

Ed.

475. Frumvarp til laga

[248. mál]

um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

(Lagt fyrir Alþingi á 91. löggjafarþingi, 1970—71.)

I. KAFLI

Um starfsmenn, sem lög þessi taka til, og ráðningarform þeirra.

1. gr.

- 1.1 Lög þessi taka, eftir því sem við á, til hvers manns, sem er skipaður, settur eða ráðinn til starfs í þágu ríkisins með föstum launum, meðan hann gegnir starfinu.
- 1.2 Með orðunum „í þágu ríkisins“ í 1.1 er átt við allar stofnanir og fyrirtæki, sem lúta stjórn, sem forseti Íslands eða ráðherra skipar eða kjörin er að einhverju leyti af Alþingi eða starfa með öðrum hætti á ábyrgð íslenskra ríkisins, án tillits til fjárhagslegs sjálfstæðis þeirra, þar með taldir ríkisbankar, svo og þau fyrirtæki með ótakmarkaðri ábyrgð, sem eru í eigu ríkisins að helmingi eða meiru.
- 1.3 Ákvæði laga þessara taka ekki til starfsfólks að því leyti sem um kaup þess og kjör fer eftir kjarasamningum stéttarféлага og atvinnurekenda, sbr. lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.
- 1.4 Verði ágreiningur um það, hvort starfsmaður skal sæta ákvæðum laga þessara, sker fjármálaráðherra úr, sbr. þó 47. gr. Vilji starfsmaður eigi hlíta úrskurði ráðherra, getur hann borið málið undir dómstóla, og skal þá höfða mál á hendur fjármálaráðherra.

2. gr.

- 2.1 Skipun starfsmanns til að gegna starfi í þágu ríkisins er samningur, sem veitir starfsmanni rétt til að gegna starfinu þar til einhver skilyrði 8. gr. þessara laga eru fyrir hendi, sbr. þó 37. gr.
- 2.2 Setning í starf í þágu ríkisins er samningur um, að starfsmaður gegni starfi um stundarsakir. Setningu er að jafnaði beitt sem undanfara skipunar í starf, en veitir engan varanlegan rétt til starfsins, sbr. þó 2.3. Settan starfsmann má skipa í starf án auglýsingar að nýju eftir að hann hefur gegnt því óaðfínnanlega í eitt ár eða lengur, enda á hann þá rétt á að fá úr því skorið, hvort hann eigi að fá skipun.
- 2.3 Starfsmaður, sem verið hefur settur samfelld í fjögur ár og gegnt starfi sínu óaðfínnanlega, öðlast rétt skipaðs manns samkvæmt lögum þessum og á kröfu til að fá staðfestingu á þeirri réttarstöðu, enda fullnægi hann öllum skilyrðum um sérmenntun samkvæmt gr. 5.15 þessara laga. Að öðrum kosti öðlast settur starfsmaður þennan rétt, er hann hefur verið settur og ráðinn samtals í 10 ár.
- 2.4 Starfsmanni, sem settur hefur verið í starf, verður eigi sagt upp starfi nema með uppsagnarfresti, sem sé 3 mánuðir, hafi umrædd setning hans staðið skemur en 2 ár, en 6 mánuðir, hafi setning staðið lengur, nema beitt verði lögjöfnun við 8. gr. eða um sé að ræða setningu um stundarsakir.
- 2.5 Ráðning til starfs í þágu ríkisins merkir í lögum þessum tímabundinn eða ótímabundinn vinnusamning starfsmanns við ríkið með gagnkvæmum uppsagnarfresti, sem kveður á um í 2.6.
- 2.6 Starfsmanni, sem ráðinn er ótímabundinni ráðningu til starfs í þágu ríkisins, verður eigi sagt upp starfi nema með uppsagnarfresti, er sé 3 mánuðir, hafi umrædd ráðning hans staðið skemur en 5 ár, 6 mánuðir, sé ráðningartíminn 5 ár eða lengri, en þó ekki 12 ár, en ella 12 mánuðir, enda verði eigi beitt lögjöfnun við ákvæði 8. gr.

3. gr.

- 3.1 Sérstök skipun starfsmanns til þjónustu við ríkið er ótímabundinn samningur, sem veitir starfsmanni rétt til að vera í þjónustu ríkisins þar til einhverju skilyrða 8. gr. er fullnægt, án þess að hann eigi kröfu til tiltekins starfs.
- 3.2 Með því að taka sérstakri skipun skuldbindur starfsmaður sig til að vinna hvert það starf, sem ríkisstjórnin fær honum við stjórnun, stjórnslu, fræðilegar rannsóknir eða önnur verkefni, allt eftir því, sem bezt er talið þjóna hagsmunum ríkisins hverju sinni.
- 3.3 Til að hljóta sérstaka skipun skal starfsmaður hafa sýnt í verki, að hann hafi viðtæka þekkingu og reynslu á sviði stjórnslu eða fræðistarfa.
- 3.4 Starfsmanni með sérstaka skipun má fela hvaða starf sem er í þágu ríkisins án auglýsingar skv. 6. grein þessara laga.
- 3.5 Starfsmenn með sérstaka skipun skulu hafa lögkjör ráðuneytisstjóra án tillits til þess starfs, sem þeir kunna að gegna hverju sinni.
- 3.6 Fjármálaráðherra fer með mál þessara starfsmanna og er heimilt að setja í reglugerð ákvæði um starfshætti þeirra.

II. KAFLI

Um aðferð við skipun, setningu og ráðningu starfsmanna.

4. gr.

- 4.1 Ráðherra skipar og setur starfsmenn til starfa í þágu ríkisins, nema öðruvísi sé mælt fyrir í lögum. Ráðherra getur einnig ráðið starfsmenn, ef hann telur það henta.
- 4.2 Forstöðumaður stjórnardeildar eða stofnunar eða starfsmenn í hans umboði ráða starfsmenn að því marki, sem þörf krefur og heimildir leyfa.
- 4.3 Skylt er að gera ráðningarsamning í tvíriti, einu fyrir hvorn aðila. Í samningi þessum skal geta helztu ráðningarkjara.

5. gr.

- 5.1 Skilyrði til þess að geta fengið skipun eða setningu til starfs skv. lögum þessum eru:
 - 5.11 Tuttugu ára aldur. Einstök ákvæði í lögum, þar sem annað aldurstakmark er sett, skulu haldast.
 - 5.12 Lögræði.
 - 5.13 Nauðsynleg heilbrigði, andleg og líkamleg, til að gegna því starfi, sem hverju sinni er um að ræða.
 - 5.14 Íslenzkur ríkisborgararéttur.
 - 5.15 Almenn menntun og þar að auki sú sérmenntun, sem lögum samkvæmt eða eðli málsins er krafizt til óaðfinnanlegrar rækslu starfsins, svo framarlega sem völ er á slíkum starfsmanni eftir auglýsingu skv. 6. gr.
 - 5.16 Fjárforræði, ef starfi fylgja fjárreiður eða sérstök ástæða þykir til að gera þá kröfu.
- 5.2 Nú hefur umsækjandi um starf hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað, slíkan sem um ræðir í 1. mgr. 68. gr. almennra hegningarlaga, og telst hann þá ekki fullnægja starfsskilyrðum.
- 5.3 Skilyrði til að verða ráðinn til starfs skv. lögum þessum er að fullnægja ákvæðum liða 5.13, 5.15 og 5.16 eftir því sem við á.

6. gr.

- 6.1 Óheimilt er að skipa eða setja í starf, nema starfið hafi verið auglýst í Lögbirtingablaði og dagblöðum, að jafnaði með fjögurra vikna umsóknarfresti. Heimilt er að taka til greina umsóknir, sem berast eftir að umsóknarfrestur er liðinn.

- 6.2 Regla 6.1 skal gilda um ráðningu í starf, enda verði umsóknarfrestur eigi skemmri en tvær vikur.
- 6.3 Beri brýna nauðsyn til að ráðstafa starfi án tafar, er heimilt að setja eða ráða í starfið tímabundið meðan það er auglýst eða í forföllum.
- 6.4 Verði skipulagsbreyting innan stofnunar, þannig að nýtt starf er stofnað, án þess þó að breyting verði á starfsmannafjölda, nægir að auglýsa starf þetta innan hlutaðeigandi stofnunar með sama hætti og fyrir er mælt í 6.2.
- 6.5 Heimilt er fjármálaráðherra í samráði við hlutaðeigandi fyrirsvarsmenn starfsmanna, sbr. 48. gr., að undanþiggja tiltekin störf auglýsingarskyldu skv. 6.1 og 6.2 að einhverju eða öllu leyti.
- 6.6 Veita skal umsækjendum og félögum, sem hafa innan sinna vébanda starfsmenn ríkisins, vitneskju um, hverjir sótt hafa um starf, sé þess óskað.
- 6.7 Ákvæði þessarar greinar taka ekki til starfa í þágu utanríkisþjónustunnar, nema um nýráðningar sé að ræða til annarra starfa en starfs forstöðumanns fyrir sendiráði.

7. gr.

- 7.1 Hverjum þeim, sem skipar, setur eða ræður starfsmann til starfs í þágu ríkisins, ber að gera starfsmanninum sem ljósast með setningu erindisbréfs, ákvæðum í ráðningarsamningi eða með öðrum hætti, hvert starf hans er, hvaða skyldur og ábyrgð því fylgja og hvaða heimildir.
- 7.2 Erindisbréf geymir ákvæði um þau verksvið, sem starfsmanni ber að annast að eigin frumkvæði og undir umsjá yfirmanns, en takmarkar ekki heimild yfirmanns til að fá honum önnur verkefni, ef þörf krefur. Slíkri ákvörðun yfirmanns má skjóta til ráðherra.

III. KAFLI

Um réttindi, sem starfi fylgja.

8. gr.

- 8.1 Nú er maður skipaður í starf, og ber þá að líta svo á, að hann skuli gegna starfinu, þar til eitthvert eftirgreindra atriða kemur til:
 - að hann brýtur af sér í starfinu, svo að honum beri að víkja úr því;
 - að hann fullnægir ekki skilyrðum 5. gr. laga þessara;
 - að hann fær lausn samkvæmt eigin beiðni;
 - að hann hefur náð hámarksaldri, sbr. 39. gr.;
 - að hann tekur við skipun, setningu eða ráðningu í annað starf hjá ríkinu;
 - að starfið er lagt niður, sbr. 40. gr.;
 - að skipunartími er útrunninn.
- 8.2 Nú er starf eða störf lögð niður, og skulu þá þeir, sem skipaðir eru, sitja fyrir um að halda starfi gagnvart þeim, sem setningu eða ráðningu hafa innan sömu starfsgreinar.

IV. KAFLI

Um launagreiðslur og hlunnindi.

9. gr.

- 9.1 Starfsmenn ríkisins skulu taka laun eigi lægri en ákveðið er í samningum samkvæmt lögum nr. 55/1962, um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

10. gr.

- 10.1 Föst laun og yfirvinna næsta mánaðar á undan greiðast mánaðarlega fyrsta starfsdag eftir 15. hvers mánaðar. Greidd laun eru óafturkræf, þótt starfsmaður verði leystur frá starfi, áður en mánuðurinn er liðinn.

- 10.2 Nú tekur maður við starfi eftir 1. dag mánaðar, og skulu laun hans þá reiknuð út þannig, að deilt er með tölunni 25 í mánaðarlaun og útkoman margfölduð með dagafjölda í mánuði frá því að starfsmaður hóf störf að frádregnum fjölda sunnudaga á þessum tíma.
- 10.3 Starfsmönnum, sem gegna starfi, er nemur minna en helmingi af fullu starfi (sbr. 1.1), skal greiða laun, er ákveðin séu í samræmi við meginreglur, er setja skal í reglugerð um þetta efni, enda eigi ákvæði 1.3 ekki við þessa starfsmenn.

11. gr.

- 11.1 Nú er starfsmaður leystur frá starfi vegna vanheilsu eða slysa, sem honum verður ekki með skynsamlegu mati gefin sök á, og ber þá að greiða honum föst laun, er starfi hans fylgja, í þrjá mánuði.
- 11.2 Eftirlifandi maka látins starfsmanns, sem lézt í starfi, skal greiða föst laun, sem starfi hans fylgja, í þrjá mánuði frá þeim mánuði, sem dauða hans bar að. Láti starfsmaður ekki eftir sig maka á lífi, skal greiðsla skv. 11.1 renna til dánarbús hins látna.

12. gr.

- 12.1 Um gjald starfsmanns fyrir jarðarafnot, ljós, hita, fæði eða annað slíkt, sem starfi kann að fylgja, skal kveða á í reglugerð, sem ráðherra setur, með hliðsjón af raunvirði þessa fyrir starfsmanninn og ef við á fyrirhöfn við nýtingu hlunninda.
- 12.2 Um leigugjald eftir íbúðarhúsnæði, sem starfi fylgir, fer að lögum nr. 27/1968, um íbúðarhúsnæði í eigu ríkisins.

13. gr.

- 13.1 Óheimilt er starfsmanni að gefa út ávísanir á laun, sem ekki eru komin í gjalddaga, nema fjármálaráðuneytið veiti til þess samþykki sitt hverju sinni. Sú heimild má þó ekki fara fram úr fjórðungi árslauna. Enginn vinnur rétt samkvæmt slíkri ávísun, nema samþykki ráðuneytis sé fengið.

14. gr.

- 14.1 Nú þykir hlýða að dómi ráðherra, að starfsmaður beri búning eða einkennismerki í starfi sínu, og ber ríkissjóði að leggja hann eða þau merki til starfsmanni að kostnaðarlausu eftir reglugerð, sem fjármálaráðherra setur.

15. gr.

- 15.1 Skipun eða setning í starf í þágu ríkisins skal eingöngu miðast við fullt starf.
- 15.2 Heimilt er að ráða til hluta úr starfi, þegar starf er þannig vaxið eða sérstaklega stendur á, svo sem um konur, sem veita heimili forstöðu, heilsuveila leyfir starfsmanni ekki fulla vinnu og þess háttar, enda megi slíkum starfsháttum koma við að skaðlausu.
- 15.3 Heimilt er að veita starfsmanni leyfi frá starfi án launa allt að tvö ár samfleytt. Meðan slíkt leyfi varir, nýtur starfsmaður réttinda og ber skyldur skv. I., III., VI., VII., VIII. og IX. kafla laganna, eftir því sem við á.

