

123. löggjafarþing 1998–99.  
Þskj. 299 — 261. mál.

## Frumvarp til laga

um breytingu á lögum nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.

Flm.: Bryndís Hlöðversdóttir, Svanfríður Jónasdóttir,  
Þórunn H. Sveinbjörnsdóttir, Guðný Guðbjörnsdóttir.

1. gr.

Við 6. mgr. 1. gr. laganna bætast tveir nýir málslíðir, svohljóðandi: Óski starfsmaður eftir því er atvinnurekanda skylt að rökstyðja uppsögnina og tilgreina ástæður hennar. Skal slíkur rökstuðningur vera skriflegur.

2. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

### Greinargerð.

Í frumvarpi þessu er lagt til að atvinnurekendum verði skylt að rökstyðja uppsögn starfsmanns, óski starfsmaðurinn eftir því. Skal uppsögnin rökstudd skriflega og tilgreindar ástæður hennar. Breyting þessi er í samræmi við samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 158, um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda, sbr. tillögu nr. 166 um sama efni, liði 12 og 13 (sjá fylgiskjöl II og III). Samþykktin tekur reyndar til fleiri þátta starfsöryggis en hér er einn þeirra tekinn út og lagt til að hann verði lögfestur.

Í frumvarpinu er lagt til að starfsfólk geti óskað eftir skriflegri skýringu á uppsögn, ef það telur ástæðu til. Viðkomandi starfsmaður metur það síðan á eigin forsendum á hvern hátt hann vill bregðast við þeim rökstuðningi. Rétt er að draga það sérstaklega fram að hér er ekki lagt til að skylt verði að veita skriflegan rökstuðning fyrir uppsögn heldur er hann einungis veittur að ósk starfsmannsins.

Verði frumvarp þetta að lögum getur það haft þýðingu varðandi beitingu 65. gr. Stjórnarskrár lýðveldisins Íslands, nr. 33/1944, sem kveður á um að allir skuli jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ættar og stöðu að öðru leyti. Í 65. gr. stjórnarskrárinnar er einnig ákvæði um að karlar og konur skuli njóta jafns réttar í hvívetna og starfsmaður sem telur sér hafa verið sagt upp á grundvelli kynferðis ætti auðveldara með sönnunarbyrði í slíku máli ef ákvæði um skriflegan rökstuðning uppsagnar er lögfest. Sama ætti við ef reynir á 4. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur. Hún kveður á um að atvinnurekendum, verkstjórum og öðrum trúnaðarmönnum atvinnurekenda sé óheimilt að reyna að hafa áhrif á stjórnmalaskoðanir verkamanna sinna, afstöðu þeirra og afskipti af stéttar- eða stjórnmalafélögum eða vinnudeilum með:

- uppsögn úr vinnu eða hótunum um slíka uppsögn,
- fjárgreiðslum, loforðum um hagnað eða neitunum á réttmætum greiðslum.

Með breytingu þessari er auk þess verið að jafna ákveðinn aðstöðumun sem verið hefur á milli opinberra starfsmanna og þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði, því að skv. 44. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, er skylt að rökstyðja uppsögn skriflega óski starfsmáður þess. Þá er höfð til hliðsjónar samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 111, um misrétti í sambandi við atvinnu eða starf (sbr. fylgiskjal I), en breyting þessi er í anda hennar.

## Fylgiskjal I.

### **Samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 111, um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs.**

Allsherjarþing Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem stjórn stofnunarinnar kvaddi til setu í Genf, kom saman í 42. sinn þann 4. júní 1958 og með því að það hefur fallist á tiltekna bendingar um misrétti á sviði atvinnu og starfs, sem er fjórða mál á dagskrá þingsins og ákveðið að þessar bendingar skyldu færðar í form alþjóðasamþykktar og með tilliti til þess að Filadelfíu-yfirlýsingin staðfestir að allir menn, án tillits til kynþátta, trúarbragða eða kynferðis, eigi rétt á því að efla efnalega velferð sína og andlegan þroska á frjálsan og sæmandi hátt við efnahagslegt öryggi og jafnrétti og enn fremur með tilliti til þess að misrétti er brot á þeim réttindum, sem talin eru í Almennu mannréttindayfirlýsingunni, gerði það hinn 25. júní 1958 eftirfarandi samþykkt, sem nefna má samþykkt um misrétti í sambandi við atvinnu eða starf, 1958:

#### 1. gr.

1. Í merkingu þessarar samþykktar tekur hugtakið „misrétti“ til:
  - a. hvers konar greinarmunar, útilokunar eða forréttinda, er byggist á kynþætti, litarhætti, kynferði, trúarbrögðum, stjórnmálaskoðun, þjóðernislegum eða félagslegum uppruna, og hefur í för með sér brottfall eða skerðingu á jafnrétti með tilliti til möguleika eða meðhöndlunar í atvinnu eða starfi;
  - b. sérhvers annars mismunar, útilokunar eða forréttinda, sem hefur í för með sér brottfall eða skerðingu á jafnrétti með tilliti til möguleika eða meðhöndlunar í vinnu eða starfi, eftir því sem hlutaðeigandi aðildarríki kann að hafa ákveðið að höfðu samráði við fulltrúa aðalsamtaka verkamanna og atvinnurekenda, þar sem þau eru, og aðra aðila, sem við á.
2. Hvers konar mismunur, útilokun eða forréttindi varðandi tiltekið starf, sem byggist á kröfum þeim, sem því starfi fylgja, skal ekki teljast misrétti.
3. Að því er tekur til þessarar samþykktar skulu hugtökin „atvinna“ og „starf“ einnig ná til aðgangs að starfsþjálfun, aðgangs að vinnu og sérstökum störfum svo og vinnukjara.

