

<b>Fjármálaráðuneytið</b> <b>Starfsmannaskrifstofa</b> Mars 2004/eá, gós Dreifibréf 1/2004	<p style="text-align: center;"><b>BREYTINGAR Á STARFI</b>  Almennir starfsmenn/embættismenn</p>
Framkvæmd og túlkun á 19. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.	<p style="text-align: center;"><b>Breytingar á störfum og verksviði</b></p>

Stjórnun og starfsmannahald ríkisstofnana er almennt í höndum hlutaðeigandi forstöðumanns. Heimildir hans í þessum efnum byggja fyrst og fremst á ákvæðum starfsmannalaga, þ.e. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (stml.), og hinni óskráðu meginreglu vinnuréttarins um „stjórnunarrétt vinnuveitanda“. Þá kunna sérákvæði laga um hlutaðeigandi stofnun eða starfsstétt einnig að skipta máli.

Í reglunni um „stjórnunarrétt vinnuveitanda“ felast valdheimildir til að stýra og stjórna starfsemi innan þeirra marka sem lög og samningar setja. Forstöðumenn ríkisstofnana þurfa jafnframt að gæta að öðrum atriðum, sér í lagi fyrimælum æðra stjórnvalds.

Stjórnunarheimildir forstöðumanns lúta m.a. að ákvörðunum um skipulag vinnunnar, hvaða verk skuli vinna, hver skuli vinna þau, með hvaða hætti, hvenær og hvar. Ákvarðanir sem teknar eru dags daglega um störf og verksvið einstakra starfsmanna rúmast jafnan innan þeirra heimilda sem felast í reglunni um „stjórnunarrétt vinnuveitanda“. Almennt eru ekki gerðar formkröfur til slíkra ákvarðana.

Í 19. gr. stml. er sérstaklega kveðið á um skyldu starfsmanns til að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi, jafnvel þó að það leiði til skerðingar á launakjörum eða réttindum hans. Það er ekki nauðsynlegt að beita greininni við minniháttar breytingar. Við aðrar breytingar, einkum þær sem eru afgerandi, er rétt að byggja á heimild 19. gr. Dreifibréfi þessu er ætlað að vera til leiðbeiningar um það hvernig megi tryggja að rétt sé staðið að slíkum breytingum.

#### 19. gr. stml.

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.

Þessi lagaheimild byggir á almennum stjórnunarrétti og hefur meðal annars þann tilgang að náð verði markmiðum um árangursríka nýtingu fjármuna stofnunar, sbr. 2. mgr. 38. gr. stml. Ef breyta á verksviði starfsmanns á grundvelli 19. gr. þarf að byggja þá ákvörðun á málefnalegum sjónarmiðum og ganga úr skugga um að hún sé ekki meira íþyngjandi í garð starfsmanns en nauðsyn ber til.

Ákvæðið á við um alla ríkisstarfsmenn, jafnt embættismenn sem aðra starfsmenn.

Ekki verður tæmandi talið hvers konar breytingar eru heimilar samkvæmt 19. gr. stml. Tilefnið getur verið breytingar á skipulagi og rekstri stofnunar en einnig atriði sem varða starfsmanninn sjálfan. Starfsmaður getur ekki vænst þess að eðli og inntak þeirra verka sem honum eru falin í upphafi, haldist með öllu óbreytt út starfstíma hans. Forsendur verksviðs hans geta breyst. Forstöðumaður hefur töluvert svigrúm til að breyta einhliða verkefnum starfsmanns án þess að nauðsynlegt sé að segja ráðningarsamningi upp. Slíkar breytingar geta til dæmis haft í för með sér annað starfsheiti og að starfsmanni beri að sinna störfum sínum í annarri deild eða eftir atvikum annarri starfsstöð og undir stjórn annars yfirmanns en áður. Rétt er að hafa eftirfarandi atriði í huga:

- Hið nýja starfsheiti getur verið hliðsett hinu eldra eða falið í sér breytta stöðu til hækkunar eða lækkunar.
- Sumar stofnanir hafa fleiri en eina starfsstöð (ráðningarstað) og geta því fært starfsmenn milli starfsstöðva. Telja verður að samþykki starfsmanns sé nauðsynlegt ef hin nýja starfsstöð er á öðru atvinnusvæði.
- Breytingar á starfi, hverjar svo sem þær eru, kunna að vera gerðar til tiltekins tíma, t.d. þegar um tímabundin verkefni eða ástand er að ræða.
- Ef ætlunin er að breyta vinnutíma er rétt að gæta ákvæða kjarasamninga. Þar er t.d. kveðið á um hvernig skuli standa að breytingum á vaktskrá, þ.e. á þeim vinnustöðum þar sem unnið er á vöktum. Eins er í þeim kveðið á um með hvaða hætti hægt er að rýmka dagvinnutímabil einstakra starfsmanna til að mæta óskum þeirra um sveigjanlegan vinnutíma. Ekki er þörf á að beita 19. gr. við slíkar aðstæður. Öðru máli gegnir um breytingar á skipulagi vinnutíma samkvæmt ráðningarsamningi, t.d. úr vaktavinnu í dagvinnu og öfugt eða breytingar á mörkum daglegrar vinnuskyldu.
- Hægt er að ganga frá breytingum á starfi með samningi í stað þess að beita 19. gr. stml., svo fremi sem aðilar eru sammála um þær. Ef ákvæðum ráðningarsamnings er breytt þarf að gera það skriflega og í tveimur eintökum, t.d. með því að undirrita skjal þess efnis með yfirskriftinni „breytingar á ráðningarsamningi“ eða ganga frá nýjum ráðningarsamningi. Ef vilji er fyrir hendi geta aðilar samið um verulegar breytingar, svo sem nýja starfsstöð á öðru atvinnusvæði, breytt starfshlutfall eða starfsheiti af öðru tagi.