16. gr.

- 16.1 Nú gegnir starfsmaður samkvæmt ákvörðun stjórnvalds öðru starfi jafnhliða sínu starfi, og fær hann þá hálf þau föstu laun, er því starfi fylgja. Ef slíku starfi er skipt milli tveggja eða fleiri starfsmanna, kveður ráðherra á um þóknun hvers þeirra með hliðsjón af vinnu og aðstöðu að öðru leyti.

17. gr.

- 17.1 Ráðherra ákveður með reglugerðum, hvernig háttáð skuli greiðslum og uppgjöri á nauðsynlegum ferðakostnaði starfsmanns á vegum ríkisins, innanlands eða utan, greiðslum fyrir notkun eigin bifreiðar starfsmanns í þágu ríkisins og ef við á greiðslu fæðiskostnaðar, risnu, flutninga, mótuneytisaðstöðu, heilsugæzlu og þess háttar.

V. KAFLI

Um orlof.

18. gr.

- 18.1 Starfsmenn ríkisins skulu árlega fá orlof í 21 virkan dag og einskis í missa af föstum launum. Þeir starfsmenn, sem hafa 8 ára starfsaldur, skulu fá orlof í 24 virka daga. Starfsmönnum, sem eiga að baki lengri starfsaldur en 12 ár, skal veita orlof allt að 27 virkum dögum.
- 18.2 Þótt starfsmaður hafi unnið skemur en eitt ár í þágu ríkisins, á hann allt að einu rétt á að taka lágmarksorlof. Hins vegar ber honum eigi hærri greiðsla í orlofi en sem nemur launum fyrir einn og þrjú fjórðu hluta úr virkum degi fyrir hvern mánuð, sem hann hefur starfað hjá ríkinu.
- 18.3 Orlofsárið telst frá 1. júní til 31. maí næsta ár á eftir. Sumarorlof skal tekið á tímabilinu 1. júní til 15. september.
- 18.4 Forstjóri hvernar starfsgreinar eða skrifstofu ákveður í samráði við starfsmenn, í hverri röð þeir fái orlof. Skal sú ákvörðun tekin fyrir 1. maí, ef óskað er.
- 18.5 Nú verður samkomulag milli yfirmanns og starfsmanns, að starfsmaður taki orlof utan sumarorlofstíma, og skal hann þá fá þriðjungu lengra orlof en honum hefði horið, ef hann hefði tekið það að sumarlagi.
- 18.6 Taki starfsmaður ekki orlof tiltekið ár, er honum rétt með samþykki yfirmanns að leggja orlof þess árs við hið næsta til orlofstöku síðara árið.
- 18.7 Nú tekur starfsmaður ekki orlof samkvæmt beiðni yfirmanns síns, og ber honum þá aukagreiðsla í samræmi við gr. 10.2 fyrir starf sitt þann tíma. Annars er starfsmönnum óheimilt að taka vinnu í stað orlofs í starfsgrein sinni fyrir endurgjald.
- 18.8 Skylt er starfsmanni að taka orlof, ef yfirmaður hans ákveður. Orlofsréttur fyrnist á tveimur árum frá upphafi næsta orlofsárs að telja. Orlof, sem ekki er unnt að taka sökum veikinda, fyrnist skv. þessari mgr.
- 18.9 Nú verður starfsmaður fyrir slysi eða veikist á þeim tíma, er hann skyldi taka orlof, og skal hann þá þegar tilkynna það yfirmanni sínum, enda frestast þá orlof hans, þar til hann er orðinn heill heilsu.

VI. KAFLI

Um rétt starfsmanna í veikindum.

19. gr.

- 19.1 Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum, sem ákveður, hvort læknisvottorðs skuli krafizt. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar, ef þess er óskað.
- 19.2 Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni í veikindum, hvenær sem forstöðumanni stofnunar þykir þess þörf.

20. gr.

- 20.1 Í lögum þessum telst vinnuvika sá tími, sem starfsmaður notar til að ljúka vikulegri vinnuskyldu.
- 20.2 Á hverju almanaksári skal starfsmaður eiga rétt á 2 vinnuvikum til sérstakra leyfa eða veikindafjarvista án skerðingar launa, auk þeirra fjarvista, sem um ræðir í 21. gr. Á tímabilinu 1. júní til 15. september skal að jafnaði eigi nota þennan tíma vegna annars en veikindafjarvista.
- 20.3 Noti starfsmaður þann tíma, sem um ræðir í 2. mgr., ekki til leyfa eða veikindafjarvista, skal hann með febrúarlaunum ár hvert fá greiðslu, er svarar til ónotaðs leyfistíma liðins árs. Um greiðslur fyrir þennan tíma fer eftir reglugerð, sbr. gr. 10.3.

21. gr.

- 21.1 Starfsmaður, er starfar í þjónustu ríkisins gegn óskertum föstum launum, öðlast eins árs starfsaldur fyrir hvert ár. Taki starfsmaður laun hluta úr ári eða skert laun, öðlast hann starfsaldur í sama hlutfalli og föst laun hans eru af samsvarandi árslaunum.
- 21.2 Starfsmenn ríkisins eiga rétt á föstum launum og réttindum, sem fengin eru skv. þessum kafla laganna, frá og með upphafi 2. vinnuviku í samfelldum veikindum. Réttur þessi fer eftir starfsaldri starfsmanns í þjónustu ríkisins og er sem hér segir á hverjum 12 mánuðum:
- | | | |
|---------------------------------------|----|------------|
| Með starfsaldur skemur en 6 mán. | 10 | vinnuvikur |
| Með starfsaldur allt að 10 árum | 20 | — |
| Með starfsaldur 10—15 ár | 30 | — |
| Með starfsaldur 15—20 ár | 40 | — |
| Með starfsaldur yfir 20 ár | 48 | — |

- 21.3 Vari veikindi starfsmanns, sem eru skemmri en ein vinnuvika, samtals lengur en tvær vinnuvikur, skal skerða föst mánaðarlaun starfsmanns um fjárhæð, sem svarar til fjölda vinnuvikna eða hluta úr þeim, reiknaðra á verði orlofstíma.

22. gr.

- 22.1 Nú kemur starfsmaður, er sjúkur hefur verið, til starfa að hálfu, áður en launagreiðslur til hans hafa verið felldar niður, og skal hann þá halda fullum launum svo sem ákvæði 21. gr. segja til um, en að auki fullum launum í jafnmargar vinnuvikur og hann hefði unnið hálfan vinnudag, áður en réttindi skv. 21. gr. voru fullnýtt.

23. gr.

- 23.1 Starfsmaður, sem fullnýtt hefur réttindi sín samkvæmt ákvæðum 21. og 22. gr. þessara laga, verður að hafa stundað fulla vinnu í 13 vinnuvikur án forfalla, áður en hann öðlast á ný rétt til veikindafjarvista skv. ákvæðum nefndra greina.

24. gr.

- 24.1 Hafi starfsmaður tvisvar sinnum á 10 árum fullnýtt rétt sinn til launaðra fjarvista í veikindum skv. ákvæðum 21. gr., fækkar um helming næstu 4 ár þeim vinnuvikum, sem honum er heimilt að nýta til veikindafjarvista með fullum launum skv. sömu grein.

25. gr.

- 25.1 Starfsmaður, sem verið hefur veikur samfelt í 5 vinnuvikur eða lengur, má ekki hefja störf að nýju, nema lækniir votti, að hann heilsu sinnar vegna sé fullfær um að gegna starfi sínu.
- 25.2 Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar, ef þess er óskað. Skylt er starfsmanni að ganga undir hverja þá viðurkennda læknisrannsókn, sem trúnaðarlækniir kann að telja nauðsynlega, til þess að skorið verði úr um eðli veikinda.

26. gr.

- 26.1 Veita skal starfsmanni lausn frá starfi vegna heilsubrests, ef hann hefur samfellt verið frá vinnu vegna veikinda þrefaldan þann tíma, sem hann heldur launum í fjarveru sinni skv. 21. gr. Þetta gildir þó ekki, ef læknir vottar, að líkur séu til fulls bata á næsta misseri, enda sé starfsmanni þá veitt lausn að liðnu því misseri, ef hann er þá enn óvinnufær.
- 26.2 Sé starfsmaður frá starfi lengur en 100 vinnuvikur á 5 árum og ekki er skýlaust vottað skv. ákvæðum 25.1, að hann hafi fengið heilsubót, sem ætla megi varanlega, má veita starfsmanni lausn frá störfum vegna heilsubrests.

27. gr.

- 27.1 Halda skal skrá yfir veikindatíma starfsmanna við hverja ríkisstofnun. Ef starfsmaður flyzt milli starfa í þágu ríkisins, skal leggja saman veikindatíma hans í báðum störfum, eftir því sem við á.

28. gr.

- 28.1 Kona, sem gegnt hefur starfi í þjónustu ríkisins í eitt ár fyrir barnsburð, skal eiga rétt á að vera fjarverandi vegna barnsburðar með fullum launum samtals 13 vinnuvikur eða hálfum launum 26 vinnuvikur, enda komi konan aftur til starfa að leyfi loknu. Séu lengri frátafir nauðsynlegar að dómi lækna, skal meta þær eftir ákvæðum um veikindi, sbr. 21. gr.
- 28.2 Kona, sem gegnt hefur starfi í þjónustu ríkisins 5 ár eða lengur og hættir síðan störfum vegna barnsburðar, skal fá greidd laun 3 mánuði frá því að hún hætti störfum, þótt hún komi ekki aftur til starfa.

29. gr.

- 29.1 Hafi starfsmaður ekki vinnuskylda hluta úr ári umfram orlof, vegna eðlis starfsins eða venju, skulu reglur þessa kafla gilda sem hér segir:
- 29.2 Rétt skv. þessum kafla, talinn í vinnuvikum, 10 eða fleiri, skal umreikna í það hlutfall, sem vinnuskylda ársins, talin í vikum, er af heilu ári. Þannig umreiknaður skal þessi réttur gilda fyrir starfsmenn, sem þessi grein tekur til, en þó svo, að réttur til launa fyrir samfelld veikindi skv. 21. gr. verði aldrei minni en 8 vinnuvikur.

VII. KAFLI Um aukastörf.

30. gr.

- 30.1 Heimilt er að fela starfsmanni að vinna fyrir hæfilegt endurgjald aukastörf í þágu ríkisins, enda valdi það ekki vanrækslu á þeim störfum, er aðalstarfi hans fylgir.
- 30.2 Áður en starfsmaður stofnar til atvinnurekstrar, hyggst taka við starfi í þjónustu annars aðila en ríkisins gegn varanlegu kaupi eða sem ráðgefandi aðili eða ganga í stjórn atvinnufyrirtækis, ber honum að skýra því stjórnvaldi, er skipaði hann, setti eða réð til starfs, frá þeim ráðagerðum. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því, ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir ráðherra.
- 30.3 Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi sem um ræðir í 30.2, ef það er síðar leitt í ljós, að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu ríkisins, enda varði brottvikningu, ef hann lætur ekki skipast.
- 30.4 Starfsmanni er óheimilt að eiga hlut að ákvörðun á vegum ríkisins um meiri háttar viðskipti við fyrirtæki, þar sem hann á hagsmuna að gæta.

VIII. KAFLI
Skyldur starfsmanna.

31. gr.

- 31.1 Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt af alúð og samvizkusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi. Hann skal forðast að hafast nokkuð að í starfi sínu eða utan þess, sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein, sem hann stundar.
- 31.2 Starfsmanni ber enn fremur að hafa vakandi auga með því, að sá rekstur, sem hann stundar, skili sem beztum árangri og fjármagn, sem til hans er varið, nýtist sem bezt, og gera ráðstafanir til að koma á framfæri og í framkvæmd hugmyndum, sem orðið gætu til umbóta í því efni.

32. gr.

- 32.1 Skylt er starfsmanni að hlýða lögmatum fyrirmælum yfirmanna um starf sitt.

33. gr.

- 33.1 Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa, hvort heldur er að morgni eða eftir hlé. Stjórnendur skulu fylgjast með stundvísi starfsmanna og hvernig þeir stunda vinnu sína.
- 33.2 Hafa skal stimpilklukku á vinnustöðum, þar sem því verður við komið, og halda skrá um fjarvistir.
- 33.3 Sé þess krafizt, er starfsmanni skylt að vinna án endurgjalds yfirvinnu sem svarar þeim tíma, sem hann hefur verið frá starfi án gilda forfalla, eða hlíta því, að dregið sé af launum hans sem því nemur.
- 33.4 Sýni starfsmaður óstundvísi eða aðra vanrækslu í starfi sínu og lætur ekki skipast við skriflega áminningu stjórnanda, varðar það brottvikningu um stundarsakir án launa eða fyrir fullt og allt, ef miklar eða ítrekaðar sakir eru.

34. gr.

- 34.1 Skylt er starfsmönnum að skila í viku hverri vinnu sem nemur umsaminni vinnuskyldu fyrir umsamið kaup.
- 34.2 Skylt er starfsmönnum undir 55 ára aldri að vinna yfirvinnu, sem stjórnendur telja nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur þriðjungí af umsömdum vikulegum vinnutíma. Þessi takmörkun gildir þó ekki, ef stjórnvöld lýsa yfir neyðarástandi.

35. gr.

- 35.1 Starfsmanni er skylt að gegna starfi yfirmanns síns allt að 6 vikur á ári hverju, enda fái hann þann tíma greiddan sérstaklega mismun launa sinna og yfirmanns.

36. gr.

- 36.1 Stjórnendum ríkisstofnana er almennt skylt að gefa upplýsingar um einstök málefni, er stofnanir þeirra vinna að. Sé um að ræða málefni, sem varða persónulega hagi manna, eða mál er þannig vaxið, að leynt á að fara, annaðhvort samkvæmt öðrum lögum, eðli máls eða fyrirmælum yfirmanns, ber að gæta þagmælsku. Þagnarskylda helzt, þótt látið sé af starfi.

37. gr.

