

Menntamálanefnd Alþingis

Umsögn stjórnar Starfsmannasamtaka Ríkisútvarpsins um frumvarp um Ríkisútvarpið ohf.

Um frumvarpið:

Stjórn Starfsmannasamtaka RÚV fagnar því að í frumvarpi um Ríkisútvarpið ohf skuli enn vera áréttað það hlutverk hins nýja félags að reka útvarp og sjónvarp í almannabágu. Ljóst er að tekið hefur verið tillit til sumt af því sem SSR gerði athugasemdir við í fyrra frumvörpi um breytingar á rekstrarfyrirkomulagi Ríkisútvarpsins. Þar sem það á ekki við er vísað til umsagnar stjórnar Starfsmannasamtaka RÚV um frumvarp um Ríkisútvarpið hf. Hér skal þó sérstaklega hnykkt á „Ákvæði til bráðabirgða, II. Réttindi starfsmanna.“

SSR telur kaflann um réttindi starfsmanna ófullnægjandi. Ljóst er að lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins geta ekki gilt um starfsmennina eftir breytingu Ríkisútvarpsins í Ríkisútvarpið ohf. Réttindi starfsmanna ríkisins samkvæmt ofanefndum lögum teljast hluti af kjörum þeirra og verða því ekki afnumin án þess að í felist skerðing á kjörum. Nauðsynlegt er því að gera stöðu starfsmanna eftir breytinguna sem líkasta því sem verið hefði ef Ríkisútvarpið hefði áfram verið ríkisstofnun. Þau atriði sem einkum skipta hér máli eru biðlaunaréttur, lífeyrissjóðsréttindi, aðild að stéttarfélögum, uppsagnarréttindi, þ.á.m. réttur til áminningar vegna uppsagnar, veikindaréttur, fæðingarorlofs- og orlofsréttur.

SSR fékk Láru V. Júlíusdóttur hæstaréttarlögmann og lögfræðing Rafiðnaðarsambandsins til að taka saman helstu atriði er varða réttarstöðu starfsmanna við aðildaskiptabreytinguna. (sjá samantekt Láru V. Júlíusdóttur hrl. 23. október 2006 til

starfsmannasamtak RÚV í tilefni af frv. til laga um Ríkisútvarpið ohf.)

Auk þess vísar SSR til umsagnar BHM og BSRB varðandi réttarstöðu starfsmanna.

f.h. stjórnar Starfsmannasamtaka Ríkisútvarpsins

Jóhanna Margrét Einarsdóttir formaður

Pétur Halldórsson gjaldkeri

Jórunn Sigurðardóttir ritari

Jan Murtomaa meðstjórnandi

**Samantekt Láru V. Júlíusdóttur hrl. 23. október 2006 til
starfsmannasamtaka RÚV
í tilefni af frv. til laga um Ríkisútvarpið ohf.**

Samantekt þessi er bæði lögfræðiálit vegna framkomins frumvarps, og einnig ráðgjöf til starfsmanna um hvernig bregðast skuli við. Samantektin tekur mið af nýframkomnu frumvarpi til laga, sem lagt hefur verið fram á Alþingi á haustþingi, en það er að verulegu leyti óbreytt frá frumvarpi því sem lagt var fram á síðasta þingi. Samantektin er aðallega byggð á minnisblaði sem undirrituð tók saman 13. febrúar 2006. Jafnframt er bætt við nokkrum atriðum sem kunna að skipta máli fyrir starfsmenn RÚV, umfjöllun um rétt til biðlauna og fæðingarorlofs.

