

Dagur B. Eggertsson borgarstjóri,
Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara
Ráðhúsinu, Reykjavík

Reykjavík, 8. janúar 2021

Efni: Samkomulag um önnur laun skv. gr. 1.1.3 í kjarasamningum

Í desember sl. og nú í byrjun janúar voru félagsmönnum nokkurra aðildarfélaganna BHM, sem starfa hjá Reykjavíkurborg og hafa fastlaunasamninga, kynntar *Reglur um gerð samninga við starfsmenn Reykjavíkurborgar um önnur laun á grundvelli gr. 1.1.3 í kjarasamningum Reykjavíkurborgar* sem taka áttu gildi þann 1. janúar 2021. Félagsmenn voru beðnir um að undirrita hver fyrir sitt leyti útfyllt samkomulag um yfirfærslu fastlaunasamnings í önnur laun á grundvelli fyrrgreindra reglna og skammur frestur gefinn. Á þessari stundu hafði ekkert samráð verið haft við stéttarfélög innan BHM né hafði málið verið kynnt fyrir samstarfsnefndum eins og skýrt er kveðið á um í kjarasamningum. Í raun fréttu aðildarfélög BHM ekki af umræddum reglum og framkvæmd á grundvelli þeirra fyrr en félagsmenn settu sig í samband við stéttarfélög sín og óskuðu ráðgjafar og aðstoðar.

Nýtt heimildarákvæði í kjarasamningum Reykjavíkurborgar og aðildarfélaganna BHM (grein 1.1.3) felur í sér að auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Þar kemur fram að önnur laun geti t.d. verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Þá kemur fram að önnur laun geti m.a. komið í stað tímakaups í yfirvinnu. Í bókun 4 í sömu kjarasamningum er fjallað nánar um gr. 1.1.3. Þar kemur m.a. fram að Reykjavíkurborg setji nánari reglur um beitingu heimildarákvæðisins og kynni fyrir samstarfsnefnd aðila.

BHM gerir alvarlega athugasemd við samráðsleysi Reykjavíkurborgar við aðildarfélög þess um breytingarnar. Í kjarasamningum er sérstaklega áréttað að

Reykjavíkurborg setji nánari reglur sem verði kynntar fyrir samstarfsnefndum samningsaðila. Markmiðið er augljóslega að stéttarfélagin geti komið sínum sjónarmiðum og athugasemdum á framfæri og aðilar verið sammála um lokaútgáfu áður en framkvæmdin hefst. Er það miður að Reykjavíkurborg hafi kosið að fara þá leið að sniðganga ákvæði kjarasamninga með þessum hætti.

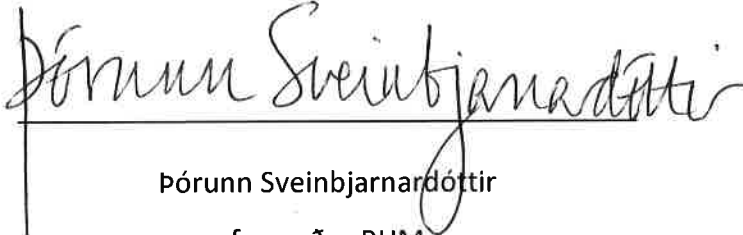
BHM og aðildarfélag þess gera ýmsar athugasemdir við reglurnar sem Reykjavíkurborg setti án samráðs og telja að í þeim sé gengið lengra en kjarasamningar heimila. Í raun ganga reglurnar að hluta til þvert á ákvæði kjarasamninga að mati BHM. Til að mynda segir í gr. 3.3 í reglunum að ekki sé heimilt að greiða starfsmanni sem hefur samning um önnur laun jafnframt fyrir mælda yfirvinnu eða greiða honum fyrir mælda yfirvinnu með fríi, skv. ákvæðum kjarasamninga þar um. Ekki verður séð hvernig það samræmist kjarasamningum aðila að ekki sé undir neinum kringumstæðum heimilt að greiða starfsmanni fyrir unna yfirvinnu og ekki verður séð með neinum hætti hvernig sú regla er byggð á ákvæðum gr. 1.1.3 í kjarasamningum. Gangna reglur Reykjavíkurborgar því lengra og fela í sér meira íþyngjandi ákvæði en mælt er fyrir um í kjarasamningum aðila.

Í drögum að yfirfærslu fastlaunasamninga í önnur laun, sem félagsmenn hafa verið beðnir að undirrita og gangast við, er heildarfjárhæð annarra launa tiltekin en þó án þess að fram komi hvaða viðmið liggi henni til grundvallar. Samkvæmt upplýsingum sem BHM hefur fengið er fjárhæðin sama krónutala og verðmæti yfirvinnu auk orlofs samkvæmt fastlaunasamningi. Með öðrum orðum eru önnur laun samkvæmt nýju samkomulagi Reykjavíkurborgar og starfsmanns sama fjárhæð og starfsmaður fékk áður fyrir tilgreindan fjölda yfirvinnutíma nema að tímafjöldinn er ekki lengur tiltekinn. Í gr. 3.4 í reglunum kemur fram að reynist yfirvinnuframlag starfsmanns á tilteknu tímabili meira en samningurinn gerir ráð fyrir er það á ábyrgð beggja samningsaðila að draga úr yfirvinnu og yfirvinnuþörf á næsta tímabili svo jafnvægi komist á. Að mati BHM er eðlilegt að í samkomulagi um önnur laun sem gert er vegna reglubundinnar yfirvinnu komi skýrt fram hvaða fjöldi yfirvinnutíma liggi þar til grundvallar. Að öðrum kosti getur aðilum, sér í lagi

starfsmanni, reynst erfitt að leggja mat á hvort yfirvinnuframlag sé meira en samningur gerir ráð fyrir. Vert er að nefna í þessu samhengi að eitt af markmiðum þessa nýja heimildarákvæðis var að auka gagnsæi í launasetningu. Óhætt er að segja að framkvæmd þessi gangi þvert á það markmið og dragi úr gagnsæi launasetningar.

Fyrir hönd aðildarféлага BHM er gerð krafa um að færsla fastlaunasamninga félagsmanna hjá Reykjavíkurborg yfir í önnur laun verði dregin til baka og staðið að málum í samræmi við ákvæði kjarasamninga, þ.e. með kynningu og samtali í samstarfsnefndir aðila.

Virðingarfyllst,



Þórunn Sveinbjarnardóttir
formaður BHM