- 37.1 Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum lögum samkvæmt á störfum hans og verkahring frá því, er hann tók við starfi, enda hafi breytingin ekki áhrif til skerðingar á launakjörum hans eða réttindum. Sama er um breytingar, er yfirmaður ákveður, en þeirri ákvörðun má skjóta til ráðherra.

- 37.2 Starfsmönnum, sem eru settir eða ráðnir til starfa, er enn fremur skylt að hlíta tilfærslu milli starfa innan stofnunar eða milli stofnana, ef slík ráðstöfun telst æskileg og starf það, sem starfsmaður er fluttur í, er sama eðlis og það, sem hann gegndi, og við hans hæfi, enda megi því við koma án teljandi röskunar á högum starfsmanns.
- 37.3 Áður en tekin er ákvörðun um tilfærslu starfsmanns samkvæmt 37.2, skal leita umsagnar samstarfsnefndar samkvæmt 50. gr.
- 37.4 Ákvörðun um tilfærslu starfsmanns samkvæmt 37.2 má skjóta til ráðherra.

IX. KAFLI

Um lausn úr starfi.

38. gr.

- 38.1 Það stjórnvald, er skipar, setur eða ræður í starf, veitir og lausn úr því, nema öðruvísi sé sérstaklega fyrir mælt í lögum. Lausn skal veita skriflega og jafnan greina orsakir.
- 38.2 Í lausnarbréfi skal jafnan kveða á um, frá hvaða degi starfsmaður skuli lausn taka og með hvaða kjörum, að því leyti sem þau eru ekki ákveðin í lögum eða samningum.

39. gr.

- 39.1 Starfsmanni skal veita lausn miðað við 1. dag næsta mánaðar eftir að hann verður 70 ára.
- 39.2 Heimilt er þó að ráða mann, sem náð hefur hámarksaldri, til þess að gegna starfi í þágu ríkisins um stundarsakir, meðan eigi er vól á öðrum hæfum manni í starfið.
- 39.3 Heimilt er starfsmanni að láta af störfum með rétt til lífeyris, hvenær sem er eftir að hann er orðinn 65 ára eða fyrr, ef hann hefur unnið sér þann rétt samkvæmt öðrum lögum.
- 39.4 Ákvæði 39.1 þessarar greinar ná ekki til ráðherra og opinberra fulltrúa í þjónustu ríkisins, sem kosnir eru almennri kosningu.
- 39.5 Ef embættismaður, sem hlotið hefur embætti sitt með almennri kosningu, fer frá samkvæmt ákvæðum þessarar greinar, skal honum heimilt að sækja um embættið að nýju. Hjóti hann kosningu, skal hann fá veitingu fyrir embættinu um 5 ár.
- 39.6 Halda skulu gildi sínu sérákvæði þau um dómara, er um ræðir í lögum nr. 32 1. apríl 1948.

40. gr.

- 40.1 Nú er starf skipaðs starfsmanns lagt niður, og skal þá starfsmaður jafnan fá föst laun, er starfinu fylgdu, greidd í 6 mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 12 ár, en í 12 mánuði, eigi hann að baki lengri þjónustualdur (starfsaldur), enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi á vegum ríkisins, sbr. 37.1.
- 40.2 Ef sama starf er aftur stofnað innan 5 ára, á starfsmaður að öðru jöfnu rétt til þess.
- 40.3 Nú hefur maður verið leystur frá starfi vegna þeirra orsaka, sem um getur í grein þessari, eða annarra atvika, sem honum verður ekki sök á gefin, og skal hann þá í 5 næstu ár að öðru jöfnu sitja fyrir um starf í þjónustu ríkisins, er losna kann, ef hann sækir um það.
- 40.4 Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur samkvæmt 40.1, við starfi í þjónustu ríkisins, áður en liðinn er 6 eða 12 mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður, ef laun þau, er nýja starfinu fylgja, eru jöfn eða hærri en þau, er hann naut í fyrra starfinu. Ef launin

í nýja starfinu eru lægri, skal greiða starfsmanni launamismuninn til loka 6 eða 12 mánaða tímabilsins.

41. gr.

- 41.1 Það stjórnvald, er veitir starf, veitir og lausn úr því um stundarsakir. Forstjóri starfsgreinar getur þó veitt starfsmanni í þeirri grein lausn um stundarsakir, þótt hann hafi ekki veitt það starf, ef bið þykir hættuleg, en tilkynna skal þá þeim, er starf veitir, tafarlaust þá ráðstöfun með skýringu á mála-vöxtum, enda tekur hann fullnaðarákvörðun um lausnarveitinguna.
- 41.2 Nú hefur starfsmaður fjárreiður eða bókhald með höndum, og má þá veita honum lausn um stundarsakir án áminningar, ef ætla má eða víst þykir, að óreiða sé á bókhaldi eða fjárreiðum, bú hans tekið til gjaldprotaskipta eða hann leitar nauðasamninga. Sama er ef starfsmaður er grunaður eða sannur orðinn að háttsemi, er varða kynni sviptingu réttinda samkvæmt 68. grein almennt hegningarlaga, eða heilsu hans er svo farið, að eigi þykir gerlegt að láta hann gegna starfi lengur.
- 41.3 Starfsmanni, sem sýnir í starfi sínu óstundvísni eða aðra vanrækslu, óhlýðni við lögmætt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi sínu, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykir að öðru leyti ósæmileg, óhæfileg eða ósamrýmanleg því starfi, er rétt að veita lausn um stundarsakir án launa. Þó skal veita starfsmanni áminningu og gefa honum kost á að bæta ráð sitt, áður en honum er veitt lausn um stundarsakir samkvæmt þessari málsgrein.
- 41.4 Lausn um stundarsakir skal jafnan vera skrifleg með tilgreindum ástæðum.

42. gr.

- 42.1 Nú hefur starfsmanni ríkisins verið veitt lausn um stundarsakir fyrir meintar misfellur í starfi, og skal þá þegar mál hans rannsakað af kunnáttumönnum eða fyrir dómi að hætti opinberra mála, ef ástæða þykir til, svo að upplýst verði, hvort rétt er að veita honum lausn að fullu eða láta hann aftur taka við starfi sínu.
- 42.2 Starfsmaður getur falið stéttarsamtökum sínum að fylgjast með rannsókn samkvæmt 42.1.
- 42.3 Úrslit um starfið skulu ráðin strax og niðurstöður rannsókna skv. 42.1 eru kunnar.

43. gr.

- 43.1 Meðan lausn um stundarsakir stendur, nýtur starfsmaður hálfra fastra launa, þeirra, sem starfi hans fylgja, sbr. þó 41.3. Embættishúsnæði og jarðnæði, ef um er að ræða, heldur hann með óbreyttum kjörum.
- 43.2 Nú tekur starfsmaður við starfi á ný, eftir lausn um stundarsakir, og skal hann þá fá greiddan þann helming hinna föstu launa, er hann hefur verið sviptur.
- 43.3 Nú tekur sá, sem lausn hefur fengið um stundarsakir, aftur við starfi í þjónustu ríkisins, og skal þá tími sá, er hann hafði lausn um stundarsakir, teljast til starfsaldurs.

44. gr.

- 44.1 Jafnan skal starfsmanni, sem víkja skal úr starfi, veittur kostur á að tala máli sínu, áður en ákvörðun er tekin, ef þess er kostur.
- 44.2 Rétt er þeim, er vikið er úr starfi, að bera málið undir úrlausn dómstóla, enda fari rannsókn slíks máls að hætti opinberra mála. Stefna skal fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.
- 44.3 Nú er starfsmiðs úrskurður óréttmætur, og fer þá um bætur til aðila eftir úrskurði dómstóla, nema hlutaðeigendur hafi komið sér saman um annað. Þegar bætur eru metnar, skal hafa til hliðsjónar ástæður starfsmanns, svo sem

aldur og atvinnumöguleika, ákvæði 40. gr., svo og fram komnar málsbætur starfsveitanda.

45. gr.

- 45.1 Starfsmanni skal víkja úr starfi að fullu, ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna starfinu. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði, og skal þá í þeim dómi kveða á um það, hvort það ákvæði hans skal þegar koma til framkvæmdar eða fresta því, þar til ráðið verður, hvort honum skuli skjóta til æðra dóms, eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin.
- 45.2 Starfsmanni skal með sama hætti víkja úr starfi, ef hann reynist hafa framið brot í starfi gegn almennum hegningarlögum, s. s. fjárdrátt, misnotkun aðstöðu, skilasvik, ranga upplýsingagjöf, hylmingu yfir eða hlutdeild í slíku broti, hvernig sem því máli er lokið.

46. gr.

- 46.1 Nú vill starfsmaður segja upp starfi, og skal hann þá gera það skriflega og með þriggja mánaða fyrirvara, nema ófyrirsjáanleg atvik hafi gert starfsmann ófæran til að gegna starfi sínu eða viðkomandi stjórnvald samþykki skemmri frest. Uppsagnarfrest skal stytta sem nemur orlofi, ef starfsmaður óskar þess, enda verði því við komið án röskunar á starfinu. Ráðinn starfsmaður, sem unnið hefur skemur en eitt ár, getur þó sagt upp starfi með 1 mánaðar fyrirvara.
- 46.2 Skylt er að veita lausn, ef hennar er löglega beiðzt. Þó er ekki skylt að veita starfsmönnum lausn frá þeim tíma, sem beiðzt er, ef svo margir segja upp störfum samtímis eða um líkt leyti í sömu starfsgrein, að til auðnar um starfrækslu þar mundi horfa, ef uppsögn hvers um sig væri tekin til greina. Getur stjórnvald þá áskilið lengri uppsagnarfrest, allt að 6 mánuðum, enda hafi það uppi áskilnað þennan innan eins mánaðar frá uppsögn.
- 46.3 Ákvæði ráðningarsamninga, sem gerðir hafa verið fyrir gildistöku laga þessara, eða sérákvæði í lögum, er veita betri rétt en ákvæði þessara laga, skulu standa.

X. KAFLI

Starfsmenn Alþingis.

47. gr.

- 47.1 Forsetar Alþingis hafa aðild og úrskurðarvald um réttindi og skyldur starfsmanna þingsins samkvæmt lögum þessum.

48. gr.

- 48.1 Við samningu reglugerða skv. lögum þessum, svo og við endurskoðun þeirra, skal jafnan gefa hlutaðeigandi fyrirsvarsmönnum starfsmanna kost á að fylgjast með og fjalla um efni þeirra.

49. gr.

- 49.1 Heimilt er að setja á stofn samstarfsnefndir í þeim stofnunum eða fyrirtækjum ríkisins, sem henta þykir. Séu þær skipaðar kjörnum fulltrúum starfsmanna og fulltrúum stjórnenda stofnunar.
- 49.2 Samstarfsnefndum þessum er ætlað að vera stjórnendum stofnunar til ráðuneytis um mál, sem snerta samskipti starfsmanna, og þau viðfangsefni, sem stofnunina snerta.
- 49.3 Nánari ákvæði verði sett með reglugerð.

50. gr.

- 50.1 Fjármálaráðherra annars vegar og heildarsamtök, sem með samningsrétt fara fyrir ríkisstarfsmenn, hins vegar tilnefni hvor um sig jafnmarga menn í samstarfsnefnd.
- 50.2 Hlutverk samstarfsnefndar er að fjalla um og gera tillögur til ráðherra varðandi ágreining og vafaatriði, sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar og túlkunar á lögum þessum, svo og reglugerðir, sem settar eru skv. lögum, og önnur þau mál, sem aðilar vísa til hennar.

51. gr.

- 51.1 Lög þessi öðlast þegar gildi. Jafnframt eru úr gildi felld lög nr. 38 14. apríl 1954, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, svo og nr. 44 29. marz 1961 og 27 21. apríl 1965, um breyting á þeim lögum.

Ákvæði til bráðabirgða.

Frestir þeir, sem um getur í gr. 2.3 þessara laga, varðandi setta starfsmenn, skulu í fyrsta lagi teljast útrunnir einu ári eftir gildistöku laga þessara.

Ráðnir starfsmenn við gildistöku laganna teljast hafa ráðningarkjör samkvæmt þessum lögum, nema öðruvísi sé sérstaklega um samið. Ber hlutaðeigandi stjórnvöldum að gera innan árs ráðningarsamninga við þessa starfsmenn skv. gr. 4.3 þessara laga, hafi það eigi þegar verið gert.

Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

Frumvarp það til nýrra laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, sem hér liggur fyrir, er endurskoðuð útgáfa af gildandi lögum um þetta efni nr. 38 14. apríl 1954. Endurskoðunina hefur annast nefnd, sem upphaflega var skipuð 17. janúar 1967 þeim Baldri Möller, ráðuneytisstjóra, Eyjólfí Jónssyni, skrifstofustjóra, Haraldi Steinþórssyni, kennara, og Ólafi Steinari Valdínarssyni, deildarstjóra, undir formennsku Guðlaugs Þorvaldssonar, þáverandi ráðuneytisstjóra fjármálaráðuneytisins. Jón Sigurðsson, ráðuneytisstjóri, tók síðar við formennsku nefndarinnar, en ritari hennar var Magnús Thoroddsen, borgardómari.

Frumvarpið gerir ráð fyrir mjög verulegum breytingum frá gildandi lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, eins og nánar verður gerð grein fyrir hér á eftir.

Efnisskipan frumvarpsins er í stórum dráttum þessi:

I. kafli frumvarpsins fjallar um, til hverra lögin taka, jafnframt því sem þar er að finna skýrgreiningar á hinum mismunandi ráðningarformum starfsmanna til starfa í þágu ríkisins.

II. kafli frumvarpsins fjallar um aðferð við veitingu starfs í þágu ríkisins.

III.—VII. kafli fjalla um réttindi, sem fylgja starfi í þágu ríkisins, svo sem um rétt skipaðs manns til starfs, um launagreiðslur, orlof, rétt í veikindum, rétt til að gegna aukastörfum o. fl.

VIII. kafli frumvarpsins fjallar um helztu skyldur starfsmanna.

IX. kafli fjallar um aðferðir við veitingu lausnar úr starfi.

Loks koma kaflar almenns efnis um félagsskap starfsmanna, gildistöku o. fl.