Ákvæði frumvarpsins sem snertir réttindi starfsmanna

Í bráðabirgðaákvæði II. er fjallað um réttindi starfsmanna. Þar segir annars vegar að fara skuli eftir l. um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og hins vegar að fara skuli að lögum nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Við niðurlagninu stofnunarinnar breytist lagalegt umhverfi starfsmanna RÚV. Þeir hætta að vera opinberir starfsmenn og verða eftir það starfsmenn á almennum vinnumarkaði. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins geta ekki gilt um starfsmennina eftir breytinguna. Lög nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, sem almennt eru kölluð

aðilaskiptalögin, kveða á um að réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi færast yfir á þann aðila sem yfirtekur starfsemina. Rétt er að átta sig á því að réttarstaða starfsmannanna eftir hlutafélagavæðinguna getur aldrei orðið sú sama og hún var þegar ríkisútvarpið var ríkisstofnun. Einungis er hægt að gera réttarstöðuna sem líkasta því sem verið hefði ef RÚV hefði haldið áfram að vera ríkisstofnun. Þau atriði sem einkum skipta hér máli eru biðlaunaréttur, lífeyrissjóðsréttindi, aðild að stéttarfélögum, uppsagnarréttindi, þar á meðal réttur til áminningar vegna uppsagnar, veikindaréttur og orlofsréttur.

Það vekur athygli að í ákvæði til bráðabirgða II., sem ber yfirskriftina *Réttindi starfsmanna* segir einungis í 2. mgr. : *Ríkisútvarpið ohf. skal bjóða störf öllum starfsmönnum Ríkisútvarpsins...* Hér er með öðrum orðum ekki tekið fram að um sömu störf sé að ræða. Þótt aðildarskiptalögin eigi að tryggja mönnum óbreytt kjör við breytinguna, sem væntanlega felur í sér að þeir eigi að gegna sömu störfum og áður, er eðlilegt að starfsmenn geri kröfu til þess að það komi fram að þeir haldi sínum störfum við þessar breytingar. Skýringin á þessu orðalagi er þó sögð vera sú að með þessu gefist starfsfólki, sem ekki hyggst halda áfram störfum hjá ohf., kostur á að fara á biðlaun. Þeim sé ekki tryggt sama starfið áfram, staðan sé lögð niður.

Við yfirlestur frumvarpsins er lítið fjallað um réttindi starfsmannanna. Þar sem réttindaumhverfi þeirra breytist verulega við hlutafélagavæðinguna þarf að greiða úr ýmsum álitamálum. Mikilvægt er að löggjafinn veiti leiðbeiningu, annað hvort í lagatexta eða lögskýringargögnum um hvernig með skuli fara í þeim álitamálum sem upp kunna að koma. Ekki er nægilegt að vísa í lögin um aðilaskipti í því sambandi. Þau veita ekki fullnægjandi svör. Starfsmenn hljóta að eiga rétt á að fá

skýr svör við ýmsum álítaefnum, að fá ótvírætt úr því skorið hver þeirra staða verður í framtíðinni. Hér fer á eftir umfjöllun um einstaka álítaefni.

Biðlaunaréttindi

Opinberir starfsmenn geta átt biðlaunaréttindi skv. lögum. Starfsmenn á almennum markaði eiga ekki slík réttindi. Þegar ríkisstofnun er gerð að hlutafélagi fellur þessi réttur niður.

Rétt er að taka fram að biðlaunarétturinn nær einungis til takmarkaðs hóps starfsmanna RÚV. Þannig eiga RSÍ félagar í starfi hjá RÚV almennt ekki rétt á biðlaunum við niðurlagningu RÚV. Heldur ekki þeir almennir starfsmenn RÚV sem hófu störf eftir 1. júlí 1996. Ástæðan er sú að einungis þeir opinberir starfsmenn, aðrir en embættismenn, sem voru í starfi við gildistöku laga nr. 70/1996 eiga rétt á biðlaunum. Með öðrum orðum var biðlaunaréttur tekinn af öllum opinberum starfsmönnum öðrum en embættismönnum við gildistöku þessara laga. Þeir starfsmenn sem þá voru í starfi og féllu undir eldri lög um opinbera starfsmenn, þ.e. l. 38/1954 héldu þó biðlaunarétti sínum og byggðist það á ákvæði til bráðabirgða 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 bótafjárhæð ákvæði 34. gr.