#### 2. gr.

Hvert það aðildarríki, sem bundið er af samþykkt þessari, undirgengst að lýsa yfir og framfylgja þjóðlegri stefnu, sem með þeim aðferðum, er henta aðstæðum og venju í hverju landi, miði að því að koma á jafnrétti með tilliti til möguleika og meðhöndlunar varðandi vinnu og störf í því skyni að útrýma misrétti í þessum efnum.

## 3. gr.

Hvert það aðildarríki, sem bundið er af þessari samþykkt, undirgengst að það skuli með þeim aðferðum, sem henta þjóðlegum aðstæðum og venju:

- a. leita samvinnu við félagasamtök atvinnurekenda og verkamanna og annarra viðkomandi aðila til þess að greiða fyrir viðurkenningu og framkvæmd þessarar stefnu;
- b. setja þau lög og efla þess konar fræðsluferfi, sem telja má að tryggji viðurkenningu og framkvæmd þessarar stefnu;
- c. nema úr gildi þau lagaákvæði og breyta þeim reglugerðarákvæðum eða venju, sem kunna að vera ósamrýmanleg þessari stefnu;
- d. framfylgja þessari stefnu að því er tekur til vinnu, sem er undir eftirliti opinbers stjórnvalds;
- e. tryggja framkvæmd þessarar stefnu í starfsemi, er snertir leiðbeiningar um stöðuval, starfsþjálfun og vinnumiðlun, sem er undir eftirliti opinbers stjórnvalds;
- f. greina frá því, í ársskýrslum sínum um framkvæmd samþykktarinnar, hvað gert hefur verið samkvæmt þessari stefnu og hvern árangur það hefur borið.

## 4. gr.

Ráðstafanir, sem gerðar eru gegn manni, sem með rökum er grunaður um að vera eða er þátttakandi í starfsemi, sem er hættuleg öryggi ríkisins, skulu ekki taldar misrétti, enda skal hlutaðeigandi manni rétt að áfrýja til þar til bærrar stofnunar, sem sett sé á fót samkvæmt venju í hlutaðeigandi ríki.

## 5. gr.

1. Sérstakar aðgerðir til verndar eða aðstoðar, sem kveðið er á um í öðrum samþykktum eða tillögum frá Alþjóðavinnumálaþinginu, skulu ekki taldar misrétti.
2. Sérhvert aðildarríki getur, að höfðu samráði við aðalsamtök atvinnurekenda og verkamanna, þar sem þau eru, ákveðið að ekki skuli telja misrétti fólgið í öðrum sérstökum ráðstöfunum, sem miða að því að fullnægja sérstökum þörfum fólks, sem t.d. vegna kynferðis, aldurs, örorku, framfærsluskyldu eða félagslegrar eða menningarlegrar stöðu er að almanna áliti þurfandi sérstakrar verndar eða hjálpar.

## 6. gr.

Sérhvert aðildarríki, sem fullgildir þessa samþykkt, skuldbindur sig til þess að framfylgja henni í ósjálfstæðum löndum í samræmi við ákvæði stofnskrár Alþjóðavinnumálastofnunarinnar.

## 7. gr.

Formlegar fullgildingar á samþykkt þessari skal senda framkvæmdastjóra Alþjóðavinnu-málaskrifstofunnar til skrásetningar.

## 8. gr.

1. Samþykkt þessi er einungis bindandi fyrir þau aðildarríki Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem látið hafa framkvæmdastjórnann skrá fullgildingar sínar.
2. Hún gengur í gildi tólf mánuðum eftir að fullgildingar tveggja aðildarríkja hafa verið skráðar hjá framkvæmdastjóranum.

3. Síðan gengur samþykktin í gildi fyrir hvert einstakt ríki tólf mánuðum eftir að fullgilding þess var skráð.

## 9. gr.

1. Aðildarríki, sem fullgilt hefur samþykkt þessa, getur sagt henni upp að tíu árum liðnum frá fyrstu gildistöku hennar. Skal það gert með tilkynningu, er send sé framkvæmdastjóra Alþjóðavinnuáskrifstofunnar til skrásetningar. Slík uppsögn gengur ekki í gildi fyrr en liðið er ár frá skrásetningardegi hennar.
2. Sérhvert aðildarríki, sem hefur fullgilt þessa samþykkt, en notfærir sér ekki innan árs frá lokum tíu ára tímabilsins, sem um getur í fyrri tölulið, rétt þann til uppsagnar, sem kveðið er á um í þessari grein, skal bundið af henni í annað tíu ára tímabil og síðan getur það sagt þessari samþykkt upp að liðnu hverju tíu ára tímabili í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

## 10. gr.

1. Framkvæmdastjóri Alþjóðavinnuáskrifstofunnar skal tilkynna öllum aðildarríkjum Alþjóðavinnuáskrifstofunnar skráningu allra fullgildinga og uppsagna, sem aðildarríki stofnunarinnar hafa sent honum.
2. Þegar framkvæmdastjórinn tilkynnir aðildarríkjum stofnunarinnar skrásetningu annarrar fullgildingarinnar, sem honum berst, skal hann vekja athygli þeirra á, hvaða dag samþykktin gangi í gildi.

## 11. gr.

Framkvæmdastjóri Alþjóðavinnuáskrifstofunnar skal senda aðalritara Sameinuðu þjóðanna til skrásetningar samkvæmt 102. gr. sáttmála Sameinuðu þjóðanna, allar upplýsingar um fullgildingar og uppsagnir, sem hann hefur skrásett í samræmi við ákvæði undanfaranandi greina.

