

Nd.

427. Frumvarp til laga

[202. mál]

um vinnuvernd, greiðslu vinnulauna, uppsagnarfresti o. fl.

Flm.: Hannibal Valdimarsson.

I. KAFLI

Holl og góð vinnuskilyrði.

1. gr.

Húsakynnum vinnustaðar skal ávallt haldið vel hreinum. Atvinnurekanda ber skylda til að sjá um, að hita- og rakastig andrúmslofts sé hæfilegt og loft án ryks, óþefs, reyks, svo og án óheilmæmra lofttegunda eða gufu.

Umferð um vinnustað sé hindrunarlaus og örugg. Lýsing skal vera góð og nægilegt loftrými á vinnustað, hvort tveggja þannig, að heilbrigðiskröfum sé örugglega fullnægt.

Á vinnustað eða í námunda við hann skal ávallt vera heilnæmt og gott drykkjarvatn, einnig nægilegt þvottavatn, svo og hæfileg tala salerna.

Upphituð og vistleg kaffistofa (matstofa) af hæfilegri stærð skal jafnan vera á vinnustað.

Þá skal á vinnustað hverjum vera aðstaða til að veita „hjálp í viðlögum“, þegar slys eða sjúkdóma ber að höndum.

Nú fullnægir vinnustaður eigi skilyrðum laga um hollustuhætti og öryggisútbúnað og er heilbrigðisyrirvöldum og öryggiseftirliti þá heimilt að láta loka vinnustaðnum, ef ekki fæst úr bætt. Starfsmenn skulu í hvívetna gæta reglusemi og vandaðs og góðs hátternis á vinnustað.

II. KAFLI

Vinnutími og vinnutilhögun.

2. gr.

Almennur vinnutími er á tímabilinu kl. 8 til kl. 17. Vinna milli kl. 17 og 20 telst eftirvinna, nema öðruvísi sé ákveðið í stéttarfélagasamningi, og vinna milli kl. 20 og kl. 8 árdegis telst næturvinna, og má þá ekki vinna nema með leyfi viðkomandi stéttarfélags.

3. gr.

Maður, sem lokið hefur 8 stunda vinnudegi, er ekki skyldur til að vinna aukavinnu. Samfelldur hvíldartími verkamanns má aldrei vera skemmri en 9 klst. á sólarhring, og fjöldi yfirvinnu- og næturvinnutíma má aldrei fara fram úr 24 á viku. Sé um ákvæðisvinnu að ræða, má fjöldi yfirvinnu- og næturvinnustunda, eða aukavinnu, ef um vaktavinnu er að ræða, ekki fara fram úr 2 á dag og eigi fram úr 6 á viku. Með samþykki viðkomandi stéttarfélags má þó vinna í ákvæðisvinnu allt að 24 klst. í yfir- og næturvinnu á viku, ef um er að ræða björgun verðmæta frá skemmdum eða störf, sem almannaheill krefst, að unnin séu.

4. gr.

Stéttarfélag getur þó gert kjarasamning um, að unnið skuli að nóttu til, og einnig má í slíkum samningum ákveða vaktaskipan og setja önnur ákvæði um skiptingu vinnutímans í samræmi við eðli starfs og aðstæður.

5. gr.

Vinnuhvild skal vera frá kl. 18 daginn fyrir sunnu- eða helgidag og til kl. 22 daginn fyrir næsta rúmhelgan dag.

Á aðfangadag jóla, gamlársgdag, laugardaginn fyrir páska og laugardaginn fyrir hvítasunnu skal vinnuhvild vera frá kl. 15 til kl. 22 daginn fyrir næsta rúmhelgan dag.

6. gr.

Um bráðnauðsynlega vinnu á sunnu- og helgidögum skal gera samning eða afla undanþágu viðkomandi stéttarfélags.

7. gr.

Vikulegur frídagur skal jafnan, ef því verður við komið, vera á sunnudegi. Starfsmaður, sem unnið hefur sunnu- eða helgidagavinnu, skal jafnan eiga fri næsta sunnu- eða helgidagssólarhring.

8. gr.

Almennur vinnutími starfsmanna má ekki vera lengri en 8 stundir á sólarhring og ekki lengri en 48 stundir á viku.

9. gr.