Breyting á starfi telst til ákvarðana um innra skipulag stofnunar. Þær teljast ekki til stjórnvaldsákvarðana í skilningi stjórnslulaga og eiga þau því ekki við. Hafi breytingarnar í för með sér skert launakjör eða réttindi er þó rétt að fylgja ákvæðum þeirra laga. Sem dæmi má hér nefna lækkun um launaflokk. Aftur á móti telst minni yfirvinna eða minni möguleikar á yfirvinnu ekki til skertra launakjara eða réttinda.

Í samræmi við góða stjórnunarhætti er mælt með því að ávallt sé rætt við starfsmann um fyrirhugaðar breytingar og leitað eftir viðhorfum hans. Eins er rétt að hafa sjónarmið um jafnræði og meðalhóf í huga.

Rétt er að taka fram að auglýsingaskylda 7. gr. stml. á ekki við þegar störfum er breytt á grundvelli 19. gr. stml. eða samkvæmt samkomulagi við starfsmann.

Ákvörðun um breytingar á störfum og verksviði starfsmanns skal tilkynna skriflega. Í bréfinu skal koma fram hvenær breytingarnar munu verða, í hverju þær felast og hvort þær hafa áhrif á launakjör og/eða önnur réttindi starfsmanns. Í 19. gr. stml. er ekki tiltekið með hve löngum fyrirvara skuli tilkynna starfsmanni um breytingar á störfum hans og verksviði. Ef ekki er knýjandi þörf á breytingum er eðlilegt að tilkynna þær með hæfilegum fyrirvara. Almennt myndi 4 vikna fyrirvari teljast hæfilegur.

Ákvarðanir þær sem að ofan greinir hafa oft í för með sér breytingar á ákvæðum ráðningarsamnings. Skyld er að staðfesta þess háttar afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum skriflega, sbr. 4. gr. reglna nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör. Það er hægt að staðfesta breytingar á ákvæðum ráðningarsamnings um leið og ákvörðun um breytingar á starfi eru tilkynntar viðkomandi. Sjá nánar texta í eftirfarandi bréfum þar sem breytingar á störfum og verksviði eru tilkynntar.

Þegar kemur að því að senda starfsmanni bréf vegna breytinga á störfum koma tvær leiðir til greina. Annars vegar að senda honum eitt bréf með tilkynningu um breytinguna. Það er þegar breyting á starfi felur ekki í sér skerðingu á launakjörum eða réttindum. Sjá leið 1 hér að neðan. Ef breyting skerðir launakjör eða réttindi er hins vegar rétt að fylgja málsmeðferðarreglum stjórnslulaga. Starfsmanni eru þá send tvö bréf. Í fyrra bréfinu er tilkynnt um fyrirhugaða breytingu og ákveðinn frestur gefinn til athugasemda/andmæla. Að fresti liðnum eru framkomnar athugasemdir metnar og endanleg ákvörðun tekin og þær tilkynntar með seinna bréfi. Sjá leið 2 hér að neðan.

### **Leið 1 – Eitt bréf, þar sem ákvörðun um breytingu á störfum og verksviði er tilkynnt:**

Bréfið gæti hljóðað svo:

NN  
heimilisfang

Stofnun, staður, dagsetning

**Efni: Breyting á störfum og verksviði.**

Hér með tilkynnist að frá og með [x. mánuði] n.k. verður störfum þínum og verksviði breytt þannig að [...greina frá því í hverju breytingarnar felast].

Breytingarnar eru gerðar með vísan til ráðningarsamnings við þig frá [x. mánuði x ár] og 19. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, er hljóðar svo:

„Skyllt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.“

Breytingar þessar skerða ekki launakjör eða réttindi þín. [Ef breytingarnar hafa annars konar áhrif á launakjör, er rétt að greina frá því, t.d. ef áhrifin felast í hærri launaflokki.]

[Ef breytingarnar hafa áhrif á ákvæði í ráðningarsamningi er rétt að hnykkja á því með eftirfarandi athugasemd: Athygli er vakin á því að ákvæði ráðningarsamnings þíns um (tiltaka yfirskrift viðeigandi reits á ráðningarsamningi) breytast í samræmi við ofangreint. Það staðfestist hér með, sbr. 4. gr. reglna nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og um skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.]