## 12. gr.

Þegar stjórn Alþjóðavinnuáskrifstofunnar kann að álíta það nauðsynlegt, skal hún leggja fyrir allsherjarþingið skýrslu um framkvæmd þessarar samþykktar og athuga jafnframt, hvort æskilegt sé að setja á dagskrá þingsins breytingar á henni allri eða hluta hennar.

## 13. gr.

1. Ef þingið gerir nýja samþykkt, sem breytir þessari samþykkt allri eða hluta hennar, skal:
  - a. fullgilding aðildarríkis á hinni nýju samþykkt ipso jure hafa í för með sér tafarlausa uppsögn þessarar samþykktar, hvað sem ákvæðum 9. gr. hér að framan líður, ef hin nýja samþykkt öðlast gildi og þá frá þeim tíma er það gerðist;
  - b. aðildarríkjum ekki heimilt að fullgilda þessa samþykkt eftir að hin nýja samþykkt gekk í gildi; enda sé ekki öðruvísi ákveðið í hinni nýju samþykkt.
2. Þessi samþykkt skal, hvað sem öðru líður, halda gildi sínu eins og hún er að formi og efni, hvað snertir þau aðildarríki, sem hafa fullgilt hana, en ekki hina nýju samþykkt.

## 14. gr.

Hinn enski og franski texti þessarar samþykktar eru jafngildir.

**Fylgiskjal II.****Samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 158,  
um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.**

Allsherjarþing Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem kom saman til 68. þingsetu sinnar í Genf 2. júní 1982 eftir kvaðningu stjórnar Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar

gefur gaum að núverandi reglum í Tillögu frá 1963 um uppsögn af hálfu atvinnurekanda, og

gefur gaum að því að síðan Tillagan frá 1963 um uppsögn af hálfu atvinnurekanda var gerð hefur orðið veruleg framþróun í lögum og framkvæmdaháttum margra aðildarríkja varðandi þau efni sem tillagan fjallar um, og

telur að vegna þessarar framþróunar sé tímabært að setja nýjar alþjóðlegar reglur um efnið, sér í lagi með tilliti til hinna alvarlegu vandamála á þessu sviði sem eru afleiðing efnahagslegra erfiðleika og tæknilegra nýjunga sem fram hafa komið á síðari árum í mörgum löndum,

hefur samþykkt ákveðnar ábendingar varðandi uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda, sem er fimmta mál á dagskrá þessa þings, og

þar sem þingið hefur ákveðið að þessar ábendingar skuli gerðar í formi alþjóðasamþykktar, gerir það í dag 22. júní 1982 eftirfarandi samþykkt sem nefnist Samþykkt um uppsögn starfs, 1982:

**I. KAFLI****Framkvæmdahættir, gildissvið og skilgreiningar.****1. gr.**

Ákvæðum þessarar samþykktar skal framfylgja með lögum eða reglugerðum að svo miklu leyti sem það er ekki gert á annan hátt með kjarasamningum, gerðardómum eða dómsúrskurðum eða með öðrum hætti sem er í samræmi við venju í landinu.

**2. gr.**

1. Samþykkt þessi tekur til allra greina atvinnulífsins og alls launafólks.
2. Aðildarríki getur undanskilið eftirtalda flokka launafólks öllum eða nokkrum ákvæðum þessarar samþykktar:
  - a. launafólk sem ráðið er til starfa um tiltekinn tíma eða til ákveðins verkefnis;
  - b. launafólk sem er í starfi til reynslu eða þjálfunar um tíma sem ákveðinn er fyrirfram og er hæfilega langur;
  - c. launafólk sem ráðið er tilfallandi um skamman tíma.
3. Viðeigandi ráðstafanir skulu gerðar gegn því að tímabundin ráðning sé gerð til þess að sniðganga þá vernd sem leiðir af þessari samþykkt.
4. Að höfðu samráði við hlutaðeigandi samtök atvinnurekenda og launafólks þar sem þau eru til, getur hlutaðeigandi stjórnvald eða þar til bær aðili í landinu gert þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru til þess að undanskilja framkvæmd þessarar samþykktar eða tilteknum ákvæðum hennar flokka launafólks ef ráðningarkjör þess og starfsskilyrði lúta sérstakri skipan sem í heild tryggir ekki lakari vernd en þá sem veitt er með þessari samþykkt.
5. Að höfðu samráði við hlutaðeigandi samtök atvinnurekenda og launafólks þar sem þau eru til getur hlutaðeigandi stjórnvald eða þar til bær aðili í landinu gert þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru til þess að undanskilja framkvæmd þessarar samþykktar eða tilteknum ákvæðum hennar aðra takmarkaða hópa launafólks er í ljós kemur að framkvæmdin er

verulegum vandkvæðum bundin með tilliti til sérstakra starfsskilyrða hlutaðeigandi launafólks eða stærðar eða eðlis fyrirtækisins sem hefur það í vinnu.

6. Hvert það aðildarríki sem fullgildir þessa samþykkt skal í fyrstu skýrslunni um framkvæmd hennar, sem gefin er samkvæmt 22. grein stofnskrár Alþjóðavinnuáráðs, skrá þá hópa sem það kann að hafa undanskilið í samræmi við 4. og 5. málsgrein þessarar greinar og gera grein fyrir ástæðum til þess. Í síðari skýrslum skal það gera grein fyrir því hvernig háttáð er lögum þess og framkvæmd varðandi þessa undanskildu hópa og að hve miklu leyti samþykktinni er framfylgt eða fyrirhugað er að framfylgja henni að því er tekur til þessara hópa.

### 3. gr.

Að því er tekur til þessarar samþykktar merkir hugtakið „upsögn“ eða „upsögn starfs“ upsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.