Á næstu 5 árum skal almennur vinnutími á viku styttest árlega um eina klukkustund án skerðingar heildartekna, þannig, að almenn vinnuvika sé eigi lengri en 43 stundir að þessum 5 árum liðnum.

10. gr.

Almennt deilist vinnutíminn á 6 daga í viku, en leyfilegt skal vera að gera samning við stéttarfélag um skiptingu á færri daga.

11. gr.

Við vinnu, sem unnin er að nóttu til og á sunnu- og helgidögum, skal hin almenna vinnuvika eigi vera lengri en 45 stundir.

12. gr.

Nú er unnið samfellt í námu eða jarðgöngum, og má vinnuvika þá ekki lengri vera en 40 stundir. Til vinnutíma telst einnig ferðatími í námu eða jarðgöngum.

III. KAFLI

Sérstök ákvæði um vinnu kvenna.

13. gr.

Konu skal vera heimilt að vera fjarverandi frá vinnu fyrstu 6 vikur, eftir að hún hefur alið barn. Hún getur og krafizt að mega vera fjarverandi allt að sex vikum í viðbót og þannig, að fjarvera sé að öllu leyti eða að hluta fyrir eða eftir fæðingu.

14. gr.

Krefjast má vottorðs frá lækni eða ljósmóður um, hvenær fæðing sé væntanleg. Tilkynna verður atvinnurekanda um fjarveru fyrir fæðingu með eigi skemmri en þriggja daga fyrirvara.

15. gr.

Ef kona sýnir með læknisvottorði, að hún þjáist af sjúkdómi, sem er afleiðing af þungun eða fæðingu, getur hún krafizt að mega vera fjarverandi frá vinnu umfram það, sem áður segir, allt að sex vikum fyrir eða eftir fæðingu.

16. gr.

Konu, sem er fjarverandi frá vinnu samkv. ákvæðum 13.—15. gr., má ekki segja upp starfi, þegar atvinnurekanda er ljóst, að fjarvera hennar er af þessum ástæðum, eða hún tilkynnir honum án tafar, að þessi er ástæðan fyrir fjarveru

hennar. Hafi henni þegar verið sagt upp miðað við dag, er fellur innan ramma þess tímabils, sem getið er um í 13. gr., er uppsögnin gild, en uppsagnarfrestur lengist sem tímabilinu nemur.

Hafi vinnuráðning átt sér stað fyrir ákveðna, tímabundna vinnu, skal ákvæði þessarar greinar ekki beitt, þegar vinnunni er lokið, áður en konan mætir aftur til vinnu.

17. gr.

Kona, sem hefur barn sitt á brjósti, getur krafizt frítíma, sem hún þarf vegna þess, og eigi skemur en hálfra stund tvisvar sinnum á dag.

IV. KAFLI

Sérstök ákvæði um vinnuvernd barna og unglinga.

18. gr.

- a. Barn er skv. lögum þessum sérhver sá, sem er ekki fullra 14 ára að aldri.
- b. Unglingur er samkvæmt lögum þessum sérhver sá, sem er á aldrinum 14—16 ára.

19. gr.

Börn má ekki ráða til innivinnu í vinnustofum, verkstæðum né verksmiðjum, og eigi heldur til vinnu við útskipun eða uppskipun á vörum.

20. gr.

Alger hámarksvinnutími barna er hálfur ævialdur þeirra, þ. e. 6—7 stundir á dag.

Átta stunda vinnutímabil skulu jafnan annast tveir vinnuhópar barna, þ. e. 4 stundir hvor hópur, og 10 stunda vinnutímabil fullorðinna tveir vinnuhópar barna, þ. e. 5 stundir hvor þeirra.

21. gr.

Unglingar mega ekki annast gæzlu gufukatla eða véla, sem útheimtir sérstaka varúð eða aðgæzlu.

22. gr.

Börn og unglinga má ekki ráða til neinnar þeirrar vinnu, sem að dómi skóla- yfirlæknis eða héraðslæknis er á nokkurn hátt hættuleg heilsu þeirra eða þroska.

23. gr.

Hámarksvinnutími unglinga skal vera 8 klst. á dag án undantekninga. Öll vinna barna og unglinga, frá því að þau hefja skólagöngu að hausti og þar til skóla- göngu lýkur að vori, er óheimil. Til vinnu í þessu sambandi telst blaðburður, sala blaða og tímarita og sendisveinastörf.

