



Minnisblað

Móttakandi: Hafnarstjórn Hafnarfjarðarhafnar

Dags.: 4. mars 2015

Sendandi: Sólveig B. Gunnarsdóttir,
lögfræðingur kjarasviðs

Málsnr.: 1503006SA/SBG

Málalykill: 530

Efni: Heimildir stjórnarformanns til athafna í starfsmannamálum

Óskað var eftir áliti á því hvaða heimildir formaður stjórnar Hafnarfjarðarhafna hefði til að taka stjórnvaldsákvæðanir í málefnum starfsmanna Hafnarfjarðarhafnar.

Í 56. grein sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 segir um ráðningu annarra starfsmanna sveitarfélaga en framkvæmdarstjóra *"Sveitarstjórn ræður starfsmenn í æðstu stjórnunarstöður hjá sveitarfélagi og veitir þeim lausn frá starfi. Um ráðningu annarra starfsmanna annast framkvæmdastjóri, enda hafi sveitarstjórn ekki ákveðið annað í samþykkt um stjórn sveitarfélagsins eða með almennum fyrirætlum."*

Í samþykktum Hafnarfjarðarbæjar nr. 772/2013 í 39. gr. B. 3. tl. er í samræmi við ákvæði Hafnarlaga nr. 61/2003 ákveðið að Hafnarfjarðarhöfn skuli rekin með hafnarstjórn og segir um stjórn hafnarinnar í nefndri grein: *"Hafnarstjórn. Fimm aðalmenn og jafnmargir til vara skv. 10. gr. hafnalaga nr. 61/2003 og grein 2.2 í hafnarreglugerð fyrir Hafnarfjarðarhöfn nr. 375/1985."*¹

Í reglugerð fyrir Hafnarfjarðarhöfn nr. 423/2012 segir í 1. mgr. 5 gr. *"Hafnarstjóri er ráðinn af hafnarstjórn og fer hann með daglega stjórn hafnarinnar í umboði hafnarstjórnar."* í lokasetningu sömu málsgreinar segir um valdsvið hafnarstjóra: *"Hann er yfirmaður allra starfsmanna hafnarinnar og sér um ráðningu þeirra og uppsögn."*

Í kjarasamningi Samband íslenskra sveitarfélaga við þau stéttarfélög sem sambandið gerir kjarasamninga við eru ýmis ákvæði um réttindi og skyldur starfsmanna. Í ákvæði kjarasamningar um uppsagnir, frávikningar og áminningar sem almennt er í grein 11.1.6.2 ²segir: *"Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísni eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölváður að starfi eða framkoma hans eða afhafnir í því þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal vinnuveitandi veita honum skriflega áminningu."*

¹ Reglugerð 375/1985 hefur verið felld úr gildi. Núgildandi reglugerð er nr. 423/2013 og er í 3. mgr. 2. gr. þeirrar reglugerðar ákvæði um hafnarstjórn

² Ákvæðið er efnislega samhljóða í kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga og bæjarstarfsmannafélag og verkalýðsfélaga en númer greina geta verið mismunandi.

Í ákvæði þessu er vísað til vinnuveitanda en ekki næsta yfirmanns. Um það hver hefur almennt vald til að taka stjórnvaldsákvæðanir gagnvart starfsmönnum fer eftir skipulagi sveitarfélaga og samþykktum þeirra.

Eins og fram kemur hér að ofan er það hafnarstjóri sem skv. reglugerð fyrir Hafnarfjarðarhöfn er yfirmaður starfsmanna hafnarinnar og sér um ráðningu þeirra og uppsögn. Í samræmi við almennar reglur vinnuréttar væri það sá aðili sem öllu jöfnu ætti að taka aðrar stjórnvaldsákvæðanir sem varða réttindi og skyldur starfsmanna. Ef hins vegar hafnarstjóri af einhverjum ástæðum sér sér ekki fært að sinna þessu hlutverki sínu þá er eðlilegt að það flytjist til yfirmanna hans, sem er hafnarstjórn sbr. 1. mgr. 5. gr. reglugerðar um Hafnarfjarðarhöfn. Í samræmi við almennar reglur stjórnsýsluréttar um fjölskipuð stjórnvöld kemur formaður stjórnar fram fyrir hönd stjórnarinnar og framkvæmir samþykktir hennar.

Í því tilviki sem er grundvöllur þessarar samantektar, kom tiltekið mál inn á borð stjórnar. Stjórnin taldi málið þess eðlis að það þyrfti frekari rannsóknar við. Að lokinni þeirri rannsókn var það mat meirihluta stjórnar að þörf væri á að grípa til formlegra aðgerða. Hafnarstjóri neitaði að framkvæma þá ákvörðun stjórnar. Hafnarstjóri sækir vald sitt til athafna m.a. gagnvart starfsmönnum til stjórnar eins og fram kemur hér að framan og að fenginni neitun hafnarstjóra fól stjórnin formanni að framkvæma ákvörðun sína. Sú ákvörðun var tekin af þar til bæru stjórnvaldi samkvæmt framansögðu og falinn þeim aðila sem stjórnin hafði kosið til að koma fram fyrir sína hönd og er það í samræmi við almennar reglur vinnuréttar.

SBG