## II. KAFLI

### Reglur um almenna framkvæmd.

#### A-hluti. Réttlæting uppsagnar.

### 4. gr.

Eigi skal starfsmanni sagt upp starfi nema til uppsagnar sé gild ástæða í sambandi við hæfni eða hegðun starfsmanns, eða hún sé byggð á rekstrarlegum ástæðum fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar.

### 5. gr.

Eftirtalin atriði eru meðal þeirra sem ekki teljast gildar ástæður til uppsagnar:

- a. aðild að stéttarfélagi eða þátttaka í starfsemi stéttarfélags utan vinnutíma, eða í vinnutíma með samþykki atvinnurekanda;
- b. að leita eftir því að gegna trúnaðarstarfi sem trúnaðarmaður launafólks eða starfa eða hafa starfað sem slíkur;
- c. að hafa borið fram kæru eða tekið þátt í málsókn gegn atvinnurekanda sem felur í sér ásökun um meint brot á lögum eða reglugerðum eða að hafa leitað aðstoðar hlutaðeigandi stjórnvalds;
- d. kynþáttur, hörundslitur, kynferði, hjúskaparstétt, fjölskylduábyrgð, þungun, trúarbrögð, stjórnmalaskoðun, þjóðernislegur eða félagslegur uppruni;
- e. fjarvist frá vinnu í fæðingarorlofi.

### 6. gr.

1. Fjarvist frá starfi um stundarsakir vegna veikinda eða slysa skal ekki talin gild ástæða til uppsagnar.

2. Með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar samþykktar skal ákvarða hvað sé fjarvist frá starfi um stundarsakir, í hve ríkum mæli skuli krefjast læknisvottorðs og hugsanlegar takmarkanir á beitingu 1. málsgreinar þessarar greinar.

#### B-hluti. Atferli fyrir eða við upsögn.

### 7. gr.

Ekki skal segja starfsmanni upp starfi vegna hegðunar hans eða afkasta án þess að honum sé fyrst gefinn kostur á að verja sig gegn þeim aðfinnslum sem fram eru bornar, nema ekki sé með sanngirni unnt að vænta þess að atvinnurekandinn gefi kost á því.

**C.-hluti. Áfrýjun uppsagnar.**

## 8. gr.

1. Starfsmaður sem telur sér hafa verið sagt upp starfi með óréttmætum hætti skal eiga rétt á því að áfrýja uppsögninni til hlutlauss aðila svo sem dóms, vinnudóms, gerðardóms eða gerðardómara.

2. Þegar uppsögn hefur verið viðurkennd af hlutaðeigandi stjórnvaldi má víkja frá framkvæmd 1. málsgreinar þessarar greinar í samræmi við lög og venju.

3. Telja má starfsmann hafa afsalað sér réttinum til áfrýjunar uppsagnar starfs ef hann hefur ekki hagnýtt sér þann rétt innan hæfilegs tíma frá uppsögn.

## 9. gr.

1. Þeir aðilar, sem um getur í 8. grein þessarar samþykktar, skulu hafa umboð til þess að kanna þær ástæður til uppsagnar sem fram eru bornar og önnur atriði er málið varða, svo og að skera úr um réttmæti uppsagnar.

2. Til þess að koma í veg fyrir að sönnunarbyrði þess að uppsögn hafi verið óréttmæt hvíli eingöngu á starfsmanni skal með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar samþykktar sjá til þess að annarhvor eða báðir eftirtaldir kostir séu fyrir hendi:

- a. Sönnunarbyrði þess að fyrir liggi gild ástæða til uppsagnar, svo sem hún er skilgreind í 4. grein þessarar samþykktar, hvíli á atvinnurekandanum;
- b. Þeir aðilar, sem um getur í 8. grein þessarar samþykktar, skulu hafa umboð til þess að taka afstöðu til ástæðu fyrir uppsögn með tilliti til þeirra gagna sem aðilar hafa lagt fram og í samræmi við þær aðferðir sem lög og venja gera ráð fyrir.

3. Þegar um er að ræða uppsögn sem sögð er vera af rekstrarlegum ástæðum fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar, skulu þeir aðilar sem um getur í 8. grein þessarar samþykktar hafa umboð til þess að ákvarða hvort uppsögn byggðist í raun og veru á þessum ástæðum. En að hve miklu leyti þeir hafa vald til þess að ákvarða hvort þessar ástæður nægja til að réttlæta þá uppsögn, skal ákveðið með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar samþykktar.

## 10. gr.

Ef aðilar þeir sem um getur í 8. grein þessarar samþykktar telja uppsögn óréttmæta, og ef þeir hafa ekki vald til þess eða telja ekki gerlegt í samræmi við landslög og venju að lýsa uppsögnina ógilda og/eða fyrirskipa eða leggja til endurráðningu starfsmannsins, skulu þeir hafa vald til þess að ákvarða greiðslu hæfilegra bóta eða aðra aðstoð sem kann að teljast eðlileg.

**D-hluti. Uppsagnarfrestur.**

## 11. gr.

Starfsmaður sem sagt er upp starfi skal eiga rétt á hæfilegum uppsagnarfresti eða bótum í hans stað, nema hann sé sekur um alvarlega yfirsjón, það er að segja yfirsjón þess eðlis að ósanngjarnt væri að krefjast þess að atvinnurekandinn hafi hann áfram í vinnu meðan uppsagnarfrestur varir.