Nefndin, sem unnið hefur að samningu frumvarpsins, er sammála um, að lögin, sem sett voru 1954 um þetta sama efni, hafi verið byrjunarskref í þessa átt og ekki alls kostar tekizt í framkvæmd. Telur nefndin líklegt, að unnt verði að framkvæma með markvissari hætti lög, sem sett yrðu nú, með tilliti til þess, að meðferð starfsmannamála hjá ríkinu hefur verið meiri gaumur gefinn hin síðari ár en áður var.

Nefndinni er engu að síður ljóst, að frumvarpið, sem hér liggur fyrir, er ekki heldur nema skref í áttina að þeim markmiðum, sem nauðsynlegt er að setja og

ná á því sviði, sem hér um ræðir. Telur nefndin sennilegt, að innan áratugs verði hæfilegt að taka þessa löggjöf til endurskoðunar að nýju með hliðsjón af þeirri reynslu, sem þá verður fengin.

Segja má, að megintilgangur frumvarps af því lagi, sem hér liggur fyrir, sé tvíþættur:

1. Að ríkið geti tryggt sér hina hæfustu starfskrafta til að leysa af hendi þau mikilvægu störf, sem stjórnarsýslunni er ætlað að leysa af hendi til að framkvæma þá stefnu, sem Alþingi og ríkisstjórn marka á hverjum tíma, jafnframt því sem ríkinu sé gert mögulegt að losna við úr þjónustu sinni starfsmenn, sem ekki reynast dugandi í starfi.
2. Að glögg stefna sé mörkuð, þannig að ákveðnar, ljósar reglur gildi um skipti ríkisins og starfsmanna þess, svo að eins ljóst sé og kostur er, hvers starfsmennirnir geta í öllum greinum krafizt af ríkinu á þessu sviði og hvers ríkið getur krafizt af þeim, og ágreiningur þurfi þá ekki að rísa eða óvissa að ríkja um réttarstöðu ríkisins sem atvinnurekanda og starfsmanna þess.

Í athugasemdum með einstökum greinum frumvarpsins hér á eftir er gerð grein fyrir þeim breytingum, sem frumvarpið gerir ráð fyrir í einstökum atriðum frá gildandi löggjöf. Hér verður hins vegar leitazt við að gera grein fyrir helztu stefnu-breytingum, sem í frumvarpinu eru fólgnar.

1. Frumvarpið gerir ráð fyrir að vikka verulega gildissvið laganna, þannig að þau taki, eftir því sem við á, til allra starfsmanna ríkisins, að því leyti, sem ekki er öðruvísi um samið í kjarasamningum við stéttarfélög, en ekki einungis til aðalstarfs starfsmanns, eins og gert er ráð fyrir í gildandi lögum. Sömuleiðis er í frumvarpinu tekinn af vafi, sem í framkvæmd hefur orðið raunverulegur um að gildandi lög marki algerlega stefnu að því er varðar réttindi og skyldur starfsmanna hjá öllum stofnunum og fyrirtækjum ríkisins, án tillits til stjórnar-forms eða fjárhagslegs sjálfstæðis þeirra.
2. Frumvarpið, eins og það liggur fyrir, gerir ráð fyrir mörkun ákveðinnar af-stöðu til mismunandi náinna tengsla starfsmanns við ríkið, þannig að skipun, setning og ráðning til starfs í þágu ríkisins séu skýrt mörkuð í lögum. Er í tillögu meiri hlutans gert ráð fyrir, að ráðning til starfs í þágu ríkisins verði sambærilegt ráðningarform við það, sem almennt tíðkast í tengslum starfsmanns við atvinnu-rekanda á almennum vinnumarkaði. Því hefur verið hreyft í undirbúningi þessa frumvarps, hvort ekki sé eðlilegt, að þessu ráðningarformi fylgi þá sjálfkrafa verkfallsréttur með sama hætti og tíðkast á almennum markaði, þótt slíkur réttur fylgdi ekki setningu og skipun til starfs í þágu ríkisins. Hefur við meðferð frumvarpsins ekki verið tekin afstaða til þessa, en væri eðlilegt, að það yrði gert við meðferð málsins á Alþingi.

Minni hluti nefndarinnar (E. J. og H. S., fulltrúar B.S.R.B.) telur hins vegar ráðningu einungis eiga að gilda á reynslutíma starfsmanns. Benda fulltrúar B.S.R.B. á, að ráðning, sem varanleg tengsl, gerbreyti aðstöðu starfsmanna og það jafnvel svo, að um þá ættu ef til vill að gilda ákvæði frv. í gr. 1.3.

3. Í frumvarpinu er gert ráð fyrir nýrri tegund af tengslum starfsmanns við ríkið, sem í frumvarpinu hefur verið nefnt sérstök skipun. Skipun eins og hún nú er, er alltaf skipun til ákveðins starfs, sem starfsmaður á ævilangt kröfu til að gegna, nema tilteknum, lögbundnum skilyrðum sé fullnægt. Þessi sérstaka skipun, sem kynnt er í frumvarpinu, er hins vegar skipun, sem veitir ævilanga kröfu til starfs, en ekki kröfu til tiltekins starfs, heldur felur hún í sér skuldbindingu um að gegna hverju því starfi, sem á hverjum tíma er talið ákjósanlegast að fela starfsmanni. Miðar þessi ráðstöfun að því að gera beztu og virkustu stjórn-endur eða aðra forystumenn í þjónustu ríkisins hreyfanlega milli starfa og stofnana eftir því sem þörf krefur til endurskipulagningar á rekstri eða umbóta,

til starfa við undirbúning löggjafar, til ráðgjafarstarfa fyrir Alþingi og ríkisstjórn o. s. frv.

4. Gerð er tilraun til að mæta þeim vanda, sem nú leiðir af erfiðleikum við að sannreyna stutt veikindi starfsmanna, þannig að starfsmenn beri sjálfir ábyrgð á slíkum veikindum, en hafi fjárhagslegan hag af, ef til þeirra kemur ekki.
5. Til að auðvelda framkvæmd hafa reglur um orlof, fyrningu orlofs, afstöðu milli orlofstíma og veikinda o. fl. verið gerðar ákveðnari. Á það raunar við um frumvarpið allt, að víðs vegar eru ákvæði gerð skýrari og gleggri í því skyni að auðvelda framkvæmd laganna. Tekið er upp ákvæði um lengt orlof, sé það tekið skv. samkomulagi við yfirmann utan sumarorlofstíma.
6. Reglur, sem gilt hafa, en ekki verið fyllilega framkvæmdar, um aðild ríkisstarfsmanna að fyrirtækjarekstri, eru með frumvarpinu þrengdar og gerðar ákveðnari. Þannig er reynt að marka stefnu, sem kæmi í veg fyrir hvers konar hagsmunaárekstra í þessu sambandi.
7. Gerð er tillaga um breytta stefnu að því er varðar þagnarskyldu starfsmanna. Er lagt til, að forstöðumönnum stofnana á vegum ríkisins sé beinlínis gert að skyldu að veita upplýsingar um einstök málefni, sem stofnunin fæst við. Þagnarskyldu hins almenna starfsmanns er hins vegar haldið og sömuleiðis þagnarskyldu að því er varðar málefni, sem snerta einstakar persónur.
8. Tekið er inn í frumvarpið ákvæði um samstarfsnefndir, sem ætlað er að fjalla um vandamál og ágreiningsmál, sem upp kunna að rísa í skiptum ríkisins og einstakra stofnana við starfsfólk.

Um frumvarpið að öðru leyti visast til eftirfarandi athugasemda.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Greinin felur í sér þrjú atriði, breytingar og nýmæli, sem nauðsynlegt er að vekja athygli á.

Gildandi lög taka einungis til starfsmanns, ef um aðalstarf er að ræða. Í frumvarpinu er þessi takmörkun felld niður, þannig að skipun, setning eða ráðning til starfs í þágu ríkisins með föstum launum veldur því, að starfsmaður fellur undir ákvæði frumvarpsins. Verður að telja eðlilegt, að í löggjöf af því tagi, sem hér um ræðir, sé jöfnum höndum mörkuð stefna um skipti ríkisins við starfsmenn þess, hvort sem um er að ræða aðalstörf eða aukastörf.

Gildandi lög nota hugtakið „í þágu ríkisins“, þegar skýrgreint er, hverjir falla undir ákvæði laganna. Í lögunum sjálfum er hins vegar ekki skýring á, hvað við er átt með þessu orðalagi. Fræðimenn hafa skýrt þetta hugtak, þar á meðal einn höfunda gildandi laga, en í reynd hefur orðið ríkjandi ákveðin réttaróvissa á þessu sviði, ekki sízt að því er varðar fjárhagslega sjálfstæð fyrirtæki í eigu ríkisins, svo sem ríkisbanka og sameignarfyrirtæki, sem ríkið á aðild að. Verður ekki séð ástæða til annars en Alþingi marki stefnu um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og allra ríkisstofnana með þeim hætti, sem því sýnist eðlilegt, og því er tekin upp í frumvarpið skýrgreining á, hvað átt er við, þegar hugtakið „í þágu ríkisins“ er notað í frumvarpinu. Er aðild starfs að lögunum samkvæmt frumvarpinu látin ráðast af því, hvort um er að ræða stofnanir eða fyrirtæki, sem lúta stjórn, sem forseti Íslands eða ráðherra skipar eða kjörin er að einhverju leyti af Alþingi, eða starfa með öðrum hætti á ábyrgð íslenskra ríkisins. Að því er varðar sameignarfélög, sem ríkið á aðild að með ótakmarkaðri ábyrgð miðast skýrgreiningin við, að ríkið eigi helming eða meira í slíku félagi, til að það falli undir lögin.

Það er einnig nýmæli í þessari grein frumvarpsins, að þar er tekið fram sérstaklega, að lögin taki ekki til starfsfólks að því leyti, sem um kjör þess fari eftir

kjarasamningum stéttarfélaganna og atvinnurekenda, sbr. lög nr. 80/1938 um stéttarfélag og vinnudeilur. Hér er ekki um að ræða breytingu, því að núgildandi lög hafa verið skilin og framkvæmd á þennan veg.

Um 2. gr.

Greinin er nýmæli að því leyti, að þar er skýrgreint eins náð og tók eru á, hvað átt er við með hugtökunum skipun, setningu og ráðningu, sem notuð eru í 1. gr. frumvarpsins. Það er enn fremur nýmæli í greininni, að þar er mörkuð afdráttarlaus stefna um, hver sé réttarstaða settra og ráðinna starfsmanna gagnvart ríkinu.

Í gildandi lögum eru hugtökin skipun, setning og ráðning notuð hlið við hlið, en ekki skýrgreind nema að því er varðar skipun, þar sem í 4. gr. laganna er tæmandi talið, með hverjum hætti skipaður ríkisstarfsmaður verður leystur frá starfi.

Í gildandi lögum er hins vegar ekki mörkuð stefna að því er varðar setningu og ráðningu. Hefur hneigðin verið sú af hálfu starfsmanna og samtaka þeirra að líta svo á, að ráðinn starfsmaður og starfsmaður, sem verið hefur settur um lengri tíma, hafi öðlazzt rétt skipaðs manns samkvæmt lögumum, án þess að því verði nokkurs staðar fundinn staður í löggjöf. Alþekkt er sú almenna skoðun, að engin leið sé að losna við ríkisstarfsmann úr þjónustu, þar eð hann eigi ævilanga kröfu til starfs. Í gildandi löggjöf á þetta einungis við um skipaða starfsmenn, en í huga almennings á það við um alla starfsmenn ríkisins.

Því er með 2. gr. frumvarpsins gerð tillaga um, að réttarstaða skipaðs starfsmanns verði óbreytt frá því sem nú er samkvæmt 4. gr. gildandi laga. Rétt er að vekja athygli á því, að skipun getur verið tímabundin. En slík skipun mundi eingöngu eiga við um skipun í nefndir og stjórnir, þar sem menn eru skipaðir til fyrirfram ákveðins tíma.

Setning er hins vegar skýrgreind sem samningur um að starfsmaður gegni starfi um stundarsakir, en þó gert ráð fyrir, að starfsmaður, sem verið hefur settur samfellt í fjögur ár og gegnt starfi sínu óaðfínanlega, öðlist sjálfkrafa rétt skipaðs manns, enda fullnægi hann öllum skilyrðum um sérmenntun skv. frumvarpinu. Að öðrum kosti gerir frumvarpið ráð fyrir, að settur starfsmaður öðlist þann rétt, er hann hefur verið settur og ráðinn samtals í 10 ár.

Ráðning til starfs í þágu ríkisins er hins vegar skýrgreind í greininni sem ráðningarfórm, með þeim hætti, að báðir aðilar geta sagt upp vinnusamningnum með fresti, sem getið er í greininni.

Nefnd sú, sem frumvarpið samdi varð ekki alls kostar sammála um þau atriði, sem að ofan hafa verið rakin. Töldu fulltrúar Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, að hér væri mörkuð stefna, sem gæti leitt til þeirrar þróunar, að starfsmenn ríkisins væru alls ekki skipaðir heldur ráðnir og nytu því ekki þess öryggis um starf, sem þeir nú gera. Töldu þeir eðlilegt, að ráðning til starfs með þeim hætti, sem gert er ráð fyrir í frumvarpinu, verði einungis til reynslu til skamms tíma, en starfsmaður eigi lögbundna kröfu um setningu á fyrsta starfsári eða þegar hann fullnægir laga-skilyrðum. Er þá gert ráð fyrir, að setning leiði til réttinda skipaðs manns með sama hætti og greinin gerir ráð fyrir.

Því var hreyft í undirbúningi þessa frumvarps, hvort ekki væri eðlilegt, að ráðningarforminu fylgdi sjálfkrafa verkfallsréttur með sama hætti og tíðkast á almennum vinnumarkaði. Ráðnir ríkisstarfsmenn ættu að njóta sama réttar og þeir starfsmenn, sem vinna á hinum almenna vinnumarkaði, úr því að ætlazzt sé til með frumvarpi þessu, að kjör þessa fólks verði sem áþekktust. Við meðferð frumvarpsins hefur hins vegar ekki verið tekin afstaða til þessa, en eðlilegt er, að það verði gert við meðferð málsins á Alþingi.

