Starvsfólkið hevur síðani eina rímiliga freist at koma við viðmerkingum til hoyringarskrivið, sum kann vera 14 dagar, sum við ætlanarskrivi um uppsøgn, men kann eisini vera styttri, t.d. ein vika við atlit at starvsfólkinum og arbeiðsplássinum. Biður starvsfólkið um longri freist enn eina viku, verður hetta gingið á møti.

Tá hoyringarfreistin er farin, tekur arbeiðsgevarin støðu til, um møguligu innkomnu viðmerkingarnar frá starvsfólkinum broyta ætlaðu avgerðina at geva ávaring, ella um hon stendur við. Síðani verður endaliga skrivliga ávaringin handað við dagfesting.

Í skrivligu ávaringini skal standa:

- hvat ávaring verður givin fyri
- at starvsfólkið hevur fingið hoyringarskriv
- eisini skal vísast til hoyringarskrivið, og staðfestast skal, at hóast innkomnu upplýsingarnar, verður ætlanin um at geva ávaring ikki broytt
- at um starvsfólkið ikki tekur aðrar partar fyri, kunnu væntast setanarligar avleiðingar

Alt eftir hvat verður ávarað um, kann freist setast á, nær starvsfólkið skal taka aðrar partar fyri. Er talan um atburð, skal hann broytast beinanvegin, og er talan um arbeiðslag, er rímilligt, at starvsfólkið fær rímiliga tíð at taka annað skinn um bak, samstundis sum víst verður til uppskot, hvat starvsfólkið kann gera fyri at bøta um arbeiðslagið.

Arbeiðsgevarin má harumframt halda seg til tann sáttmála, ið starvsfólkið er sett eftir, tí skulu t.d. skrivligar ávaringar sendast til felagið við nágreiniligari grundgeving sbrt. sáttmálanum við Starvfelagið.

[Nær er rætt at geva ávaring?](#)

Viðurskifti, sum starvsfólkið kann broyta, eiga at verða ávarað um, áðrenn talan verður um uppsøgn ella burturvísing. Staðfest verður í rættardómum, avgerðum í fyrisingarligum kærumálum, Løgtingsins umboðsmanni og Fólkatingsins umboðsmanni, at tað var rætt, at ávaring varð givin, ella at ávaring átti at verið givin starvsfólki heldur enn ein uppsøgn/burturvísing. Viðkomandi er at hyggja nærri eftir praksis, um greitt kann tilskilast, nær arbeiðsgevarin eigur at geva skrivliga ávaring, og nær til ber hjá arbeiðsgevara at fara beinleiðis til uppsøgn ella burturvísing.

Arbeiðsgevarin skal meta um, um inntrivið er proportionalt, m.a. við at hyggja eftir starvsaldri, og um ávaring fyrr er givin starvsfólkinum.

Tá arbeiðsgevarin hevur givið starvsfólki ávaring, er størri móguleiki hjá arbeiðsgevaranum seinni at uppsiga ella burturvísa starvsfólki, uttan at uppsøgnin ella burturvísingin verður mett sum ógrundað.

Nær ber til at fara beinleiðis til uppsøgn?

Í øðrum førum ber til hjá arbeiðsgevara at fara beinleiðis til uppsøgn, uttan at ávaring verður givin. Í stuttum kann sigast, at ein uppsøgn eins og ein ávaring skulu vera sakligar. Starvsfólk kunnu uppsigast, tí tey eru óegnað ella ikki røkja sítt arbeiði á nøktandi hátt, men eiga tå at fáa ávaring fyrst. Um starvsfólkið ikki tekur aðrar partar fyri, verður farið víðari í tilgongdini, sum kann enda við eini uppsøgn. Samstarvstrupulleikar eru harumframt saklig grund fyri uppsøgn, har ávaring eisini er viðkomandi at geva í fyrsta umfari. Ólýdni og ólóglig frávera eru eisini sakligar grundir, ið kunnu føra til burturvísing, men um burturvísing av einhvørjari orsök ikki er møgulig, ber til at fara undir vanligu uppsøgn. Avleiðing av drúgvari sjúkrafráveru kann vera saklig grund til uppsøgn, og tå er ávaring óviðkomandi. Sjúka er lógligt forfall, men tað er avleiðingin, ið stendst av fráveruni, ið uppsøgnin verður grundað á, og tå er óviðkomandi at geva ávaring. Eisini kunnu sparingar á arbeiðsplássinum ella minkandi virksemini hava við sær starvsfólkauppsagnir, og tå er ávaring heldur ikki viðkomandi.

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið 23. juli 2024