**E. hluti. Bætur vegna atvinnumissis og önnur tekjutrygging.**

## 12. gr.

1. Í samræmi við landslög og venju skal maður sem sagt hefur verið upp starfi eiga rétt á:

- a. bótum vegna atvinnumissis eða öðrum styrkjum vegna ráðningarslita. Fjárhæð þeirra skal m. a. miðast við starfstíma og launaflokk og skulu þær greiddar af atvinnurekanda sjálfum eða sjóði sem myndaður er af framlögum atvinnurekenda; eða

b. bótum frá atvinnuleysistryggingum eða aðstoð eða annars konar félagslegum tryggingum, svo sem elli- og örorkubótum með venjulegum skilyrðum sem slíkar bætur eru háðar; eða

c. slíkum bótum eða styrkjum sameiginlega.

2. Starfsmanni sem ekki uppfyllir skilyrði til atvinnuleysistryggingar eða aðstoðar frá almennu tryggingakerfi þarf ekki að greiða neinar þær bætur eða styrki sem um ræðir í 1. málsgrein staflíð a í þessari grein vegna þess einungis að hann fær ekki atvinnuleysisbætur samkvæmt 1. málsgrein staflíð b.

3. Með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar samþykktar má setja ákvæði um missi réttar til þeirra bóta eða styrkja sem um getur í 1. málsgrein staflíð a í þessari grein ef um er að ræða uppsögn vegna alvarlegrar yfirsjóunar.

### III. KAFLI

#### Viðbótarákvæði um uppsagnir starfa af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum.

##### A-hluti. Samráð við trúnaðarmenn starfsfólks.

###### 13. gr.

1. Þegar atvinnurekandi hefur í hyggju uppsagnir af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum skal hann:

a. með góðum fyrirvara gefa hlutaðeigandi trúnaðarmönnum starfsmanna viðeigandi upplýsingar þar á meðal ástæður fyrirhugaðra uppsagna, fjölda og flokka starfsmanna sem líklegt er að verði sagt upp og á hvaða tímabili gert er ráð fyrir að uppsagnir fari fram;

b. í samræmi við landslög og venju gefa hlutaðeigandi trúnaðarmönnum starfsmanna svo fljótt sem unnt er kost á viðræðum um ráðstafanir til þess að afstýra eða draga úr uppsögnum svo sem kostur er og um aðgerðir til þess að draga úr skaðlegum afleiðingum uppsagna á hlutaðeigandi starfsmenn, svo sem með því að finna þeim önnur störf.

2. Með þeim aðferðum sem um getur í 1. grein þessarar samþykktar má takmarka möguleikann til að beita 1. málsgrein þessarar greinar við þau tilvik er fjöldi þeirra starfsmanna, sem fyrirhugað er að segja upp, er a. m. k. tiltekin tala eða hundraðshluti starfslíðsins.

3. Í þessari grein merkir hugtakið „hlutaðeigandi trúnaðarmenn starfsmanna“ þá trúnaðarmenn starfsmanna sem viðurkenndir eru sem slíkir samkvæmt landslögum og venju og samkvæmt samþykktinni um fulltrúa starfsfólks frá 1971.

##### B-hluti. Tilkynning til hlutaðeigandi stjórnvalds.

###### 14. gr.

1. Þegar atvinnurekandi hefur í hyggju uppsagnir af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum skal hann í samræmi við lög og venju tilkynna það hlutaðeigandi stjórnvaldi svo fljótt sem kostur er og gefa viðeigandi upplýsingar þar á meðal skriflega yfirlýsingu um ástæður uppsagna, fjölda og flokka starfsmanna sem líklegt er að verði fyrir uppsögn og á hvaða tímabili ætlunin er að uppsagnir fari fram.

2. Með landslögum eða reglugerðum má takmarka beitingu 1. málsgreinar þessarar greinar við það að fjöldi þeirra starfsmanna sem fyrirhugað er að segja upp sé að minnsta kosti tiltekin tala eða hundraðshluti starfslíðsins.

3. Atvinnurekandinn skal tilkynna hlutaðeigandi stjórnvaldi uppsagnir þær sem um ræðir í 1. málsgrein þessarar greinar með ákveðnum fyrirvara áður en til uppsagnar kemur. Sá fyrirvari skal ákvarðaður í landslögum eða reglugerðum.



IV KAFLI  
Lokaákvæði.

## 15. gr.

Formlegar fullgildingar þessarar samþykktar skal senda forstjóra Alþjóðavinnumála-skrifstofunnar til skrásetningar.

## 16. gr.

1. Þessi samþykkt er einungis bindandi fyrir þau aðildarríki Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem hafa látið forstjórann skrásetja fullgildingar sínar.
2. Hún gengur í gildi 12 mánuðum eftir að forstjórinn hefur skrásett fullgildingar tveggja aðildarríkja.
3. Síðan gengur þessi samþykkt í gildi, að því er snertir hvert aðildarríki tólf mánuðum eftir að fullgilding þess hefur verið skrásett.

## 17. gr.

1. Aðildarríki, sem hefur fullgilt þessa samþykkt, getur sagt henni upp að liðnum tíu árum frá fyrstu gildistöku hennar. Tilkynningu um uppsögn skal senda forstjóra Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar til skrásetningar. Slík uppsögn öðlast ekki gildi fyrr en ár er liðið frá skrásetningardegi hennar.
2. Hvert það aðildarríki, sem fullgilt hefur samþykkt þessa og notfærir sér ekki innan árs frá lokum tíu ára tímabilsins, sem um getur í fyrri tölulið, rétt þann til uppsagnar, sem kveðið er á um í þessari grein, skal bundið af henni í annað tíu ára tímabil, og síðan getur það sagt þessari samþykkt upp að loknu hverju tíu ára tímabili í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

## 18. gr.

1. Forstjóri Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar skal tilkynna öllum aðildarríkjum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar skrásetningu allra fullgildinga og uppsagna, sem aðildarríki stofnunarinnar hafa sent honum.
2. Þegar forstjórinn tilkynnir aðildarríkjum stofnunarinnar skrásetningu annarrar fullgildingarinnar sem honum berst, skal hann vekja athygli þeirra á, hvaða dag samþykktin gangi í gildi.