Slíkur verkfallsréttur mundi hins vegar ekki fylgja setningu og skipun til starfs í þágu ríkisins.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (Eyjólfur Jónsson og Haraldur Steinþórsson), gerði tillögu um, að 5. og 6. tl. greinarinnar yrðu svo hljóðandi:

Ráðning til starfs í þágu ríkisins merkir í lögum þessum samningur um, að starfsmaður gegni starfi til reynslu með gagnkvæmum uppsagnarfresti, svo sem kveður á um í 2.6.

Hafi starfsmaður verið ráðinn að undangenginni auglýsingu, sbr. 6. gr., skal veita honum setningu í starf á fyrsta ári, án auglýsingar, eða þegar hann fullnægir skilyrðum skv. 5. gr.

Starf annarra ráðinna starfsmanna skal auglýst innan tveggja ára og sæki enginn um það, sem fullnægir skilyrðum samkvæmt 5. gr., má veita setningu í starfið manni, sem ráðinn hefur verið í tvö ár og gegnt því óaðfinnanlega, þótt hann fullnægi ekki öllum skilyrðum um sérmenntun skv. gr. 5.15.

Starfsmanni, sem ráðinn er til starfs í þágu ríkisins, verður eigi sagt upp starfi, nema með uppsagnarfresti, er sé þrjú mánuðir, enda verði eigi beitt lögjöfnun við ákvæði 8. gr.

Um greinargerð fyrir þessu vísast til þess, sem að framan segir um ágreining innan nefndarinnar, sem frumvarpið samdi.

Um 3. gr.

Grein þessi er í heild algert nýmæli. Hún er efnislega sniðin eftir þeim hugmyndum um „Senior Civil Service“, sem nefnd nokkur, Commission on Organization of the Executive Branch of the Government, svokölluð Hoover-nefnd hin seinni, setti fram árið 1955, í tillögum til Bandaríkjastjórnar. Hugmyndin var ekki innleidd þar.

Markmið með greininni er að ríkið geti haft í sinni þjónustu nokkra mjög hæfa menn á sviði stjórnsýslu, fræðistarfa eða á öðru sviði, þannig að þeir nytu í hvívetna réttinda skipaðra manna í mikilvægustu embættum ríkisins, en ættu ekki kröfu til neins tiltekins starfs. Er þá gert ráð fyrir, að fjármálaráðherra geti fyrir hönd ríkisstjórnarinnar flutt þessa starfsmenn milli stofnana eða starfa, allt eftir því, hvar þörfin fyrir starfskrafta þeirra væri brýnust á hverjum tíma. Sem dæmi mætti hugsa sér, að forstjóri einhverrar ríkisstofnunar, sem nú er, yrði skipaður með þeim hætti, sem greinin gerir ráð fyrir. Honum væri síðan falið að endurskipuleggja rekstur annarrar ríkisstofnunar næstu tvö ár eða svo. Því næst mætti hugsa sér hann starfandi á vegum þingnefndar um skeið við mótun stefnu í löggjöf á einhverju tilteknu sviði, jafnhliða kennslu við háskólann í endurskipulagningu á rekstri fyrirtækja.

Má ætla, að þessi sérstaka skipun starfsmanna í þjónustu ríkisins mundi gera mögulegan meiri og æskilegri hreyfanleik í miðstjórn ríkiskerfisins en nú er ríkjandi. Að því marki beinist frumvarpsgreinin í þá átt að virkja þau auknu afköst, frumkvæði og ímyndunarafl, sem tilbreyting í störfum leiðir til.

Um 4. gr.

Annar kafli frumvarpsins byrjar með 4. gr. og fjallar um aðferð við skipun, setningu og ráðningu starfsmanna. Greininni svipar til 2. gr. í gildandi lögum, en er nokkru ákveðnar orðuð. Mörkuð er sú stefna, að ráðherra skipi og setji í starf, nema öðruvísi sé mælt fyrir í lögum, en forstöðumaður stofnunar ráði starfsfólk, með þeim takmörkunum, sem í greininni getur, en þar er átt við heimildir æðra setts stjórnvalds eða fjárlaga eftir atvikum.

Það er nýmæli í greininni, að gert er lögskýlt að gera ráðningarsamning í tvíriti við starfsmann. Er ákvæðinu ætlað að vera til öryggis, svo að ekki leiki vafi á, hver ráðningarkjör eru.

Um 5. gr.

Grein þessi er efnislega samhljóða 3. gr. gildandi laga, nema að því leyti, að í stað 21 árs aldursmarks kemur nú 20 ára aldur. Er þetta í samræmi við þá stefnu-breytingu, sem hefur átt sér stað í löggjöf síðustu árin að þessu leyti, t. d. lög um lögræði nr. 75 19. desember 1967, lög nr. 77 19. desember 1967 um stofnun og slít hjúskapar, og lög nr. 48 30. apríl 1968 um kosningar til Alþingis.

Í greininni eru nokkuð rýmkuð skilyrði til þess að verða ráðinn til starfs í þágu ríkisins frá því sem gert er ráð fyrir í gildandi lögum. Loks er fellt niður ákvæði um að konur og karlar hafi jafnan rétt til opinberra starfa og til sömu launa fyrir sömu störf. Þykir ákvæðið nú orðið óþarft.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (E. J. og H. S.), gerði þó tillögu um, að ákvæðið yrði áfram í lögum, að því er varðar rétt til starfa.

Um 6. gr.

Ákvæði greinarinnar fjalla um auglýsingar og umsóknarfresti vegna starfa og svara að því leyti til 5. gr. gildandi laga. Er í megindráttum gert ráð fyrir óbreyttri stefnu að þessu leyti, að því er varðar skipun eða setningu í starf, þannig að starfið verði auglýst og að jafnaði með 4 vikna umsóknarfresti. Sé um að ræða ráðningu í starf er ætlað til einnar viku umsóknarfrests. Það er nýmæli, að skylt er að auglýsa laust starf í dagblöðum. Samkvæmt núgildandi lögum er einungis skylt að auglýsa laust starf í Lögbirtingablaði, enda þótt talsvert sé tíðkað að auglýsa einnig í dagblöðum.

Í 6.4 er tekin afstaða til, hvernig með skuli fara, þegar gerð er skipulagsbreyting innan stofnunar, þannig að nýtt starf er stofnað án þess að breyting verði á heildarstarfsmannafjölda. Er þá gert ráð fyrir auglýsingu innan stofnunar. Sömuleiðis er tekin afstaða til heimildar til fjármálaráðherra til að undanþiggja tiltekin störf auglýsingarskyldu að einhverju leyti. Er talið, að framkvæmd afdráttarlausrar auglýsingarskyldu geti verið of viðamikil. Hefur sú orðið raunin á undangengnum árum, að gildandi lög í þessu efni hafa ekki verið framkvæmd til fulls.

Í gildandi lögum eru störf í þágu utanríkisþjónustunnar sérstaklega undanþegin auglýsingarskyldu. Þótti ekki rétt á þeim tíma, sem lögín voru sett, að láta skilyrðislausu kröfu um auglýsingu starfa ná til utanríkisþjónustunnar vegna þess, að flutningur sendiherra og starfsmanna sendiráða milli staða er háður sérstökum sjónarmiðum og venjum. Gerir frumvarpið ráð fyrir breyttri stefnu að þessu leyti, þannig að hið almenna ákvæði um auglýsingarskyldu verði látið taka til utanríkisþjónustunnar, að því marki, sem það fær samrýmzt alþjóðlegum venjum. Er því gert ráð fyrir, að stöður, sem losna innan utanríkisþjónustunnar án þess að um starfsmannafjölgun sé að ræða, verði auglýstar innan utanríkisþjónustunnar, en um nýráðningar fari með sama hætti og önnur störf í þágu ríkisins, þó að undanskildu starfi forstöðumanns fyrir sendiráði.

Um 7. gr.

Greinin svarar efnislega til 6. gr. gildandi laga um erindisbréf starfsmanns og verksvið, en kveður þó skýrar á í þeim efnum. Það er nýmæli í greininni, að erindisbréf takmarki ekki heimild yfirmanns til að fá starfsmanni önnur verkefni en í erindisbréfi greinir, ef svo ber undir.

Um 8. gr.

Greinin er efnislega samhljóða 4. gr. gildandi laga nema að því leyti, að í síðustu mgr. greinarinnar er ráðgert að taka upp það nýmæli, að skipaðir menn sitji fyrir gagnvart settum starfsmönnum eða ráðnum, þegar starf er lagt niður og menn með þessi mismunandi ráðningarform starfa innan sömu starfsgreinar. Lokaákvæði 8.1 á við um nefndir og stjórnir, sem skipað er í til fyrirfram ákveðins tíma eða til að sinna ákveðnu verkefni.

Um 9. gr.

Greinin kemur í stað 1. mgr. 18. gr. gildandi laga vegna þeirra breytinga, er átt hafa sér stað um ákvörðun launa ríkisstarfsmanna með setningu laga nr. 55 28. apríl 1962 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Orðalag greinarinnar gefur til kynna, að heimilt er að greiða ríkisstarfsmanni hærri laun heldur en ákveðið er skv. þeim lögum.

Um 10. gr.

Greinin svarar til 20. gr. gildandi laga. Þau gera ráð fyrir, að föst laun greiðist fyrirfram mánaðarlega fyrsta starfsdag hvers mánaðar. Yfirvinna greiðist hins vegar ýmist frá miðjum mánuði til miðs mánaðar um næstu mánaðamót á eftir eða fyrir hvern almanaksmánuð eftir á, nokkrum dögum eftir mánaðamót.

Gildandi tímasetningar launagreiðslna eru því óheppilegar og falla gjarna saman við ýmiss konar annað annríki skrifstofufólks, sem tengt er mánaðamótum. Því er gerð tillaga um þá breytingu að þessu leyti, að föst laun mánaðarins og yfirvinna næsta mánaðar á undan greiðist mánaðarlega fyrsta starfsdag eftir 15. dag hvers mánaðar í stað þess fyrirkomulags, sem nú gildir.

Í greininni eru enn fremur skýr ákvæði um, hvernig reikna skuli út laun til starfsmanna, sem hefja starf eftir 1. dag mánaðar.

Um 11. gr.

11.1 er óbreytt 1. mgr. 21. gr. gildandi laga.

11.2 er sama efnis og 3. mgr. 21. gr. gildandi laga, að undanskildum 2. málslíð, sem er nýmæli. Gildandi lög gera ráð fyrir greiðslu launa í 3 mánuði eftir lát starfsmanns, ef hann lætur eftir sig maka á lífi, en ekki annars. Þykir eðlilegt að gera hér ekki mun á, þannig að láti starfsmaður ekki eftir sig maka á lífi, renni greiðsla launa í 3 mánuði til dánarbús hins látna.

Um 12. gr.

Greinin kemur í stað 22. gr. gildandi laga. Samkvæmt þeirri grein skal skattstjóri í því umdæmi, sem starfsmaður er búsettur í, meta, hvert gjald skuli koma fyrir jarðarafnot, ljós, hita, fæði eða annað slíkt, sem starfi kann að fylgja. Frumvarpið gerir hins vegar ráð fyrir, að þessu verði ráðið til lykta með reglugerð, sem ráðherra setur og er mörkuð sú stefna í frumvarpinu, að gjaldið skuli ákveðið með hliðsjón af raunvirði hlunnindanna fyrir starfsmanninn og ef við á fyrirhöfn við nýtingu hlunninda.

Hér er samræmi við þá almennu stefnu, sem núverandi fjármálaráðherra hefur markað, að laun ein skuli vera endurgjald af ríkisins hálfu fyrir það starf, sem starfsmaður vinnur í þess þágu, en þess freistað að komast hjá því óhjákvæmilega misrétti og misræmi milli ríkisstarfsmanna, bæði einstakra manna og starfsstétta, sem fólgið er í alls konar hlunnindum, sem ýmsir starfsmenn hafa notið samkvæmt hefð til viðbótar föstum launum. Því gerir greinin ráð fyrir, að greiðslur starfsmanna fyrir jarðarafnot, ljós, hita, fæði eða þess háttar verði ákveðnar miðað við raunvirði.

Í 12.2 eru samsvarandi ákvæði um leigu eftir íbúðarhúsnæði, sem starfi fylgir og í því efni er vísað til laga nr. 27/1968 um íbúðarhúsnæði í eigu ríkisins.

Um 13. gr.

Greinin er efnislega hin sama og 23. gr. gildandi laga.

Um 14. gr.

Greinin er efnislega hin sama og 24. gr. gildandi laga.

Um 15. gr.

Gr. 15.1 er nýmæli. Er þar gert ráð fyrir í tillögum meiri hluta nefndarinnar, að skipun og setning í starf í þágu ríkisins miðist eingöngu við fullt starf. Tillagan er reist á þeirri forsendu, að skipun og setning í starf feli í sér svo fastmótuð tengsl ríkis og starfsmanns, að eðlilegt sé, að til þeirra sé því aðeins stofnað, að starfið krefjist allrar starfsorku starfsmannsins. Til þess er ætlað, að starf við skóla, sem starfar skemur en 9 mánuði ár hvert, teljist í þessu tilliti fullt starf.

Á hinn bóginn er í 15.2 gert ráð fyrir sem tillögu meiri hluta nefndarinnar, að starfsfólk sé ráðið til hluta úr starfi, þegar starf er þannig vaxið, eða sérstaklega stendur á, svo sem um konur, sem veita heimili forstöðu, heilsuveila leyfir starfsmanni ekki fulla vinnu og þess háttar. Með þessu er gert ráð fyrir að fella niður þá sérstöku kröfu, sem konur, er veita heimili forstöðu, eiga skv. 25. gr. gildandi laga, til að vinna $\frac{2}{3}$ hluta umsamins vinnutíma gegn samsvarandi frádrætti í launum. Er í frumvarpinu gert ráð fyrir, að slíkt fyrirkomulag vinnu verði einungis notað með ráðningarformi en ekki skipun eða setningu í starf.

Gr. 15.3 er nýmæli. Þar er kveðið á um heimild til að veita starfsmanni launalaust leyfi allt að 2 ár. Kveðið er á um réttindi og skyldur hans meðan á slíku leyfi stendur.