Lögin nr. 38/1954 náðu ekki til ASÍ félaga, og áttu RSÍ félagar því ekki biðlaunarétt þá. Þótt sú breyting hafi verið gerð með nýjum lögum að fella félagsmenn í ASÍ í störfum hjá ríkinu undir lögin, féllu þeir aldrei undir eldri lögin og öðluðust þess vegna aldrei neinn biðlaunarétt.

Hafi einhverjir starfsmenn sem nú eru RSÍ félagar, áður verið félagar í félögum innan BSRB kunna þeir að eiga biðlaunarétt. Þetta þarf að kanna í hverju tilviki fyrir sig.

Í frv. til laga um Ríkisútvarpið ohf. er sérstaklega tekið á biðlaunarétti. Þar segir í 3. mgr.: *Um biðlaunarétt, sem kann að hafa fylgt störfum hjá Ríkisútvarpinu, gilda ákvæði laga nr. 70/1996, þó skulu starfsmenn halda biðlaunarétti sínum verði starf þeirra lagt niður fyrir 31. desember 2009.* Þetta er skýrt út í athugasemdum með frv. og segir að starfsmaður sem fer ekki að vinna hjá hlutafélaginu geti átt rétt á biðlaunum á grundvelli l. 70/1996. Í 34. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins er tekið fram að taki maður sem er á biðlaunum við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn þá skuli biðlaun falla niður ef launin í nýja starfinu eru jöfn eða hærrí en launin í fyrra starfi. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

Velji starfsmaður sem á rétt á biðlaunum að vinna áfram hjá ohf. heldur hann biðlaunarétti sínum til 31. desember 2009 skv. frumvarpinu. Hér er verið að teygja reglur um opinbera starfsmenn yfir á starfsmenn á almennum vinnumarkaði. Fyrst löggjafinn er reiðubúinn til þess, þá má spyrja hvers vegna miða skuli við 31.

desember 2009. Hvort ekki megi tryggja starfsmönnum hlutafélagsins biðlaunarétt framvegis með sama hætti og opinberir starfsmenn almennt njóta. Eðlilegt er að starfsmenn setji þetta fram sem þeirra kröfu í málinu.

Í þessu sambandi má nefna að fleiri leiðir hafa verið farnar þegar kemur að biðlaunarétti og var sú leið farin hjá Pósti og síma, þegar Póst- og símamálastofnuninni var breytt í hlutafélag um áramótin 1996-1997 að inn í ráðningarsamninga starfsmanna kom ákvæði um „biðlaunarétt-bótarétt“, sem var ýmist 6-12 mánuðir eftir því hve langan starfsaldur starfsmenn höfðu. Þetta ákvæði hefur valdið miklum ágreiningi milli starfsmanna Símans og Símans og annarra fyrirtækja sem hafa yfirtekið starfsmenn Símans, einkum vegna þess að ekki var tryggt að menn héldu áfram ávinnslu þessara réttinda. Þeir sem áttu stutt í að öðlast rétt til 12 mánaða biðlaunaréttar þegar hlutafélagavæðingin varð, fengu ekki þann rétt síðar, þegar þeir höfðu starfað samtals þann tíma sem áskilinn var. Ávinnslan hélt ekki áfram. Ef þessi leið verður farin er því nauðsynlegt að tryggja mun betur hvað í þessum rétti felst, en gert var á sínum tíma hjá Pósti og síma.