## 19. gr.

Forstjóri Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar skal senda aðalritara Sameinuðu þjóðanna til skrásetningar í samræmi við 102. grein sáttmála Sameinuðu þjóðanna, allar upplýsingar um fullgildingar og uppsagnir, sem hann hefur skrásett í samræmi við ákvæði undanfarandi greina

## 20. gr.

Þegar stjórn Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar kann að álíta það nauðsynlegt, skal hún leggja fyrir allsherjarþingið skýrslu um framkvæmd þessarar samþykktar og athuga jafnframt hvort æskilegt sé að setja á dagskrá þingsins endurskoðun hennar í heild eða að hluta.

## 21. gr.

1. Ef þingið gerir nýja samþykkt, sem breytir þessari samþykkt að meira eða minna leyti og sú samþykkt mælir ekki fyrir á annan veg, þá skal:

- a. fullgilding aðildarríkis á hinni nýju samþykkt ipso jure hafa í för með sér tafarlausa uppsögn þessarar samþykktar, hvað sem ákvæðum 17. greinar hér að framan líður, ef hin nýja samþykkt öðlast gildi og þá frá þeim tíma er það gerðist;
  - b. aðildarríkjum ekki heimilt að fullgilda þessa samþykkt, eftir að hin nýja samþykkt er gengin í gildi.
2. Þessi samþykkt skal, hvað sem öðru líður, halda gildi sínu eins og hún er að formi og efni hvað snertir þau aðildarríki, sem hafa fullgilt hana, en ekki hina nýju samþykkt.

22. gr.

Hinn enski og franski texti þessarar samþykktar eru jafngildir.

**Fylgiskjal III.****Tillaga Alþjóðavinnuáráðs nr. 166,  
um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.**

Allsherjarþing Alþjóðavinnuáráðs, sem kom saman til 68. þingsetu sinnar í Genf 2. júní 1982 eftir kvaðningu stjórnar Alþjóðavinnuáráðs

hefur samþykkt ákveðnar ábendingar varðandi uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda, sem er fimmta mál á dagskrá þessa þings, og

þar sem þingið hefur ákveðið að þessar ábendingar skuli gerðar í formi tillögu til viðbótar Samþykktinni um uppsögn starfs, 1982, gerir það í dag 22. júní 1982 eftirfarrandi tillögu, sem nefnist Tillaga um uppsögn starfs, 1982:

**I. Framkvæmdahættir, gildissvið og skilgreiningar.**

1. Ákvæðum þessarar tillögu má framfylgja með landslögum eða reglugerðum, kjarasamningum, starfsreglum, gerðardómum eða dómsúrskurðum eða með öðrum hætti sem er í samræmi við landsvenju eftir því sem hentar aðstæðum í landinu.

2. (1) Tillaga þessi tekur til allra greina atvinnulífsins og alls launafólks.

(2) Aðildarríki getur undanskilið eftirtalda flokka launafólks öllum eða nokkrum ákvæðum þessarar tillögu:

- a. launafólk sem ráðið er til starfa um tiltekinn tíma eða til ákveðins verkefnis;
- b. launafólk sem er í starfi til reynslu eða þjálfunar um tíma, sem ákveðinn er fyrirfram og er hæfilega langur;
- c. launafólk sem ráðið er tilfallandi um skamman tíma.

(3) Að höfðu samráði við hlutaeigandi samtök atvinnurekanda og launafólks, þar sem þau eru til, getur hlutaeigandi stjórnvald eða þar til bær aðili í landinu gert þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru til þess að undanskilja framkvæmd þessarar tillögu, eða tilteknum ákvæðum hennar, flokka launafólks ef ráðningarkjör þess og starfsskilyrði lúta sérstakri skipan sem í heild tryggir ekki lakari vernd en þá sem veitt er samkvæmt þessari tillögu.

(4) Að höfðu samráði við hlutaeigandi samtök atvinnurekanda og launafólks, þar sem þau eru til, getur hlutaeigandi stjórnvald eða þar til bær aðili í landinu gert þær ráðstafanir sem nauðsynlegar eru til þess að undanskilja framkvæmd þessarar tillögu eða tilteknum ákvæðum hennar aðra takmarkaða hópa launafólks er í ljós kemur að framkvæmdin er sérstökum vandkvæðum bundin með tilliti til sérstakra starfsskilyrða hlutaeigandi launafólks eða stærðar eða eðlis fyrirtækisins sem hefur það í vinnu.

3. (1) Gera ætti viðeigandi ráðstafanir gegn því að tímabundin ráðning sé gerð til þess að sniðganga þá vernd sem leiðir af Samþykktinni um uppsögn starfs, 1982 og þessari tillögu.

(2) Í þessu skyni mætti til dæmis beita einni eða fleirum eftirtalinnna aðferða:

- a. að takmarka notkun tímabundinna samninga við þau tilvik er ráðningin getur ekki varað um ótiltekinn tíma vegna eðlis starfsins eða aðstæðna við framkvæmd þess eða vegna hagsmuna starfsmannsins;
- b. að telja tímabundna samninga aðra en þá, sem um getur í a-lið þessarar málsgreinar, vera ótímabundna;
- c. að telja tímabundna samninga sem framlengdir eru einu sinni eða oftar, vera ótímabundna ráðningarsamninga, að undanskildum þeim tilvikum sem greinir í a-lið þessarar málsgreinar.