24. gr.

Atvinnurekandi skal halda sérstaka skrá um tegund vinnu og vinnutíma þeirra barna og unglinga, sem hann hefur í vinnu, og er skylt að afhenda viðkomandi verkalýðsfélagi, svo og heilbrigðis- og skóla yfirlækninum, slíka skrá, ef krafizt er.

V. KAFLI

Um greiðslu vinnulauna o. fl.

25. gr.

Vinnulaun skal ávallt greiða í gjaldgengu reiðufé, nema samið hafi verið um greiðslu með tékka, bankaávisun eða „gíró“. Greiðsla vinnulauna skal fara fram á eða við vinnustað í vinnutímanum.

26. gr.

Hafi verið samið um tíma-, dag- eða vikukaup, skal greiðsla fara fram ekki sjaldnar en einu sinni í viku.

Fyrir ákvæðisvinnu má fresta uppgjöri, unz verkefni er lokið, en þó skal í viku hverri greiða hæfilega fyrirframgreiðslu fyrir þá vinnu, sem innt hefur verið af hendi. Annan uppgjörstíma má og ákveða með sérstökum samningi.

Greiðslur til starfsmanna á mánaðar- eða árskaupi skulu fram fara ekki sjaldnar en tvisvar í mánuði, ef ekki hefur verið um annað samið skriflega.

27. gr.

Engan launafrádrátt má framkvæma án skriflegs samnings, nema heimilað sé í lögum eða um sé að ræða stéttarfélagsgjöld, útsvör eða innborganir í trygginga-sjóði eða sjúkrasamlög með staðfestri reglugerð.

Þegar laun eru greidd, eða strax á eftir, getur starfsmaður krafizt skriflegs yfirlits yfir upphæð launa, hvornig þau eru reiknuð, og frádrátt, ef einhver er. Skulu fullnægjandi kvittanir ávallt fylgja um sérhvern launafrádrátt.

VI. KAFLI

Uppsagnarfrestir.

28. gr.

1. Ef um annað er ekki gerður skriflegur samningur, eða um það ákvæði í kjara-samningi, lögum eða reglugerð, gildir eftirfarandi:

- a. Fyrir starfsmenn, sem hafa tíma-, dag-, viku- eða ákvæðis kaup, er upp-sagnarfrestur aldrei skemmri en 14 dagar.
- b. Fyrir starfsmenn, sem taka mánaðar- eða árskaup, er uppsagnarfrestur aldrei skemmri en einn mánuður, talinn frá lokum almanaksmánaðar.

Ákvæði þessi gilda ekki um starfsmenn, sem ráðnir eru til ákveðins reynslu-tíma eða til þess að framkvæma ákveðna vinnu, sem tímabundin er. Ef við annað verður ekki ráðið af aðstæðum, má rifta slíkri ráðningu, þótt reynslu-tíma sé ekki lokið, eða áður en hinu ákveðna verki er lokið, með eins dags fyrirvara.

2. Starfsmaður, sem verið hefur samfleytt 4 ár í þjónustu sama fyrirtækis, eða atvinnurekanda, eftir 21 árs aldur, hefur a. m. k. þriggja mánaða uppsagnar-frest, talinn frá lokum almanaksmánaðar.
3. Uppsagnarfrestur er hinn sami fyrir báða aðila. Uppsögn skal ávallt vera skrifleg.

29. gr.

Atvinnurekandi er skaðabótaskyldur, ef starfsmaður, sem unnið hefur sam-fleytt í 2 ár eftir 21 árs aldur hjá sama atvinnurekanda eða fyrirtæki, verður að vika úr starfi vegna uppsagnar, nema réttmætar ástæður séu tilgreindar fyrir upp-sögninni.

Nú hefur starfsmanni verið ólöglega sagt upp starfi skv. 1. málsgrein þessarar greinar, og má þá dæma atvinnurekanda samkvæmt kröfu starfsmanns, sem látið hefur af starfi, til þess að ráða hann aftur til starfa í fyrirtækinu í sömu stöðu, eða stöðu, sem svarar til þeirrar, er hann hafði. Dómstólar ákveða, að hve miklu leyti starfsmaðurinn skuli einnig fá bætur fyrir þann tíma, sem hann var sviptur starfi hjá fyrirtækinu.