Fulltrúar B.S.R.B. í nefndinni telja breytingar meiri hluta nefndarinnar á þessari grein ástæðulausar og óréttmætar. Þeir benda á, að hér sé m. a. lögð til skerðing á sjálfsgöðu jafnrétti karla og kvenna til setningar og skipunar í starf. Fulltrúar B.S.R.B. benda á í þessu sambandi, að mjög hafi aukizt, að ríkið hafi sótt eftir að fá starfsmenn til hluta úr starfi (hjúkrunarkonur, kennara setta eða skipaða í hálfá stöðu í tveimur skólum, o. fl.) og bendi það til þess, að fremur sé ástæða til að rýmka heimildir í því skyni að auðvelda ríkinu að halda hæfum og eftirsóknarverðum starfsmönnum. Er að því stefnt m. a. með nýmæli í gr. 15.3, gerð fulltrúa B.S.R.B. í frumvarpsdrögunum, sem birt er hér á eftir.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (E. J. og H. S.), gerði tillögu um, að 15. gr. frumvarpsins yrði svo hljóðandi:

15.1 Skipun og setning í starf í þágu ríkisins skal að jafnaði miðast við fullt starf, en heimilt er að skipa eða setja starfsmann í hálf starf eða meira, enda megi slíkt verða að skaðlausu.

15.2 Konur, er veita heimili forstöðu, eiga rétt til þess að vinna tvo þriðju hluta ákveðins vinnutíma gegn samsvarandi frádrætti á launum, enda megi slíkt verða að skaðlausu.

15.3 Heimilt er að leyfa starfsmanni að vinna ótímabundið hálf starf eða meira vegna sérstakra aðstæðna. Hvor aðili um sig getur krafizt breytingar á þeirri starfs-tilhögun með þriggja mánaða fyrirvara.

Um greinargerð fyrir þessari gerð greinarinnar visast til 4. mgr. hér að framan.

Um 16. gr.

Greinin er samhljóða 26. gr. gildandi laga að öðru leyti en því, að úr greininni er fellt orðið „byrjunar-“ og orðin „aukatekjur allar“. Gert er því ráð fyrir, að starfsmaður taki hálf þau föstu laun, sem starfi fylgja miðað við starfsaldur starfsmanns sjálfs í þágu ríkisins. Niðurfelling tilvísunar til aukatekna miðast við þá almennu stefnu, að aukatekjur eigi að hverfa sem greiðsluform launa til starfsmanna ríkisins.

Um 17. gr.

Greinin er nýmæli. Í gildandi lögum hafa ekki verið fyrir mæli um, að ráðherra setji reglugerð um atriði þau, sem upp eru talin í greininni, en engu að síður hafa verið settar reglur um ýmis þessara atriða, t. d. um greiðslu ferðakostnaðar og um

greiðslu fyrir afnot einkabifreiða. Greinin leggur þannig áherzlu á nauðsyn þess, að mörkuð sé heildarafstaða fyrir allt ríkiskerfið að því er varðar atriði eins og þau, sem í greininni eru rakin, greiðslu og uppgjör ferðakostnaðar, greiðslu fyrir notkun eigin bifreiða, greiðslu fæðiskostnaðar, risnu, flutninga, um mótuneyttis-aðstöðu, heilsugæzlu og þess háttar. Í 48. gr. er tryggð aðild samtaka starfsmanna að setningu og endurskoðun reglugerða þessara.

Um 18. gr.

Greinin fjallar um orlof og er nokkru ítarlegri en gildandi lög um það efni, aðallega til að eyða réttaróvissu.

Gr. 18.1 er samhljóða gildandi ákvæðum í 16. gr. laganna með þeirri breytingu, að starfsaldur til að fá lengingu orlofs er lækkaður, 10 ár í 8 og 15 ár í 12.

Í 18.2 er nýmæli. Tilgangur ákvæðisins er, að starfsmaður, sem er að hefja vinnu, geti fengið lágmarksorlof, en ekki með fullum launum. Er hér miðað við menn, sem koma til starfs á byrjuðu orlofsári og hafa fengið greiðslu fyrir ótekið orlof hjá vinnuveitanda, sem þeir fóru frá, en mundu verða af orlofi, nema þeim væri veittur réttur til þess með þeim hætti, sem frumvarpið gerir ráð fyrir.

18.3 er nýmæli í lögum, en er á hinn bóginn í samræmi við 1. og 2. gr. reglugerðar um orlof og veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 87/1954, sbr. síðari breytingar nr. 129/1965 og 122/1967.

18.4 er samhljóða 16. gr. gildandi laga, að öðru leyti en því, að það er nýmæli, að ákvörðun skuli tekin fyrir 1. maí ef óskað er.

18.5 er nýmæli. Þar er gert ráð fyrir möguleika til samkomulags milli yfirmanns og starfsmanns um að starfsmaður taki orlof utan sumarorlofstíma skv. 18.3 og þá gert ráð fyrir, að honum beri þriðjungi lengra orlof en honum hefði borið, ef hann hefði tekið það að sumarlagi.

18.6 er óbreytt frá gildandi lögum og sömuleiðis 18.7 að því undanskildu, að þar er bætt við orðunum „í samræmi við gr. 10.2.“ Minni hluti nefndarinnar er þessari viðbót andvígur.

18.8 fjallar um fyrningu orlofsréttar og er nýmæli. Er gert ráð fyrir, að orlofsréttur fyrnist á tveimur árum, þannig að við upphaf orlofsárs geti starfsmaður aldrei átt ótekið nema orlof þess árs og hins síðasta. Rökin fyrir þessu nýmæli eru, að örðugt er að henda reiður á gömlum, ónotuðum orlofsrétti um árabíl, og er reglan ætluð til að geymsla orlofsréttar verði einfaldari í framkvæmd. Síðasti másl. 18.8 er nýmæli og kveður á um, að orlof, sem ekki er unnt að taka sökum veikinda, fyrnist. Þykir rétt að taka af vafa um, að maður, sem ekki getur tekið orlof sakir veikinda og maður, sem ekki hefur tekið orlof sakir annríkis, verði jafnsettir.

18.9 er nýmæli, gagngert ætlað til að eyða réttaróvissu, sem verið hefur í framkvæmd gildandi laga, hvernig með skuli fara, ef starfsmaður verður fyrir slysi eða veikist á orlofstíma. Er þá gert ráð fyrir frestun orlofs þar til hann er orðinn heilsu.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (E. J. og H. S.), gerði tillögu um, að á eftir 3. mgr. greinarinnar komi tvær nýjar mgr., 4. og 5. mgr., svo hljóðandi:

18.4 Í orlofi skal greiða starfsmanni full þau laun, sem hann hefði fengið á sama tíma í starfi sínu og aldrei lægri laun fyrir hvern orlofsdag en nemur heildarlaunum orlofsársins deilt með 300. Hafi starfsmaður einungis verið í þjónustu ríkisins hluta úr orlofsári, skal miða við hlutfallslega lægri tölu.

18.5 Þegar starfsmaður hefur verið í þjónustu ríkisins í full 25 ár eða hefur náð 50 ára aldri, lengist árlegt orlof hans um 5 virka daga til viðbótar því, sem greinir í 18.1. Ekki er skylt að veita þessa viðbót við orlofið á sumarorlofstíma.

Um 19. gr.

Með 19. gr. hefst VI. kafli frumvarpsins, sem fjallar um rétt starfsmanna í veikindum. Samkvæmt gildandi lögum segir, að ákveðið skuli með reglugerð, hvernig fari um launagreiðslur til starfsmanna í veikindaforföllum, svo og til kvenna í fjarvistum vegna barnsburðar. Hefur þetta verið gert með reglugerð um orlof og veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 87/1954, sbr. síðari breytingar nr. 129/1965 og nr. 122/1967, en við samningu þessa frumvarps hefur þótt réttara að taka ákvæði um rétt starfsmanna í veikindum inn í löginn sjálf.

19. gr. er sama efnis og gildandi reglugerð um tilkynningar til yfirmanns um veikindi og um læknisvottorð.

Um 20. gr.

Semjendum þessa frumvarps er um það kunnugt, að framkvæmd gildandi reglna um rétt starfsmanna í veikindum hefur ekki verið eins samræmd og fastmótuð og æskilegt hefði verið. Að nokkru stafar þetta af því, að starfsmannamálum hefur ekki verið sinnt verulega í ýmsum stofnunum. Stofnanirnar hafa verið mannfáar og formleg skráning atriða eins og veikinda hefur ekki verið fastmótuð. Þannig munu þess dæmi, að einstakir starfsmenn hafi fengið greidd laun lengur en þeim bar í veikindum.

Þær tilraunir, sem gerðar hafa verið af hálfu launadeildar fjármálaráðuneytis til að koma framkvæmd þessara reglna í viðunandi horf í stofnunum, sem undir það ráðuneyti heyra, hafa leitt í ljós vankanta á gildandi reglum í þessu efni. Á þetta ekki sízt við um skammvinn veikindi, sem að sjálfsögðu eru lögmæt forföll í flestum tilfellum, en í einstökum tilfellum afleiðing óreglu. Gildandi reglur í þessu efni hafa byggzt á því, að treysta megi læknisvottorði um veikindi starfsmanns. Það er álit meiri hluta nefndarinnar, að læknisvottorð sé ekki nothæfur grundvöllur fyrir löggjöf í þessu efni, að því er varðar skammvinn veikindi.

Vegna þessa er í 20. gr. frumvarpsins gerð tillaga um nýtt fyrirkomulag að því er varðar skammvinn veikindi og sérstök leyfi starfsmanna frá störfum. Er forsenda þessa fyrirkomulags, að starfsmaður sé sjálfur ábyrgur fyrir skammvinnnum veikindum. Er gert ráð fyrir, að hann eigi rétt á tveimur vinnuvikum árlega til sérstakra leyfa eða veikindafjarvista án skerðingar launa auk þess réttar, sem hann hefur vegna langvinnra veikinda. Þannig gæti starfsmaður verið veikur tvisvar í 5 vinnudaga á ári án þess að kæmi til skerðingar launa. Hver skammvinn veikindi, sem til kæmi eftir það, leiddu sjálfkrafa til skerðingar launa án tillits til orsakar fjarvistarinnar. Á hinn bóginn er gert ráð fyrir, að starfsmaður, sem mætir hvern vinnudag ársins og notar áðurgreindar tvær vinnuvikur ekki til annars konar leyfa, fái með febrúarlaunum næsta árs greiðslu, sem svarar til ónotaðs leyfistíma liðins árs. Um greiðslu fyrir þann tíma færi með sama hætti og greiðslu fyrir orlofstíma.

Með þessum hætti verður starfsmaður sjálfur ábyrgur fyrir skammvinnnum veikindum sínum og þá jafnframt því, ef hann ekki getur sótt vinnu einstaka daga vegna óreglu eða afleiðinga óreglu. Það er galli á þessu fyrirkomulagi, að maður, sem vegna raunverulegs heilsuleysis er veikur um skamman tíma oft á ári, hlýtur skert laun ef þau veikindi eru samtals meiri en sem svarar tveimur vinnuvikum. Hins vegar er það kostur við fyrirkomulagið, að sá starfsmaðurinn, sem er hraustur og sækir vel vinnu sína fær umbun fyrir.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (E. J. og H. S.), gerði tillögu um, að greinin yrði svo hljóðandi:

20.1 Starfsmenn, sem lög þessi ná til, öðlast rétt til launa í veikindum, miðað við þann starfstíma, sem þeir hafa verið í þjónustu ríkisins í hálfu starfi eða meira.

20.2 Starfsmenn ríkisins eiga í veikindum rétt á fullum þeim launum, sem þeir hefðu fengið á sama tíma í starfi sínu.

Greininni fylgdi svofelld greinargerð af þeirra hálfu:

„Fulltrúar B.S.R.B. í nefndinni eru andvígir breytingu þeirri, sem lögð er til með 20. gr. frumvarpsins, gerð meiri hluta. Þeir telja heilsuhreysti starfsmanna vissulega mikilsverða, ekki sízt einstaklingunum sjálfum, en jafnframt telja þeir nánast einsdæmi, að hún geti orðið fastráðnum starfsmanni til tekjuaukningar, eins og tillaga meiri hlutans gerir ráð fyrir. Fulltrúar B.S.R.B. telja afleiðingu þessarar reglu hins vegar, að refsingin vegna veikinda og slysa yrði ekki einungis líkamlegt eða andlegt ból, heldur einnig tekjumissir.

Er þar enginn greinarmunur gerður á eðli veikinda og eru slysa á vinnustöðum ekki einu sinni undanskilin. Er augljóst, að regla þessi hlyti að leiða af sér verulegt ranglæti.

Telja fulltrúar B.S.R.B. ástæðulaust og óréttmætt að miða löggjöfina um veikindi við óreglumenn, sem hljóta að teljast til undantekninga, en ekki aðalreglu.

Í 19. gr. er heimild til að krefjast vottorðs frá trúnaðarlækni og ætti það ásamt auknu heilbrigðiseftirliti að sporna gegn misnotkun þeirra réttinda, sem felast í kaflinum um veikindi.

Því gera fulltrúar B.S.R.B. tillögu um aðra aðferð við setningu reglna um rétt í veikindum, sjá 20., 21. og 29. gr., gerð E. J. og H. S.

Eins og fram kemur við samanburð á orðalagi gr. 18.1 annars vegar og 20. gr. hins vegar, er lengd orlofs miðuð við starfsaldur og er þá átt við sama starfsaldur og viðurkenndur er til launa. Veikindaréttur er hins vegar miðaður við þjónustutíma í þágu ríkisins. Fulltrúar B.S.R.B. telja rétt að miða við óskertan þjónustutíma, en eru andvígir skerðingu vegna ráðningarforms. Einnig telja þeir ranglætt að skerða þjónustutíma þeirra, sem vinna hluta úr starfi. Þeir fengju ekki greitt í veikindum nema tilsvarendi hluta af launum og yrðu því fyrir tvöfaldri skerðingu, ef hún væri einnig gerð á þjónustutíma.

Í 20.2 er ótvírætt tekið fram, að starfsmenn skuli fá full laun í veikindum, svo sem er í núgildandi reglugerð.“

Um 21. gr.