4. Að því er tekur til þessarar tillögu merkið hugtakið „uppsögn“ eða „uppsögn starfs“ uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.

## II. Reglur um almenna framkvæmd.

### Réttlætning uppsagnar.

5. Auk þeirra ástæðna, sem nefndar eru í 5. grein Samþykktarinnar um uppsögn starfs, 1982, ættu eftirtalin atriði ekki að teljast gildar ástæður til uppsagnar:

- a. aldur, með fyrirvara um starfslok vegna aldurs samkvæmt landslögum eða venju;
- b. fjarvist frá starfi vegna herskyldu eða annarrar þegnskyldu samkvæmt landslögum eða venju.

6. (1) Fjarvist frá starfi um stundarsakir vegna veikinda eða slysa ætti ekki að vera gild ástæða til uppsagnar.

Með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar tillögu ætti að ákvarða hvað sé fjarvist frá starfi um stundarsakir, í hve ríkum mæli ætti að krefjast læknisvottorðs og hugsanlegar takmarkanir á beitingu málsgreinar (1) í þessari grein.

### Atferli fyrir eða við uppsögn.

7. Ekki ætti að segja manni upp starfi vegna yfirsjórnar, sem samkvæmt landslögum eða venju mundi því aðeins réttlæta uppsögn að hún hefði endurtekið sig einu sinni eða oft, nema atvinnurekandinn hafi gefið starfsmanninum viðeigandi skriflega aðvörðun.

8. Ekki ætti að segja manni upp starfi vegna ófullnægjandi afkasta nema atvinnurekandinn hafi veitt honum viðeigandi fyrirmæli og skriflega aðvörðun og starfsmaðurinn haldi áfram að sinna skyldum sínum á ófullnægjandi hátt eftir að liðinn er hæfilegur tími til úrbóta.

9. Starfsmaður ætti að eiga rétt á aðstoð annars manns þegar hann þarf að verja sig í samræmi við 7. grein Samþykktarinnar um uppsögn starfs, 1982, gegn ásökun um atferli eða afköst, sem leitt geta til uppsagnar. Þennan rétt mætti ákvarða nánar með þeim hætti sem um ræðir í 1. grein þessarar tillögu.

10. Líta ber svo á að atvinnurekandinn hafi glatað rétti sínum til þess að segja manni upp starfi vegna yfirsjórnar ef honum hefur láðst að gera það innan hæfilegs tíma frá því er honum varð kunnugt um yfirsjónina.

11. Atvinnurekandinn getur ráðfært sig við trúnaðarmenn starfsmanna áður en endanleg ákvörðun er tekin um einstakar uppsagnir starfa.

12. Atvinnurekandinn ætti að tilkynna starfsmanni skriflega ákvörðun um uppsögn starfs.

13. (1) Starfsmaður sem fengið hefur tilkynningu um uppsögn, eða hefur verið látinn hætta störfum, ætti að eiga rétt á því að fá eftir ósk sinni skriflega yfirlýsingu frá atvinnurekanda sínum um ástæðu eða ástæður fyrir uppsögninni.

(2) Málsgrein (1) í þessari grein þarf ekki að framfylgja þegar um er að ræða fjöldauppsögn af ástæðum sem greinir í 13. og 14. gr. Samþykktarinnar um uppsögn starfs, 1982, ef fylgt er þeirri reglu sem þar greinir.

### Áfrýjun uppsagnar.

14. Gera má ráðstafanir um sáttumleitanir áður en til áfrýjunarmáls kemur eða meðan það er til umfjöllunar.

15. Stjórnvöld, trúnaðarmenn launafólks og stéttarfélög ættu að leggja áherslu á að launafólki séu rækilega kynntir möguleikar sem það hefur til áfrýjunar.

### Fjarvistir á uppsagnarfresti.

16. Á uppsagnarfresti þeim sem um getur í 11. grein Samþykktarinnar um uppsögn starfs 1982, ætti starfsmaðurinn að eiga rétt á hæfilegum frítíma án skerðingar launa til þess að leita sér annars starfs á þeim tíma sem hentar báðum aðilum.

**Starfsvottorð.**

17. Starfsmaður sem hefur verið sagt upp starfi ætti að eiga rétt á að fá samkvæmt beiðni vottorð frá atvinnurekandanum sem einungis greini hvenær starf hans hófst og hvenær því lauk svo og hvers konar störf hann vann. Að beiðni starfsmannsins má þó í þessu vottorði eða sérstöku vottorði gefa umsögn um framferði hans og hvernig hann hefur leyst störf sín af hendi.

**Bætur vegna atvinnumissis og önnur tekjutrygging.**

18. (1) Í samræmi við landslög og venju ætti maður sem sagt hefur verið upp starfi að eiga rétt á:

- a. bótum vegna atvinnumissis eða öðrum styrkjum vegna ráðningarslita. Fjárhæð þeirra ætti m. a. að miðast við starfstíma og launaflokk og skulu þær greiddar af atvinnurekanda sjálfum eða sjóði sem myndaður er af framlögum atvinnurekenda; eða
- b. bótum frá atvinnuleysistryggingum eða aðstoð eða annars konar félagslegum tryggingum svo sem elli- og örorkubótum með venjulegum skilyrðum sem slíkar bætur eru háðar; eða
- c. slíkum bótum eða styrkjum sameiginlega.

(2) Starfsmanni, sem ekki uppfyllir skilyrði til atvinnuleysistryggingar eða aðstoðar frá almennu tryggingakerfi, þarf ekki að greiða neinar þær bætur eða styrki sem um ræðir í lið (1) a í þessari grein vegna þess einungis að hann fær ekki atvinnuleysisbætur samkvæmt lið (1) b.