Bætur geta numið allt að hálfum síðustu árslaunum starfsmannsins hjá fyrirtækinu, ef hann hefur starfað þar eigi skemur en 5 ár samfleytt.

Hafi starfsmaður starfað hjá fyrirtækinu eigi skemur en 10 ár samfleytt eftir 21 ára aldur, geta bætur þó numið launum síðasta árs hjá fyrirtækinu. Hafi starfsmaður á sama hátt starfað hjá fyrirtækinu í 20 ár, geta bætur numið launum starfsmannsins hjá fyrirtækinu undanfarin 3 ár.

Mál gegn atvinnurekanda skal höfða innan tveggja mánaða frá móttöku skriflegrar uppsagnar, þar sem tilgreindur er málsóknarfrestur. Ef uppsögn er einungis munnleg, skal málsóknarfrestur vera 3 mánuðir.

30. gr.

1. Starfsmanni, sem starfað hefur full tvö ár samfleytt hjá sama atvinnurekanda eða fyrirtæki, og verður að vera fjarverandi vegna slyss eða sjúkdóms, má ekki segja upp starfi af þeim sökum fyrstu 3 mánuði, eftir að hann varð óvinnufær, nema hann hafi slasast eða sýkzt af ásetningi eða vitaverðu gáleysi, eða hann hafi visvitandi þagað yfir sjúkdómi, þegar hann var ráðinn.
2. Hafi starfsmaður starfað eigi skemur en 10 ár samfleytt hjá sama atvinnurekanda, skal uppsögn óheimil, þótt starfsmaður sé óvinnufær allt að einu ári samfleytt.

31. gr.

Nú hefur dregið úr starfsgetu starfsmanns vegna slyss eða sjúkdóms, og ber atvinnurekanda þá að leitast við að finna honum starf hjá fyrirtækinu, er hentar hæfni hans og heilsu, e. t. v. að lokinni nauðsynlegri þjálfun.

VII. KAFLI

Refsiákvæði.

32. gr.

Liggi ekki við strangari refsingar samkvæmt almennum hegningarlögum, skal atvinnurekandi, eða eigandi fyrirtækis, sæta sektum, ef hann:

1. Brýtur ákvæði laganna um tryggingu heilbrigðra og öruggra vinnuskilyrða.
2. Brýtur ákvæði laganna eða fyrirmæli um nætur-, sunnu- eða helgidagavinnu, eða brýtur reglur um lengd vinnutíma eða um hvíldartíma eða sérvernd kvenna, barna og unglínga.
3. Lætur hjá líða að birta fyrirskipaðar tilkynningar eða halda þær skrár, sem fyrirskipaðar eru í lögnum.
4. Brýtur ákvæði um uppsagnarfresti, greiðslu vinnulauna, uppgjör við starfsmenn, eða gerist sekur um brot á öðrum ákvæðum laga þessara.

33. gr.

Foreldrar og aðstandendur, sem láta börn framkvæma vinnu, sem brýtur í bág við lög þessi, skulu sæta sektum.

34. gr.

Með brot gegn lögum þessum skal almennt farið að hætti opinberra mála.

35. gr.

Félagsmálaráðherra setur reglugerð um nánari framkvæmd laganna, eftir því, sem ástæða þykir til.

VIII. KAFLI

Gildistaka.

36. gr.

Lög þessi taka gildi 1. janúar 1965, og eru þá öll eldri lagaákvæði, sem brjóta í bág við ákvæði þessara laga og veita starfsmanni naumari rétt, jafnframt úr gildi fallin.

Greinargerð.

Engin almenn vinnuverndarlöggjöf er til hér á landi, en með sívaxandi fjölbreytni atvinnuhátta er orðið bráðnauðsynlegt, að slík löggjöf verði sett. Lögin

um öryggisráðstafanir á vinnustöðum frá 1952 grípa að visu inn á þetta svið, en eru allt of takmörkuð. Þá fjalla löginn um greiðslu verkkaups frá 19. maí 1930 einnig um sama efni og V. kafli þessa frumvarps. En að öðru leyti er frumvarp þetta að mestu frumsmíð í íslenskri löggjöf, enda er við samningu þess höfð allnáin hliðsjón af almennri vinnuverndarlöggjöf nágrannalandanna. — Skal það fúslega játað, að margt getur orkað tvímælis í slíkri löggjöf, og er flutningsmaður þá að sjálfsögðu til viðræðu um hugsanlegar breytingar á sérhverju því í frumvarpinu, sem betur mætti fara.