Lífeyrisréttindi

Í 3. mgr. ákvæðis til bráðabirgða er fjallað um lífeyrisréttindi og segir að starfsmaður Ríkisútvarpsins sem hefur áunnið sér rétt til lífeyrisgreiðslna samkvæmt ákvæðum 24. gr. 1. 1/1997 um Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins og ræðst til starfa hjá hlutafélaginu með minnst þriggja mánaða uppsagnarfresti í hálfst starf eða meira getur ekki hafið töku lífeyris fyrr en hann lætur af því starfi. Með þessu ákvæði er reynt að gera réttarstöðu starfsmannsins þá sömu gagnvart LSR eins og hún hefði verið hefði hann haldið áfram að vera opinber starfsmaður, þar

sem í tilvitnaðri 24. gr. 1. um LSR segir að á meðan starfsmaður gegnir áfram starfi eftir að hann hefur verið frá því leystur eða hann fær af öðrum ástæðum áfram greidd óskert laun, sem starfinu fylgja eigi hann ekki jafnframt rétt til lífeyris.

Að öðru leyti en að ofan greinir er ekkert fjallað um hvort starfsmenn komi til með að greiða áfram í LSR. Í athugasemdum með ákvæðinu segir að ekki sé þörf á að setja í lög sérákvæði um starfsmannamál þegar ríkisfyrirtæki eru hlutafélagavædd nema hvað varðar takmörkun á rétti til töku lífeyris úr B-deildinni. Varðandi aðild að lífeyrissjóði eiga starfsmenn væntanlega val um það að greiða áfram í LSR, eftir atvikum A deildina, sem þangað greiða í dag, eða B deildina, og þá á grundvelli 30. gr. eða hefja greiðslu í einhvern starfstengdan lífeyrissjóð á almennum markaði.

Í 30. gr. 1. um LSR stendur:

Nú lætur sjóðfélagi af öðrum ástæðum en elli eða örorku af stöðu þeirri er veitti honum aðgang að sjóðnum og fellur þá niður réttur hans og skylda til að greiða framvegis iðgjöld til sjóðsins. Ellilífeyrir hans, örorkulífeyrir og lífeyrir eftirlátins maka miðast þá við starfstíma hans og laun þau er hann hefði er hann lét af stöðu þeirri er veitti aðgang að sjóðnum, en tekur sömu breytingum og lífeyrir annarra eftir að taka lífeyris hefst. Eigi sjóðfélagi réttindi hjá sjóðnum vegna þriggja ára eða lengri greiðslutíma reiknast lífeyrir þó samkvæmt reglum 3. og 4. mgr. 28. gr. Hafi hann gegnt stöðunni skemur en 32 ár skal lífeyrir barna hans ákveðinn þannig að full upphæð skv. 29. gr. skal margfölduð með hlutfallinu á milli þess ellilífeyris sem hann hefur öðlast rétt til og þess ellilífeyris sem hann hefði öðlast rétt til ef hann hefði gegnt starfinu í 32 ár.

Sé staða eða starfi sjóðfélagsins lagður niður á hann rétt á að vera áfram í sjóðnum og greiða iðgjöld sem miðuð séu við þau laun er hann hafði er staða hans var lögð niður og frá þeim tíma skulu iðgjaldagreiðslur síðan breytast til samræmis við meðalbreytingar sem verða á föstum launum opinberra starfsmanna fyrir dagvinnu, sbr. 3. mgr. 24. gr.

Ekki er augljóst að stjórn LSR heimili aðild að sjóðnum fyrir starfsmenn Ríkisútvarpsins hf., þar sem ekki er verið að leggja niður einstaka stöðu eða starf sjóðfélaga heldur breyta stofnun í hlutafélag. Ég geri þó ráð fyrir því að sú heimild fáiist. Hjá Símanum var þessi leið valin með sérstöku samkomulagi milli Símans og ríkisins, þó þannig að Síminn greiðir í LSR af öllum launum starfsmanna sinna, en starfsmennirnir greiða einungis af dagvinnukaupi til sjóðsins. Velji menn þessa leið, þ.e. að vera áfram í LSR sjóðnum er rétt að vekja athygli á því að til þess sjóðs er einungis greitt af dagvinnukaupi starfsmanna. Greiðslurnar úr sjóðnum miðast síðan við þau dagvinnulaun sem starfsmaður hafði hjá RÚV á þeim tímapunkti er stofnunin var lögð niður, auk verðbóta. Launabreytingar, sem síðar verða hjá ohf. hafa því ekki áhrif á lífeyrisgreiðslur og réttindaávinnslu hjá LSR.

