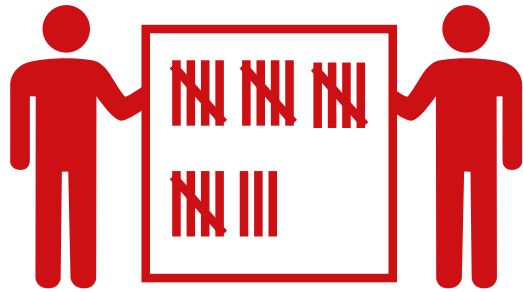


# Uppsagnar- frestur



- **UPPSAGNARFRESTUR ER GAGNKVÆMUR.** Allar uppsagnir skulu vera **SKRIFLEGAR** og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.
- **Almennur vinnumarkaður:**  
Starfsmaður á **RÉTT Á VIÐTALI** um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.
- **Almennur vinnumarkaður:**  
Fyrstu tvær vikurnar í starfi er **ENGINN** uppsagnarfrestur  
Eftir tveggja vikna starf: **12 ALMANAKSDAGAR**  
Eftir 3 mánuði í starfi: **1 MÁNUÐUR** m.v. mánaðamót  
Eftir 3 ár í starfi: **3 MÁNUÐIR** m.v. mánaðamót
- **Ríki og sveitarfélög:**  
Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er **EINN MÁNUÐUR**. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er **3 MÁNUÐIR**.
- **Uppsagnarfrestur tímavinnumanna og tímabundið ráðinna hjá ríkinu:**  
Gagnkvæmur uppsagnarfrestur í reglubundnu starfi á fyrstu 3 mánuðum starfstímans er **EIN VIKA**. Eftir þriggja mánaða samfelld starf er gagnkvæmur uppsagnarfrestur **EINN MÁNUÐUR**.
- **Ríki og sveitarfélög:**  
Óheimilt er að segja starfsmanni upp **ÁN MÁLEFNALEGRA ÁSTÆÐNA**. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót. Óski starfsmaður þess skal veita honum skriflegan rökstuðning.
- Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf, er uppsagnarfrestur sem hér segir:  
**4 MÁNUÐIR** ef starfsmaður er orðinn 55 ára  
**5 MÁNUÐIR** ef hann er orðinn 60 ára  
**6 MÁNUÐIR** þegar hann er orðinn 63 ára  
Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með **ÞRIGGJA MÁNAÐA** fyrirvara.
- Hægt er að semja um **LENGRI UPPSAGNARFREST** í ráðningarsamningum. Hann má þó aldrei vera skemmri en lög og kjarasamningar kveða á um.
- Uppsögn hefur ekki áhrif á réttarstöðu starfsmannsins í starfi, hann **HELDUR ÁUNNUM** veikindarétti og orlofsrétti og heldur áfram að ávinna sér rétt þann tíma sem uppsagnarfrestur er að líða.
- Uppsögn **BREYTIR EKKI** efni ráðningarsamnings. Á uppsagnarfresti ber því að fara eftir ákvæðum samningsins, starfsmaður að vinna störf sín (ef þess er óskað) og atvinnurekandi að greiða laun.
- Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem **TAKMARKA FRJÁLSAN UPPSAGNARRÉTT VINNUVEITANDA**, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