Það er nýmæli í 1. mgr. greinarinnar, að starfsaldur, sem veikindaréttur miðast við, er skýrgreindur, en slíka skýrgreiningu er hvorki að finna í gildandi lögum né reglugerð og hefur valdið réttaróvissu í framkvæmd. Miðast skýrgreiningin við, að starfsmaður, sem starfar í þjónustu ríkisins gegn fullum, föstum launum, öðlist eins árs starfsaldur fyrir hvert ár, en hlutfallslega taki hann laun hluta úr ári eða skert laun. Maður, sem tekur hálf laun helming ársins mundi þannig fá fjórðung árs sem starfsaldur í þessum skilningi.

Í greininni er gerð tillaga um breytta stefnu að því er varðar launagreiðslur í veikindum að því leyti, að felld eru niður núgildandi ákvæði um full laun tiltekinn fjölda mánaða og hálf laun jafnan fjölda mánaða, en þess í stað tekin upp ákvæði um full laun u. þ. b. 50% lengri tíma en núgildandi reglur gera ráð fyrir. Er þá gert ráð fyrir, að greiðslur falli niður að loknum þeim tíma.

Til að auðvelda framkvæmd regnanna í öllum þeim tilvikum, sem upp geta komið í ríkiskerfinu, þ. á m. að því er varðar starfsmenn á reglubundnum vinnuvökum, sem í sumum tilfellum ljúka vikulegri vinnuskyldu á mjög afbrigðilegum tíma, er öll viðmiðun í greininni reiknuð í vinnuvikum, þannig að réttur til óskertra launa er ákveðinn fjöldi vinnuvikna, mismunandi eftir starfsaldri, sem í 2. mgr. greinir.

Að endingu er rétt að taka það skýrt fram, að í veikindum á starfsmaður eingöngu að fá greitt það fasta kaup, sem starfi fylgir, en hvorki vaktaálag, yfirvinnu eða aðrar aukagreiðslur, sem starfsmaður kann að njóta, þegar hann er við vinnu. Er þetta tekið fram til að taka af öllum tvímæli í þessu efni og koma í veg fyrir misrétti, er skapazt getur milli ríkisstarfsmanna í greiðslum í veikindum. Vakin skal athygli á því, að dómstólar hafa dæmt ríkisstarfsmönnum hærra kaup í veikindum heldur en sem

nemur hinum föstu launum. Með frumvarpi þessu er hins vegar ráðgert að eigi verði haldið áfram á þeirri braut.

Minni hluti nefndarinnar, sem frumvarpið samdi (E. J. og H. S.), gerði tillögu um, að greinin yrði svo hljóðandi:

21.1 Réttur starfsmanna til launagreiðslu í veikindum er sem hér segir:

| | |
|---|----------|
| Með starfsaldur skemur en 6 mánuði | 60 dagar |
| Með starfsaldur 6 mán. allt að 5 árum | 140 — |
| Með starfsaldur 5 ár allt að 10 árum | 180 — |
| Með starfsaldur 10 ár allt að 15 árum | 270 — |
| Með starfsaldur yfir 15 ár | 360 — |

Greininni fylgdi svofelld greinargerð af þeirra hálfu:

„Fulltrúar B.S.R.B. benda á, að í 1. tl. gerðar meiri hluta nefndarinnar af 21. gr. er fólgin skerðing frá því sem nú er í 6. gr. reglugerðar nr. 87/1954, en þar er skýrt tekið fram, að starfsmenn skuli halda „fullum launum“. Er núverandi ákvæði samþærilegt við samninga flestra verkalýðsfélaga og eru margir hæstaréttardómar til, sem staðfest hafa rétt starfsmanna til fullra launa. Samkvæmt tillögum þessum byggju ríkisstarfsmenn við skarðari hlut en almennt tíðkast, þar sem þeir fengju einungis fóst laun, og eru fulltrúar B.S.R.B. því andvígir þessari breytingu.

Að því er varðar 21. gr., gerð E. J. og H. S., taka fulltrúar B.S.R.B. fram, að nefndin var ekki á eitt sátt um, hvernig væri auðveldast og réttlátast að mæla veikindafjarvistir, þar sem ríkisstarfsmenn ljúka vinnuskyldu sinni á mismunandi vegu. Fulltrúar B.S.R.B. telja, að allar reglur, sem miðast við virka daga eða vinnuvikur, verði óþarflega flóknar eða ónákvæmar og leggja því til, að áfram verði miðað við almanaksdaga, eins og er í núgildandi reglugerð. Frekari skýringar á framkvæmd þessarar greinar er að finna í 29. gr. og skýringum með henni.“

Um 22. gr.

Greinin er nýmæli og gerir ráð fyrir, að starfsmaður, sem verið hefur sjúkur, geti komið til starfs að hálfu, ef heilsa hans leyfir ekki meiri vinnu, og fullnýtt rétt sinn til veikinda með þeim dagshelmingi, sem hann ekki vinnur. Eigi starfsmaður t. d. veikindarétt sem svarar 30 vinnuvikum og er frá vinnu 20 vikur, getur hann skv. ákvæðinu unnið hálf t. starf 20 vikur eftir veikindin án launaskerðingar og þannig nýtt sinn veikindarétt.

Um 23. gr.

Greinin er nýmæli. Þykir rétt að koma í veg fyrir, að starfsmenn, sem í raun eru sjúklingar, komi til vinnu örfáa daga í þann mund, sem réttindi þeirra þrýtur í því skyni einu að endurvekja rétt sinn til veikinda. Gerir ákvæðið ráð fyrir, að starfsmaður, sem fullnýtt hefur réttindi sín skv. 21. og 22. gr. frumvarpsins, þurfi að stunda fulla vinnu 13 vinnuvikur án forfalla áður en hann öðlast á ný rétt til veikindafjarvista skv. ákvæðum greinanna.

Minni hluti nefndarinnar vill, að í stað 13 vinnuvikna í þessari grein komi 90 vinnudagar.

Um 24. gr.

Greinin er efnislega í samræmi við gildandi reglugerð, 7. gr.

Um 25. gr.

Greinin er efnislega í samræmi við gildandi reglugerð, 5. og 8. gr.
Tillaga minni hluta: Í stað 5 vinnuvikna komi 30 dagar.

Um 26. gr.

Í 26.1 er nýmæli, þar sem kveðið er á um, að starfsmanni skuli veitt lausn frá starfi vegna heilsubreysts, ef hann hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda

þrefaldan þann tíma, sem hann heldur launum í fjarveru sinni skv. 21. gr. frumvarpsins. Gert er ráð fyrir, að þetta gildi þó ekki, ef læknir vottar, að líkur séu til fulls bata innan misseris. Sambærilegt ákvæði er að finna í 9. gr. gildandi reglugerðar, þar sem heimilað er að veita starfsmanni lausn, þegar hann hefur verið frá vinnu vegna veikinda tvöfaldan þann tíma, sem hann átti rétt á launum. Ekki er kunnugt um, að þessi heimild hafi verið notuð. Á hinn bóginn verður að telja nauðsynlegt að marka almenna stefnu um, hvenær starfsmanni skuli veita lausn frá starfi vegna heilsubrests og slíkt ákvæði er bezt komið sem skýrast í lögum.

Í 26.2 er sömuleiðis ákvæði, sem nú er í 9. gr. gildandi reglugerðar, en er of óljóst til að það verði framkvæmt með viðunandi hætti. Í reglugerðinni er gert ráð fyrir, að starfsmanni, sem „er frá starfi vegna veikinda svo mánuðum, skiptir á hverju ári um 5 ára tímabil“ megi veita lausn frá störfum vegna heilsubrests. Þykir nauðsynlegt að fastákveða þann tíma, sem starfsmaður þarf að hafa verið frá starfi á 5 ára tímabili, til að heilsa hans teljist ekki fullnægja heilsufarsskilyrðum 5. gr. frumvarpsins.

Tillaga minni hluta: Í stað 100 vinnuvikna í 26.2 komi 2 ár.

Um 27. gr.

Greinin er samhljóða 10. gr. áðurnefndrar reglugerðar um orlof og veikindaleyfi.

Um 28. gr.

Greinin, sem fjallar um barnsburðarleyfi kvenna gerir ráð fyrir nokkrum breytingum frá gildandi reglugerð.

Í fyrsta lagi er réttur konu til barnsburðarleyfis takmarkaður við, að konan hafi starfað í þágu ríkisins eitt ár fyrir barnsburð.

Í öðru lagi er konu ætlaður réttur til að velja í milli fjarveru með fullum launum 13 vinnuvikur eða hálfum launum 26 vinnuvikur, enda er þá gert ráð fyrir að konan komi til starfa aftur að leyfi loknu.

Í þriðja lagi er það nýmæli í 28.2, að gert er ráð fyrir, að kona, sem gegnt hefur starfi í þágu ríkisins 5 ár eða lengur og hættir síðan störfum vegna barnsburðar, skuli fá greidd laun 3 mánuði frá því hún hætti störfum, þótt hún komi ekki aftur til starfa.

Um 29. gr.

Greinin er nýmæli og fjallar um rétt til veikindaleyfa fyrir menn, sem ekki hafa vinnuskyldu hluta úr ári umfram orlof vegna eðlis þess starfs eða venju, svo sem gildir t. d. um kennara og að nokkru um dómara. Sé þeim reglum, sem frumvarpið að öðru leyti gerir ráð fyrir, beitt gagnvart þessum starfsmönnum, geta þeir notið betri réttar en aðrir starfsmenn gagnert vegna þess, hvernig starfstíma þeirra er háttað.

Greinin er tilraun til að kveða með framkvæmdalegum hætti á um rétt þessara starfsmanna, þannig að þeir verði jafnsettir og aðrir starfsmenn.

Fulltrúar B.S.R.B. eru andvígir þessari grein og telja ástæðulaust að hafa í gildi margar mismunandi reglur um lengd þess tíma, sem ákvæði þessa kafla veitir rétt til. Þeir gerðu tillögu um, að greinin yrði svo hljóðandi:

29.1 Veikindatímabil starfsmanns hefst með þeim degi, er hann ekki mætir til vinnu og telst til þess dags, er hann kemur til starfa að nýju, nema fyrir liggi vottorð læknis um, að hann hafi fyrr verið orðinn heill heilsu.

29.2 Hafi starfsmaður ekki vinnuskyldu hluta úr ári umfram orlof, vegna eðlis starfsins eða venju, og hann kemur ekki til starfa við upphaf vinnuskyldu, þá getur forstöðumaður stofnunar krafizt læknisvottorðs um veikindatíma hans.

Greininni fylgdi svofelld greinargerð af þeirra hálfu:

„Það er sem betur fer fremur sjaldgæft, að starfsmenn séu veikir fullan þann tíma, sem þeir eiga rétt á að halda launum skv. lögum þessum.“

Hér eru settar fram einfaldar reglur til að tryggja sama rétt allra starfsmanna til ákvæða þessa kafla, svo og sams konar skráningu á veikindatíma allra starfsmanna.

Framkvæmd þessa gæti verið á eftirfarandi hátt, t. d. að því er varðar kennara. Hafi kennari veikt í lok skólaárs, þá hlýtur hann að hafa hug á því sjálfur að sanna með vottorði lengd veikindatíma, svo að þau reiknist ekki óslitið til upphafs næsta skólaárs. Sé kennari veikur í upphafi skólaárs, þá getur skólastjóri krafizt vottorðs um upphafstíma veikindanna og yrði þetta sambærilegt við framkvæmd gr. 18.9 um veikindi í orlofi.“

Að því er varðar hugmynd E. J. og H. S. í 20., 21. og 29. gr. um aðferð við veitingu réttar til launa í veikindum, tekur meiri hluti nefndarinnar (B. M., J. S. og Ó. S. V.) fram, að tillögur fulltrúa B.S.R.B. eru gildandi reglur nánast óbreyttar og væri þess ekki að vænta, að í framkvæmd yrðu þær með teljandi öðrum hætti en nú gildir. Þeir starfsmenn, sem átt hafa að framkvæma þessar reglur, hafa bent nefndinni á fjölmörg vandkvæði í því efni, ekki hvað sízt í því sambandi, að samkvæmt þeim eiga veikindadagar starfsmanns að teljast jöfnum höndum þeir dagar, sem hann á að mæta til vinnu og hinir, þegar hann ekki á að mæta af hvaða ástæðum, sem það er. Tillögur meiri hlutans eru tilraun til að bregðast við þeim vanda, sem henni hefur í þessu efni verið bent á.

Um 30. gr.

Fyrstu þrjár mgr. greinarinnar eru sem næst samhljóða 34. gr. gildandi laga. Í 30.2 er þó bætt inn því ákvæði, að um ráðgefandi aðild að fyrirtæki skuli sama regla gilda, þegar starfsmaður hyggst taka við starfi í þjónustu annars aðila en ríkisins eða ganga í stjórn atvinnufyrirtækis.

Í 30.3 er bætt því ákvæði, að brottvikningu varði, ef starfsmaður lætur ekki skipast við fyrirmæli yfirmanns um að starfsemi, sem hann stundar, sbr. 30.2, samrýmist ekki starfi hans í þjónustu ríkisins.

30.4 er hins vegar nýmæli. Þar er skýrt mörkuð stefna um, að starfsmanni ríkisins sé óheimilt að eiga hlut að ákvörðun á vegum ríkisins um meiri háttar viðskipti við fyrirtæki, þar sem hann á hagsmuna að gæta.

Við samningu frumvarpsins var nefndinni ljóst, að á því sviði, sem þessi grein fjallar um, er þörf ákveðinnar stefnumörkunar til að forðast hagsmunaárekstur, en nefndin taldi ekki rétt að gera tillögur um frekari breytingar að svo stöddu.

Um 31. gr.

Gr. 31.1 er samhljóða 28. gr. gildandi laga, en 31.2 er nýmæli, sem þarfnast ekki skýringa.

Um 32. gr.

Greinin er 29. gr. gildandi laga óbreytt.

Um 33. gr.

Greinin er efnislega hin sama og 30. gr. gildandi laga. Þó er gerð sú breyting, að í 33.3 er ekki gert ráð fyrir, að starfsmaður þurfi að vinna yfirvinnu án endurgjalds vegna fjarvista án gildra ástæðna, nema þess sé krafizt og þá ekki lengur en sem svarar þeim tíma, sem hann hefur verið fjarverandi. Skv. gildandi lögum er honum hins vegar skylt að vinna án endurgjalds allt að tvöföldum þeim tíma, sem hann hefur verið frá vinnu án gildra forfalla. Ekki voru talin rök til að viðhalda ákvæðinu eins og það er af hálfu meiri hluta nefndarinnar, m. a. með tilliti til stefnubreytingarinnar, sem fólgin er í 20. gr. frumvarpsins.