Veruleg óánægja hefur komið upp hjá starfsmönnum Símans vegna þessa, m.a. þar sem þeir telja að ekki sé verið að fara eftir lögum um skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 129/1997, sem kveður á um að greiðslur úr sjóðnum miðast við laun þeirra eins og þau voru fyrir 10 árum síðan með verðbótum, án tillits til þeirra stöðuhækkana og þá launahækkana sem þeir hafa fengið síðan. Yfirvinna hefur heldur engin áhrif. Á hitt ber að líta að réttur í LSR er almennt meiri en í sjóðum á almennum vinnumarkaði, s.s. makalífeyrir og árleg ávinnsla réttinda, þannig að

Þrátt fyrir ofangreinda annmarka er án vafa hagstæðara fyrir þá sem hafa verið í B-deild LSR að fá að halda áfram aðild að þeim sjóði.

Semji menn um áframhaldandi aðild að B-deild LSR er ekki óeðlilegt að þeir semji um að greiða af viðbótinni til annars lífeyrissjóðs, séreignasjóðs.

Fæðingarorlof

Rétt er að vekja athygli á mismunandi rétti opinberra starfsmanna og starfsmanna á almennum vinnumarkaði til fæðingarorlofs. Um fæðingarorlof fer skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000. Þar er öllum foreldrum tryggður réttur til fæðingarorlofs. Samkvæmt lögnum á ekki að vera munur á rétti þeirra sem eru opinberir starfsmenn og þeirra sem eru í starfi á almennum vinnumarkaði. Í framkvæmd er reyndin þó önnur. Starfsmenn á almennum vinnumarkaði sem eru í fæðingarorlofi fá ekki orlofslaun greidd á þeim tíma. Þegar þeir síðan fara í orlof eftir að hafa verið í fæðingarorlofi hluta orlofsársins, fá þeir einungis orlof greitt í hlutfalli við þann tíma sem þeir voru í starfi. Þeir eiga rétt á samningsbundnu fríi, en orlofslaunin eru skert sem þessu nemur. Opinberir starfsmenn fá hins vegar óskert orlofslaun þótt þeir hafi varið hluta af orlofsárinu í fæðingarorlofi. Hér er eðlilegt að fram komi krafa frá starsfmönnum að sama regla komi til með að gilda áfram eftir að ohf. hefur yfirtekið RÚV.

Uppsagnarréttindi, veikindaréttindi, orlofsréttindi

Þegar gengið verður frá nýjum ráðningarsamningum við starfsmenn hjá ohf. er mjög mikilvægt að taka fram að hver og einn starfsmaður haldi öllum áunnum réttindum sínum. Ekki einungis það, heldur að starfsaldur hjá ohf. telji allt frá upphafsdegi ráðningar hjá RÚV. Einnig þarf að taka fram að ávinnsla réttindanna haldi áfram.

- Uppsagnarréttur

Hluti af uppsagnarrétti opinberra starfsmanna er áminningarrétturinn, sbr. 21. gr. 1. 70/1996. Sá réttur er ekki almennt til staðar á almennum vinnumarkaði. Eðlilegt er að starfsmenn geri kröfu til þess að þeim verði í ráðningarsamningi tryggður áminningarréttur hjá hlutafélaginu.

- Veikindaréttur

Veikindaréttur opinberra starfsmanna er almennt mun meiri en starfsmanna á almennum vinnumarkaði. Þótt aðildarskiptalögin tryggi mönnum óbreytt réttindi út kjarasamningstímabilið er rétt að starfsmenn geri þá kröfu að í ráðningarsamningi verði kveðið á um óbreyttan veikindarétt áfram.