---

undirskrift forstöðumanns

[eða þess sem hann hefur framselt vald sitt til með formlegum hætti, sbr. 50. gr. stml.]

**Leið 2 – Tvö bréf, þar sem fyrirhuguð ákvörðun um breytingu á starfi er kynnt (fyrra bréf) og endaleg ákvörðun tilkynnt (seinna bréf):**

Fyrra bréf gæti hljóðað svo:

NN  
heimilisfang

Stofnun, staður, dagsetning

**Efni: Fyrirhuguð breyting á störfum og verksviði.**

Hér með tilkynnist að frá og með [x.mánuði] n.k. er ráðgert að breyta störfum þínum og verksviði þannig að [...greina frá því í hverju breytingarnar felast].

Hin fyrirhugaða breyting verður gerð með vísan til ráðningarsamnings við þig frá [x. mánuði x ár] og 19. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, er hljóðar svo:

„Skyllt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.“

Hin fyrirhugaða breyting mun hafa í för með sér [...greina frá því hvernig launakjör eða réttindi skerðast].

Hér með er þér gefinn kostur á að tjá þig um fyrirhugaða breytingu til og með [x. mán.] n.k. [3 - 5 virkir dagar frá móttöku bréfs ættu í flestum tilvikum að vera hæfilegur frestur].

\_\_\_\_\_  
undirskrift forstöðumanns

[eða þess sem hann hefur framselt vald sitt til með formlegum hætti, sbr. 50. gr. stml.]

Hafi starfsmaður gert athugasemdir, metur forstöðumaður þær og tekur ákvörðun í málinu að liðnum þeim fresti sem gefinn var. Ákvörðunin skal kynnt starfsmanni skriflega, hvort sem horfið er frá fyrirhuguðum breytingum eða ekki. Í slíku bréfi þar sem endanleg ákvörðun er kynnt skal, koma fram að tekin hafi verið afstaða til athugasemdana.

Seinna bréf gæti hljóðað svo:

NN  
heimilisfang

Stofnun, staður, dagsetning

**Efni: Breyting á störfum og verksviði.**

Vísað er til bréfs, dags. [x. mánuð ] sl., þar sem þér var tilkynnt um fyrirhugaðar breytingar á störfum þínum og verksviði.

Eftir að hafa farið yfir athugasemdir/andmæli þín, sem sett voru fram á fundi [x. mánuði] sl. EDA með bréfi dags. [x. mánuð] sl., og málið að öðru leyti, er niðurstaðan sú að störfum þínum og verksviði verður breytt/ekki breytt.

[Hafi breytingar verið ákveðnar, gæti framhald bréfsins verið eftirfarandi:]

Í samræmi við framangreint tilkynnist hér með að frá og með [x. mánuði] n.k. verður störfum þínum og verksviði breytt þannig að [...greina frá því í hverju breytingarnar felast].

Breytingarnar eru gerðar með vísan til ráðningarsamnings við þig frá [x. mánuði x ár] og 19. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, er hljóðar svo:

„Skyllt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.“

Breytingar þessar hafa í för með sér [...greina frá því hvernig launakjör eða réttindi skerðast].

[Breytingarnar hafa væntanlega áhrif á ákvæði í ráðningarsamningi og því er rétt að taka eftirfarandi fram: Athygli er vakin á því að ákvæði ráðningarsamnings þíns um (tiltaka yfirskrift viðeigandi reits á ráðningarsamningi) breytast í samræmi við ofangreint. Það staðfestist hér með, sbr. 4. gr. reglna nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og um skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.]

Þú getur óskað eftir rökstuðningi fyrir breytingunni. Slík ósk þarf að berast innan 14 daga frá móttöku þessa bréfs.

\_\_\_\_\_  
undirskrift forstöðumanns

[eða þess sem hann hefur framselt vald sitt til með formlegum hætti, sbr. 50. gr. stml.]

### **Afhending bréfa**

Mælt er með því að forstöðumaður eða næsti yfirmaður afhendi starfsmanni framangreind bréf.

Ef ástæða þykir til að tryggja sönnur þess að starfsmaður hafi mótttekið bréf, er ráðlegt að afhenda honum það í viðurvist þriðja aðila, t.d. trúnaðarmanns. Ágætt verklag er að hafa bréfið ekki í umslagi þannig að efni þess megi vera honum strax ljóst. Við afhendingu bréfsins (frumrits) er hann beðinn um að staðfesta móttöku þess með því að rita nafn sitt og dagsetningu á ljósrit af því. Áður en til þess kemur mætti útbúa svohljóðandi texta á ljósritið:

Frumrit af bréfi þessu hefur verið mótttekið: \_\_\_\_\_  
nafn og dagsetning

Ef ekki næst í starfsmann eða neiti hann að taka við bréfi og staðfesta móttöku þess er nauðsynlegt að senda honum það með ábyrgðarpósti eða öðrum sannanlegum hætti, t.d. með hraðsendingarþjónustu eða stefnuvotti.

-----