Gr. 33.4 er litillega umorðuð í frumvarpinu frá gildandi lögum, þannig að eftir skriflega áminningu stjórnanda vegna óstundvísí eða annarrar vanrækslu í starfi, er heimil brottvikning um stundarsakir án launa eða fyrir fullt og allt, ef miklar eða ítrekaðar sakir eru.

Um 34. gr.

Greinin svarar til 31. gr. gildandi laga.

Í 34.1 er almenn yfirlýsing um skyldu starfsmanna til að skila í viku hverri vinnu, sem nemur umsaminni vinnuskyldu fyrir umsamið kaup. Slíkt ákvæði er ekki í gildandi lögum.

34.2 fjallar um yfirvinnuskyldu starfsmanna. Meginstefna ákvæðisins er óbreytt, þannig að engum starfsmanni er skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur þriðjungu af umsömdum vikulegum vinnutíma. Í gildandi lögum taka þessi ákvæði til allra annarra en þeirra, sem gegna lögreglustörfum eða annarri öryggisþjónustu.

Frumvarpið gerir ráð fyrir breytingu í þessu efni, þannig að yfirvinnuskylda hvílir einungis á starfsmönnum undir 55 ára aldri, en takmarkanir á yfirvinnuskyldu gilda þó ekki, ef stjórnvöld lýsa yfir neyðarástandi. Er það ákvæði nýmæli.

Um 35. gr.

Greinin er nýmæli, sem ætlað er að tryggja, að stofnun hafi jafnan tiltækan ábyrgan yfirmann, enda þótt hinn reglulegi stjórnandi fari í leyfi eða þurfi að sinna öðrum erindum. Hér er um að ræða framkvæmd, sem tíðkæpt hefur víðast hvar í ríkisrekstrinum, en hér er lagt til að verði lögfest.

Um 36. gr.

Greinin svarar til 32. gr. gildandi laga, sem fjallar um þagnarskyldu ríkisstarfsmanna.

Greinin gerir ráð fyrir stefnubreytingu í þessu efni, því að hún leggur fyrst og fremst áherzlu á skyldu stjórnenda ríkisstofnana til almennrar upplýsingagjafar um einstök málefni, er stofnanir þeirra fást við. Sé um að ræða málefni, sem varða persónulega hagi manna eða mál er þannig vaxið, að leynt á að fara, annað hvort skv. öðrum lögum, eðli máls eða fyrirmælum stjórnvalda, ber stjórnanda sem öðrum starfsmönnum ríkisstofnunar að gæta þagmælsku.

Með þessum hætti er þagnarskyldu einstakra starfsmanna við haldið, en jafnframt lögð áherzla á skyldu stjórnenda ríkisstofnunar til upplýsingagjafar og þá ef svo ber undir einstakra starfsmanna í þeirra umboði. Er gert ráð fyrir, að innan ramma þessarar greinar mótist stefna innan hvernar stofnunar um, hvaða aðilar hafi umboð yfirmanns til að veita upplýsingar í samræmi við greinina.

Um 37. gr.

Gr. 37.1 er samhljóða 33. gr. gildandi laga, en að öðru leyti er greinin nýmæli.

Þótti nauðsyn bera til að setja í lög ákvæði um skyldu starfsmanna til að hlíta tilfærslu milli starfa innan stofnana eða milli stofnana, ef slík ráðstöfun telst æskileg og starf það, sem starfsmaður er fluttur í er sama eðlis og það, sem hann gegndi og við hans hæfi. enda er þá gert ráð fyrir, að því megi við koma án teljandi röskunar á högum starfsmanns. Nauðsyn til slíkra breytinga skapast alltaf öðru hverju af mjög mismunandi ástæðum og er talið nauðsynlegt að löggjöfin haldi opinni leið til að færa starfsmenn þannig til innan ríkisrekstrarins.

Til að vernda starfsmann gegn hugsanlegri rangsleitni í þessum efnum er gert ráð fyrir, að samstarfsnefnd skv. 50. gr. frumvarpsins fjalli um mál af þessu tagi. Einnig getur starfsmaður skotið slíku máli til ráðherra eða dómstóla, ef honum sýnist svo.

Um 38. gr.

Með þessari grein hefst IX. kafli laganna, sem fjallar um lausn úr starfi. Greinin er efnislega hin sama og 10. gr. gildandi laga með lítils háttar breytingum á orðalagi.

Um 39. gr.

Greinin er í meginatriðum samhljóða 13. gr. gildandi laga. 39.2 er þó nýmæli, þar sem gert er ráð fyrir heimild til að ráða mann, sem náð hefur hámarksaldri,

til að gegna starfi í þágu ríkisins um stundarsakir, meðan ekki er völ á öðrum hæfum manni í starfið. Ráðning af þessu tagi hefur tíðkast, þegar brýna nauðsyn hefur borið til, en án þess að heimild væri til þess í lögum.

Það er einnig nýmæli í greininni, að lausn skuli miðast við 1. dag næsta mánaðar eftir að starfsmaður verður 70 ára, svo sem mælt er fyrir um í 39.1. Gildandi lög gera ráð fyrir lausn þegar eftir 70 ára aldur, en sú venja hefur myndast, að menn hætti störfum um næstu áramót eftir að þeir hafa náð 70 ára aldri. Slík venja veldur verulegri mismunun eftir því á hvaða tíma árs menn eru fæddir og þykir eðlilegt að láta hér eitt yfir alla ganga.

Um 40. gr.

Um eitt atriði þessarar greinar er ekki samkomulag í nefndinni. Meiri hluti nefndarinnar telur rétt, að hin sérstöku réttindi við niðurlagningu stöðu, sem nefndin fjallar um, verði einungis fengin skipuðum starfsmönnum. Fulltrúar B.S.R.B. telja æskilegt, að þessi réttur sé fenginn öllum starfsmönnum ríkisins.

Greinin felur í sér breytingu, sem leiðir af því, hvernig reynt er í frumvarpinu að draga skýr mörk milli réttinda skipaðs, setts og ráðins starfsmanns ríkisins. Í gildandi lögum er, eins og áður hefur verið sagt í greinargerðinni, ekki skýrt markaður mismunurinn, sem löggjöfin ætlar mönnum, í réttarstöðu eftir ráðningarformi. Þetta verður m. a. ljóst í 14. gr. gildandi laga, sem svarar til 40. gr. frumvarpsins. Í lögnum er starfsmanni veittur tiltekinn réttur, ef staða er lögð niður og ekki tekin afstaða til, hvort sá réttur sé mismunandi, eftir því hvort um er að ræða skipaðan, settan eða ráðinn starfsmann. Ætla má, þótt ekki komi það beinlínis fram í lögnum, að ráðnum starfsmanni megi segja upp með uppsagnarfresti. 14. gr. gerir hins vegar alla starfsmenn jafna að þessu leyti og veitir mönnum rétt til 6 eða 12 mánaða launa eftir starfsaldri, ef staða er lögð niður. Þetta ákvæði er ein af ástæðunum til þess, að hneigð hefur verið í framkvæmd laganna til að fara með rétt ráðinna, settra og skipaðra starfsmanna allra með sama hætti.

Fulltrúar B.S.R.B. telja, að rýmkun heinildar ríkisins skv. 37. gr. til að færa starfsmann milli starfa, skapi svo mikla möguleika til breytinga, að unnt væri þess vegna að veita starfsmönnum þeim, sem hér um ræðir, rétt til launa eftir að þeir hætta störfum vegna þess að starf þeirra er lagt niður. Fulltrúar B.S.R.B. hafa ekki sett fram tillögu um lengingu tímans frá því sem nú er í lögum, en telja æskilegt, að tekin verði af öll tvímæli um, að ákvæðin eigi við um alla starfsmenn, sem lögin ná til, án tillits til ráðningarforms.

Í frumvarpinu er tekin afstaða til uppsagnarfrests, þar sem hann á við, og í samræmi við það er í 40. gr. gerð tillaga um, að gildandi regla um greiðslur vegna niðurlagningar stöðu eigi eingöngu við um starf skipaðs starfsmanns. Er þá gert ráð fyrir, að í öðrum tilvikum yrði beitt venjulegri uppsögn, enda er þar um að ræða vinnusamband ríkis og starfsmanns, sem hann mátti ekki telja varanlegt.

Í 40.1 er 15 ára fresti í gildandi lögum breytt í 12 ár í samræmi við aðrar sams konar breytingar í frumvarpinu.

Um 41. gr.

Grein þessi er efnislega hin sama og 7. gr. gildandi laga, að öðru leyti en því, að það er nýmæli, að yfirmanni er rétt að veita starfsmanni lausn um stundarsakir án launa, þegar starfsmaður gerir sig sekan um þær yfirsjónir, sem upp eru taldar í greininni og lætur eigi skipast við áminningu. Þótti nefndinni rétt að hafa í lögnum heimild til að beita starfsmann þessum viðurlögum, sem hægt væri að grípa til, áður en starfsmanni er vikið úr starfi að fullu.

Um 42. gr.

Greinin svarar til 8. gr. gildandi laga og er mestmegnis óbreytt. 42.2 er þó nýmæli, þar sem starfsmanni er heimilað að fela stéttarsamtökum sínum að fylgjast með rannsókn, sem fram fer skv. 42.1. Sú breyting er gerð á 42.3, að úrslit um

starf skulu ráðin strax og niðurstöður rannsóknar skv. 42.1 eru kunnar, en ekki lokaniðurstöður, eins og segir í gildandi lögum.

Um 43. gr.

Greinin svarar til 9. gr. gildandi laga. Á henni hefur verið gerð ein breyting í 43.2, þar sem segir: „Nú tekur starfsmaður við starfi á ný“ í stað orðanna í 2. mgr. 9. gr. gildandi laga: „Nú fellur niður lausn um stundarsakir“. Er breytingin gerð til þess að taka af allan vafa um, að starfsmaður fær því aðeins greiddan helming hinna föstu launa, er hann hefur verið sviptur, að hann taki við starfi á ný, en gildandi ákvæði mátti misskilja á þann veg, að starfsmaður fengi þann helming, sem hann hefur verið sviptur, þegar lausn um stundarsakir fellur niður, vegna þess að starfsmanninum er veitt lausn fyrir fullt og allt.

Um 44. gr.

Greinin er samhljóða 11. gr. gildandi laga.

Um 45. gr.

45.1 er samhljóða 12. gr. gildandi laga, en 45.2 er hins vegar nýmæli. Með því ákvæði er gerð tillaga um að marka ákveðna stefnu um, að starfsmanni skuli víkja úr starfi, ef hann reynist hafa framið brot í starfi gegn almennum hegningarlögum, svo sem fjárdrátt, misnotkun aðstöðu, skilasvik, ranga upplýsingagjöf eða hylmingu yfir eða hlutdeild í slíku broti, hvernig sem því máli er lokið.

Stefna, sem mörkuð er með lögum eins og þessum, hlýtur að gera mun meiri kröfur til starfsmanns ríkisins en svo, að hann rétt haldi sig saklausan af brotum gegn refsilöggjöf. Stefna af þessu tagi er örðugt að orða í löggjöf, þegar alltaf hljóta að koma til matsatriði vegna mismunandi aðstæðna í einstökum málum. Æskilegast væri eflaust, ef löggjöfin markaði þá ákveðnu stefnu, að starfsmanni skuli vikið úr starfi, ef slík óregla eða óreiða er á hans störfum, að bent gæti til refsiverðrar háttsemi, jafnvel þótt slík háttsemi yrði ekki sönnuð. Í ríkisrekstrinum á ekki að sætta sig við neitt minna en algera reglusemi í hvers konar embættisfærslu og starfsmaður á að vita með vissu, hvaða viðbrögð verða af hálfu yfirmanna hans, ef eitt-hvað annað kemur í ljós. Verður að telja æskilegt, að í meðferð þingsins verði þetta atriði ihugað nánar og mörkuð sú stefna, sem Alþingi þykir hæfileg.

Um 46. gr.

Greinin er að mestu samhljóða 15. gr. gildandi laga. Í henni er þó að finna þrjú nýmæli. Í 46.1 er það nýmæli, að uppsagnarfrestur skuli stytur sem nemur orlofi, ef starfsmaður óskar þess og því verður við komið án röskunar á starfi. Einnig er það nýmæli í 46.1, að uppsagnarfrestur ráðins starfsmanns, sem starfað hefur skemur en eitt ár, sé nægilegur einn mánuður.

Þriðja nýmælið er að finna í 46.2, þar sem stjórnvaldi er gert að skyldu að hafa uppi áskilnað innan eins mánaðar frá uppsögn, vilji það lengja uppsagnarfrest í sex mánuði, þegar svo stendur á, sem í greininni segir.

Um 47. gr.

Greinin er samhljóða 35. gr. gildandi laga.

Um 48. gr.

Greinin er sama efnis og 36. gr. gildandi laga með þeirri breytingu einni, að í stað orðanna „Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja“ í 36. gr. komi orðin „hlutaðeigandi fyrirsvarsmönnum starfsmanna“. Orðalagsbreytingin gerir greinina mun viðtækari, enda verður að telja æskilegt, að náð verði sem viðtækastri samstöðu um þau atriði, sem í greininni er fjallað, þ. e. samningu reglugerða skv. lögnum, endurskoðun laganna, svo og ágreiningsatriði, sem upp kunna að koma í framkvæmd þeirra.

Um 49. gr.

Ákvæðið er nýmæli, sem gerir ráð fyrir starfsemi samstarfsnefnda starfsmanna með stjórnendum stofnana og fyrirtækja ríkisins til að koma í veg fyrir vandræði í skiptum stofnunar og starfsfólks með því að eyða misskilningi og fjalla um ágreiningsmál.

Um 50. gr.

Ákvæðið er nýmæli, sem gerir ráð fyrir samstarfsnefnd með sama hætti og í 49. gr., í samskiptum heildarsamtaka ríkisstarfsmanna við fjármálaráðherra.

Um 51. gr.

Þarfnast ekki skýringa.