- Orlofsréttur

Orlofsréttur opinberra starfsmanna er almennt mun meiri en á almennum markaði og miðast við lífaldur. Með sama hætti og að ofan greinir er nauðsynlegt að tryggja þann rétt áfram í ráðningarsamningi.

Aðild að stéttarfélögum

Starfsmenn RÚV eru nú félagsmenn allnokkurra stéttarfélaga. Þau helstu eru Félag fréttamanna, Starfsmannafélag ríkisútvarpsins, Rafiðnaðarsamband Íslands, Útgarður, Efling, Stéttarfélag verkfræðinga og Kjarafélag tæknifræðinga. Nokkur þessara félaga, Félag fréttamanna, Starfsmannafélag ríkisútvarpsins og Útgarður eru alfarið félög opinberra starfsmanna og tvö þau fyrstnefndu væntanlega að stærstum hluta til einugis félög þeirra sem eru í starfi hjá RÚV. Þau starfa ekki á almennum vinnumarkaði og gera ekki kjarasamninga við aðra en fjármálaráðuneytið. Við breytingu RÚV yfir í hlutafélag er ein leiðin fyrir þessi félög að breyta lögum sínum og aðlaga þau því að þau hafi kjarasamningsumboð fyrir félagsmenn sína á grundvelli l. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Önnur leið væri sú að tvö fyrsttöldu félögin leystust upp en félagsmenn allra félaganna færu í þau stéttarfélög á almennum vinnumarkaði sem semja fyrir sambærileg störf annars staðar. Þau félög væru helst RSÍ og VR. Starfsmenn RÚV sem nú eru félagsmenn RSÍ, Eflingar, Stéttarfélags verkfræðinga og Kjarafélags tæknifræðinga þurfa væntanlega ekki að hafa áhyggjur af félagsaðild sinni í þeim félögum þar sem þau gera nú þegar kjarasamninga á almennum vinnumarkaði.

Rétt er að taka fram að lögin um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, nr. 72/2002 eiga að tryggja öllum starfsmönnum RÚV óbreytt kjör út kjarasamningstimabilið. Því tel ég að spurningunni um félagsaðild þurfi ekki að svara strax. Meiri tími sé til að leysa þetta mál.

Ráðningarsamningar

Víða í samantekt þessari er minnst á ráðningarsamninga. Þegar RÚV verður hlutafélagavætt tel ég öll rök mæla með því að gerður verði ráðningarsamningur við hvern og einn starfsmann, þar sem nákvæmlega er kveðið á um réttindi hans til alls þess sem að framan er rakið. Ekki er skylt að gera þetta, t.d. með vísan til laganna um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, þar sem litið er svo á að öll réttindi flytjist yfir, en í ljósi þess að hér hætta menn að vera opinberir starfsmenn og verða starfsmenn á almennum vinnumarkaði, er skv. íslenskum lögum ekki hægt að gera þá eins setta áfram, og alls ekki ljóst hvernig með einstaka réttindi verði farið eftir breytinguna. Þau atriði sem sérstaklega þarf að taka fram í ráðningarsamningi eru eftirfarandi:

1. Upphafstími ráðningar, og þar með ávinnsla réttinda
2. Stéttarfélag
3. Biðlaunaréttur (skv. lögnum helst hann út árið 2009)
4. Lífeyrissjóðsréttindi
 - i. LSR A-deild
 - ii. LSR B-deild
 - iii. Annar lífeyrissjóður
 - iv. Viðbótarlífeyrir
5. Veikindaréttur
6. Orlofsréttur
7. Uppsagnaréttur
8. Áminningaréttur
9. Viðbótaréttur vegna fæðingarorlofs

Reykjavík, 23. október 2006

Lára V. Júlíusdóttir hrl.