Um I. kafla.

Frumvarpið er í átta köflum. Fyrsti kaflinn er um holl og góð vinnuskilyrði á vinnustað. Í honum er ekki að neinu ráði fjallað um öryggisbúnað vinnustaðar, þar sem þeirri hlið málsins eru gerð allgóð skil í gildandi lögum, þ. e. lögnum frá 1952 um öryggisráðstafanir á vinnustöðum. Skýlaust ákvæði er í þessum kafla um, að loka megji vinnustað, ef hann fullnægi ekki skilyrðum laga um hollustu-hætti og öryggisbúnað,

Um II. kafla.

Annar kafli frumvarpsins fjallar um vinnutíma og hvíldartíma.

Þó að 8 stunda vinnudagur sé fyrir löngu viðurkenndur hér á landi með samningum stéttarféлага og atvinnurekenda, eru engin ákvæði til í gildandi lögum um 8 stunda vinnudag. 8 stunda vinnudagurinn hefur þannig ekki enn þá verið lögfestur hér á landi. Það mundi hins vegar gert, ef frumvarp þetta yrði að lögum.

Í 2 gr. segir, að almennur vinnudagur skuli vera frá kl. 8 árdegis til kl. 17, og er þá gert ráð fyrir einnar stundar miðdegishvild.

Í 3. gr. segir, að maður, sem lokið hafi 8 stunda vinnudegi, sé engum skyldum háður um að bæta á sig aukavinnu. Í sömu grein segir, að samfelldur lágmarks-hvíldartími fullorðins verkamanns skuli eigi skemmri vera en 9 klst. á sólarhring. Allströng ákvæði eru í þessari grein um aukavinnu, þegar um ákvæðisvinnu er að ræða.

Stéttarfélagi er heimilað í 4. gr. að semja um framkvæmd vinnu að nóttu til og um vaktaskipan, ef nauðsyn krefst, svo og að setja önnur ákvæði um skiptingu vinnutímans í samræmi við eðli starfs og aðstæður.

Vinnuhvild skal vera frá kl. 18 daginn fyrir sunnu- eða helgidag og til kl. 22 daginn fyrir næsta rúmhelgan dag. Nokkru strangari ákvæði eru þó um vinnuhættur fyrir stórhátíðir. Á aðfangadag jóla, gamlársdag, laugardaginn fyrir páska og laugardaginn fyrir hvítasunnunni skal vinnuhvild hefjast kl. 15.

Ef því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera sunnudagur. Þó má frá þessu vikja, vegna bráðnauðsynlegrar vinnu á sunnu- og helgidögum, ef um það takast samningar við viðkomandi stéttarfélag. Starfsmaður, sem unnið hefur sunnu-eða helgidagavinnu, skal jafnan eiga frí næsta sunnu- eða helgidagssólarhring.

Í öðrum kafla frumvarpsins eru ákvæði um styttingu vinnutímans í áföngum á næstu 5 árum án skerðingar heildartekna. Þar segir, að 48 stunda vinnuvikan í almennri vinnu skuli árlega styttest um eina klukkustund, þannig, að við lok 5 ára tímabilsins sé hún eigi lengri en 43 stundir.

Við vinnu, sem unnin er að nóttu til og á sunnu- og helgidögum, skal vinnuvikan eigi vera lengri en 45 stundir, og við námuvinnu eigi lengri en 40 stundir. Reglan um styttingu vinnuvikunnar um eina klukkustund árlega næstu 5 árin gildir að sjálfsögðu einnig í þessum tilvikum.

Um III. kafla.

Í þessum kafla eru konu tryggð þau réttindi að mega vera fjarverandi frá vinnu 6 vikur, eftir að hún hefur alið barn. Þó getur hún krafizt að vera fjarverandi allt að sex vikum í viðbót, og má fjarvistin vera að öllu leyti eða hluta fyrir eða eftir fæðingu.

