

Helstu breytingar á réttindum starfsmanna, sbr. umsógn BSRB og BHM frá 16. febrúar 2006. EG.

1. Almennt:

Þegar ríkisstofnun er breytt í hlutafélag hætta starfsmenn hennar að vera starfsmenn ríkisins og verða þess í stað starfsmenn viðkomandi hlutafélags þrátt fyrir að ríkið beri áfram ótakmarkaða ábyrgð á starfseminni. Hér eru sett helstu atriði sem falla niður en ekki er um að ræða tæmandi talningu.

2. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, gilda ekki lengur um réttarstöðu starfsmanna. Helstu atriði sem falla niður:

- Andmælaréttur.
- Áminningarskylda.
- Skriflegur rökstuðningur fyrir uppsögn.
- Auglýsingaskylda á lausum störfum.
- Aðgangur almennings að upplýsingum um nöfn og starfsheiti umsækjanda.
- Uppsagnarfrestur
- Þagnarskylda.
- Skylda að hlíta breytingum á störfum og verksviði. (óbreytt launakjör og réttindi ef breytingar hafa í för með sér skert launakjör starfsmans í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er.)
- Biðlaunaréttur þeirra sem ráðnir eru fyrir 1. júlí 1996. (sbr. lið 6.)

3. Starfsmenn RÚV hf munu ekki heyra undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.

- Stéttarfélögin sem munu semja um kaup og kjör starfsmanna heyra undir lög um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. lög nr. 80/1938
- lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla munu gilda nema um annað sé samið.
- Ólíkar reglur um verkföll starfsmanna.

4. Réttindi samkvæmt kjarasamningi og ráðningarsamningi.

Núgildandi kjarasamningur mun gilda þar til nýr verður gerður eða kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda. Þá eiga réttindi og skyldur atvinnurekanda samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi sem fyrir hendi eru á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað að færast yfir til nýja atvinnurekandans. Sú staða kemur hins vegar vafalaust upp fljótlega eftir rekstrarformsbreytinguna að nýr ráðningarsamningur verður gerður við starfsmenn. Þá er óvíst hvernig tekst til að semja um sambærileg réttindi þegar nýr kjarasamningur verður gerður.

5. Upplýsingalögin og stjórnarsýslulögin munu ekki gilda um RÚV hf.

Upplýsingaréttur almennings og upplýsingaskylda stjórnvalda um RÚV hf. ekki lengur til staðar. Jafnræðisreglan, andmælaréttur, rannsóknarregla, meðalhófsregla o.s.frv. gilda ekki lengur um starfsemi RÚV hf.

6. Biðlaunaréttur samkvæmt ákvæði til bráðabirgða II.:

Biðlaunarétturinn flyst til hlutafélagsins til 31. desember 2008. Þeir sem eiga biðlaunarétt og missa starf sitt vegna niðurlagningar stöðu eftir 31. desember 2008 munu ekki njóta þeirra

réttinda skv. frumvarpinu. Með þessu er verið að skerða réttindi þeirra starfsmanna RÚV sem njóta biðlaunaréttar sem þeir hafa áunnið sér í starfi og er það andstætt eignarréttarvernd stjórnarskrárinnar. Réttindi starfsmanna sem heyra undir bráðabirgðaákvæði laga um réttindi og skyldur sem hafna starfi hjá RÚV hf. eru ekki tryggð í frumvarpinu. Þar sem starfsmenn njóta ekki lengur ýmissa réttinda sem fylgdu starfi þeirra sem ríkisstarfsmenn er ekki um að ræða sambærilegt starf hjá RÚV hf. Mikilvægt er að hafa í huga að ráðningarvernd verður engin hjá RÚV hf. og hægt verður að segja starfsmönnum upp án andmæla, rökstuðnings eða áminningar. Þannig að þrátt fyrir að biðlaunaréttur fylgi til 31. desember 2008 þá er alltaf hægt að segja starfsmönnum upp þó ekki sé verið að leggja starf niður.

6. Lífeyrisréttur starfsmanna í B-deild skv. frumvarpinu:

Við rekstrarformsbreytinguna verður skerðing á réttindum starfsmanna sem greiða í B-deild LSR í dag. Iðgjöld hans miðast við þau laun sem hann hafði þegar staða hans var lögð niður og breytast iðgjaldagreiðslurnar til samræmis við meðalbreytingar sem verða á föstum launum opinberra starfsmanna fyrir dagvinnu. M.ö.o það verður eins konar frysting á laununum. Hefur hækkun launa starfsmanna hjá RÚV hf því engin áhrif á hvaða eftirlaun starfsmaðurinn fær þegar hann lætur af störfum vegna aldurs.

7. Lífeyrisréttur starfsmanna í A-deild skv. frumvarpinu:

Í frumvarpinu er ekki einu orði minnst á réttindi starfsmanna sem greiða í A-deild LSR. Aðeins er fjallað um lífeyrisgreiðslur skv. 24. gr. laga nr. 1/1997 en sú grein á eingöngu við um B-deild LSR. Möguleikar starfsmanns sem greiðir í A-deild LSR til áframhaldandi aðildar að LSR er háð nokkrum skilyrðum. Sé ekki gengið tryggilega frá því í lagafrumvarpinu yrði aðildin háð samþykki RÚV hf og að hlutafélagið tæki á sig þær skuldbindingar sem henni fylgja.