Nú sannar kona með læknisvottorði, að hún þjáist af sjúkdómi, sem sé afleiðing af þungun eða fæðingu, og getur hún þá krafizt að mega vera frá vinnu allt að sex vikum í viðbót, án þess að vistráðning eða réttur til launagreiðslu rofni.

Kona, sem hefur barn sitt á brjósti, getur samkvæmt þessum kafla frumvarpsins um vinnuvernd kvenna krafizt þess að fá nauðsynlegan frítíma til þess, allt að hálfri stund tvisvar á dag.

Um IV. kafla.

Í 18.—24. gr. frumvarpsins eru ýmis sérákvæði um vinnuvernd barna og unglínga. Barn er samkvæmt frumvarpinu sérhver sá, sem er ekki fullra 14 ára að aldri. Unglingur er hver sá, sem er á aldrinum 14—16 ára.

Við því er lagt bann í 19. gr. frumvarpsins, að börn innan 12 ára aldurs stundi innivinnu í vinnustofum, verkstæðum og verksmiðjum, svo og út- og uppskipunarvinnu. Skal skólayfirlæknir yfirleitt hafa úrskurðarvald í slíkum málum.

Alger hámarksvinnutími barna er hálfur ævialdur þeirra, þ. e. 6—7 stundir á dag. En jafnan skulu tveir vinnuhópar barna annast átta stunda vinnutímabil til móts við fullorðna, þ. e. 4 stundir hvor hópur, og 10 stunda vinnutímabil fullorðinna einnig tveir vinnuhópar barna, þ. e. 5 stundir hvor þeirra.

Bannað er með öllu að fela börnum gæzlu gufukatla eða véla, ef gæzlan útheimtir sérstaka varúð eða aðgæzlu. — Þá er óheimilt með öllu að ráða börn til nokkurrar þeirrar vinnu, sem að dómi skólayfirlæknis eða héraðslæknis getur á nokkurn hátt talizt hættuleg heilsu barna eða þroska.

Alger hámarksvinnutími er 8 klukkustundir.

Bönnuð er öll barnavinna og unglíngavinnu frá því að skólaganga hefst að hausti og þar til skólagöngu lýkur að vori.

Samkvæmt þessum kafla frumvarpsins er atvinnurekendum skylt að halda sérstaka skrá um tegund vinnu og vinnutíma þeirra barna og unglínga, sem hjá þeim vinna. Einnig er atvinnurekendum skylt að afhenda viðkomandi stéttarfélagi, svo og heilbrigðis- og skólayfirvöldum, slíka skrá, hvenær sem krafizt er.

Um V. kafla.

Fimmti kafla frumvarpsins fjallar um greiðslu vinnulauna og ýmislegt það, sem tryggja skal rétt launþega í þeim efnum umfram það, sem gert er í gildandi lögum frá 19. maí 1930, um greiðslu verkkaups.

Þar segir, að vinnulaun skuli ávallt greiða í gjaldgengu reiðufé, nema samið hafi verið um greiðslu með tékka, bankaávisun eða „gíró“. Greiðsla vinnulauna skal að sjálfsögðu ávallt fara fram á eða við vinnustað í vinnutímanum, svo sem fyrir löngu er orðin föst venja samkvæmt stéttarfélagasamningum.

Launagreiðsla til tíma-, dag- eða vikukaups manna skal fram fara eigi sjaldnar en vikulega.

Laungreiðsla vegna ákvæðisvinnu skal einnig fram fara vikulega, hlutfallslega eftir því, sem verki vindur fram, en annars að verki loknu. Annan uppgjörstíma má þó ákveða vegna ákvæðisvinnu með sérstökum samningi.

Greiðsla til starfsmanna á mánaðarkaupi eða árskaupi skal fram fara eigi sjaldnar en tvisvar í mánuði, nema um annað hafi verið samið skriflega.

Um það eru strengileg ákvæði í þessum kafla frumvarpsins, að engan launafrádrátt megi framkvæma við launagreiðslur án skriflegs samnings, nema heimilað sé í lögum. Undanþegin eru þó félagsgjöld stéttarféлага, útsvarsgreiðslur að lögum og innborganir í tryggingasjóði og sjúkrasamlög með staðfestri reglugerð.

Rétt á launþegi á greinilegu skriflegu yfirliti yfir, hvernig laun eru reiknuð, svo og hvers konar launafrádráttur hefur verið inntur af hendi, og skulu fullnægjandi kvittanir fyrir sérhvern launafrádrátt ávallt fylgja uppgjöri.

Um VI. kafla.

Í þessum kafla eru mörg nýmæli, sem öll hníga að því að tryggja verkafólki fyllri rétt en nú er í lögum gagnvart uppsögn af hendi atvinnurekanda.

Þeir, sem vinna tíma-, dag-, viku- eða ákvæðisvinnu, eiga aldrei skemmri uppsagnarfrest en 14 daga.

Lágmarksuppsagnarfrestur starfsmanns, sem tekur mánaðar- eða árskaup, er aldrei skemmri en mánuður, talinn frá lokum almanaxsmánaðar.

Starfsmaður, sem verið hefur samfleytt 4 ár í þjónustu sama fyrirtækis eða atvinnurekanda eftir 21 árs aldur, hefur a. m. k. þriggja mánaða uppsagnarfrest, talinn frá lokum almanaxsmánaðar.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur, og skal uppsögn ávallt vera skrifleg.

Sé starfsmanni, sem unnið hefur samfleytt 2 ár eftir 21 árs aldur hjá sama atvinnurekanda, sagt upp starfi, án þess að réttmætar ástæður fyrir uppsögn séu tilgreindar, varðar það skaðabótaskyldu.

Hafi starfsmaður látið af störfum vegna ólöglegrar uppsagnar, getur atvinnurekandi orðið dæmdur til að ráða hann aftur í sömu eða aðra hliðstæða stöðu þeirri, er hann áður hafði. Bætur geta einnig komið til álita fyrir þann tíma, er starfsmaður var sviptur starfi hjá fyrirtækinu. Slikar bætur geta numið 6 mánaða launum, ef starfsmaðurinn hefur verið 5 ár í þjónustu fyrirtækisins, árslaunum eftir 10 ára þjónustu og þriggja ára launum, ef starfsmaður hefur starfað hjá fyrirtækinu í 20 ár.

Þá er í þessum kafla frumvarpsins ákvæði um það, að ekki megi segja starfsmanni upp vegna slysfara eða sjúkdóms. Starfsmanni, sem unnið hefur samfleytt tvö ár hjá sama atvinnurekanda, má ekki segja upp fyrstu 3 mánuðina, eftir að hann varð óvinnufær. Og hafi starfsmaður starfað 10 ár hjá sama atvinnurekanda, er uppsögn óheimil, þótt starfsmaður sé óvinnufær allt að einu ári.

Hafi dregið úr starfsgetu starfsmanns vegna slysfara eða sjúkdóms, er atvinnurekanda skylt að leitast við að finna honum starf hjá fyrirtækinu, er hentar hæfni hans og heilsu, jafnvel þótt til þess þurfi sérstaka starfsþjálfun.

Um VII. kafla.

Þessi kafli er einungis um refsíákvæði vegna brota á lögnum. Segir þar, að brot varði sektum, nema strangari refsingar liggja við samkvæmt almennum hegningarlögum.

Í 33. gr. frumvarpsins er fram tekið, að foreldrar og aðstandendur, sem láti börn framkvæma vinnu, sem brjóti í bág við vinnuverndarlögin, skuli vera ábyrg fyrir slikum verknaði og sæta sektum.

Með brot gegn þessum lögum skal farið að hætti opinberra mála.

Um alla nánari framkvæmd laga þessara skal félagsmálaráðherra setja nánari ákvæði í reglugerð, svo sem þurfa þykir.

Um VIII. kafla.

Lokakafli frumvarpsins er einungis um gildistöku.

Gildistakan er miðuð við 1. janúar 1965, og skulu þá öll nügildandi lagaákvæði, sem brjóta í bág við ákvæði þessara laga og veita starfsmanni naumari rétt en í því greinir, úr gildi fallin.

Með því, sem nú hefur verið sagt, hefur verið gerð grein fyrir flestum þeim nýmælum og réttarbótum verkafólki til handa, sem í frumvarpi þessu felast, og verður hér látið staðar numið í trausti þess, að háttvirt Alþingi sýni málinu skilning, fallist á það í meginatriðum og geri það að lögum, ef ekki á þessu þingi, þá eigi síðar en á næsta þingi.