(3) Með þeim hætti sem um getur í 1. grein þessarar tillögu má setja ákvæði um missi réttar til þeirra bóta eða styrkja sem um getur í lið (1) a þessarar greinar ef um er að ræða uppsögn vegna alvarlegrar yfirsjóunar.

**III. Viðbótarákvæði um uppsagnir starfa af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum.**

19. (1) Allir þeir, sem hlut eiga að máli, ættu svo sem unnt er að leitast við að afstýra eða draga úr uppsögnum starfa af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum, án þess að skaða virka starfsemi fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar, svo og að draga úr skaðlegum afleiðingum slíkra uppsagna fyrir hlutaðeigandi starfsmann eða starfsmenn.

(2) Þar sem það á við ætti hlutaðeigandi stjórnvald að aðstoða aðila við að leysa vandamál í sambandi við fyrirhugaðar uppsagnir.

**Samráð um meiri háttar breytingar í fyrirtæki.**

20. (1) Þegar atvinnurekandi hefur í hyggju að gera meiri háttar breytingar á framleiðslu, áætlunum, skipulagi, uppbyggingu eða tækni, sem líklegar eru til að hafa í för með sér uppsagnir, ætti atvinnurekandinn að hafa samráð við hlutaðeigandi trúnaðarmenn starfsmanna svo fljótt sem unnt er, m. a. um slíkar breytingar, áhrif sem þær eru líklegar til að hafa og ráðstafanir til þess að afstýra eða draga úr skaðlegum áhrifum slíkra breytinga.

(2) Til þess að gera hlutaðeigandi trúnaðarmönnum starfsmanna fært að taka virkan þátt í þeim samráðum sem nefnd eru í málsgrein (1) í þessari grein, ætti atvinnurekandinn að láta þeim tímanlega í té allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar meiri háttar breytingar og þau áhrif sem þær eru líklegar til að hafa.

(3) Með „hlutaðeigandi trúnaðarmönnum starfsmanna“ er í þessari grein átt við þá trúnaðarmenn starfsmanna sem viðurkenndir eru samkvæmt landslögum eða venju í samræmi við Samþykkt um trúnaðarmenn verkamanna, 1971.

#### **Ráðstafanir til að afstýra eða draga úr uppsögnum.**

21. Ráðstafanir þær sem hugleiða ætti í því skyni að afstýra eða draga úr uppsögnum af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum, gætu m. a. verið fölgjar í takmörkun ráðninga, dreifingu uppsagna á tiltekið tímabil til þess að edlileg fækkun starfslíðs geti átt sér stað, tilflutningi innan fyrirtækisins, þjálfun og endurþjálfun, að menn af frjálsum vilja hætti störfum fyrir tíma með hæfilegri tekjutryggingu, takmörkun yfirvinnu og styttingu reglulegs vinnutíma.

22. Þegar talið er að stytting reglulegs vinnutíma um stundarsakir mundi sennilega afstýra eða draga úr uppsögnum vegna tilfallandi efnahagsörðugleika, ætti að taka til athugunar að bæta að nokkru tekjumissi vegna þessarar styttingar reglulegs vinnutíma. Bæturnar ætti að fjármagna með viðeigandi hætti samkvæmt landslögum og venju.

#### **Röðun uppsagna.**

23. (1) Val atvinnurekandans á starfsmönnum sem segja skal upp störfum af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum, ætti að fara eftir reglum sem settar eru fyrirfram. Í þeim ætti að taka viðeigandi tillit bæði til hagsmuna fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar og hagsmuna starfsmannanna.

(2) Þessar reglur, röðun samkvæmt þeim og þýðingu þeirra ætti að ákvarða með þeim aðferðum sem um getur í 1. grein þessarar tillögu.

#### **Forgangsréttur til endurráðningar.**

24. (1) Starfsmenn sem hefur verið sagt upp störfum af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum ættu að fá vissan forgang til endurráðningar ef atvinnurekandinn ræður á ný starfsmenn með sambærilega hæfni enda hafi þeir innan tiltekins tíma frá því er þeir létu af starfi látið í ljós ósk um endurráðningu.

(2) Þess háttar forgangsrétt til endurráðningar mætti takmarka við ákveðið tímabil.

(3) Með þeim hætti sem um ræðir í 1. grein þessarar tillögu ætti að ákvarða reglurnar um forgangsrétt til endurráðningar, um viðhald réttinda — sér í lagi réttinda vegna starfsaldurs — í sambandi við endurráðningu svo og skilyrði um laun endurráðinna starfsmanna.

#### **Að draga úr afleiðingum uppsagna.**

25. (1) Þegar sagt er upp starfi af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum ætti hlutadeigandi stjórnvald í samvinnu við atvinnurekandann og hlutadeigandi trúnaðarmenn launafólks þar sem því verður við komið og með aðferðum sem hæfa aðstæðum í landinu að stuðla að ráðningu hlutadeigandi starfsmanna í önnur störf við þeirra hæfi svo fljótt sem unnt er með þjálfun eða endurþjálfun.

(2) Þegar mögulegt er ætti atvinnurekandinn að aðstoða hlutadeigandi starfsmenn við leit að öðrum störfum við þeirra hæfi til dæmis með því að hafa beint samband við aðra atvinnurekendur.

(3) Taka má tillit til Samþykktar og Tillögu frá 1975 um þróun vinnuafis þegar hlutadeigandi starfsmönnum er veitt aðstoð við að fá annað starf við sitt hæfi, þjálfun eða endurþjálfun.

26. (1) Með það fyrir augum að draga úr skaðlegum afleiðingum uppsagna starfa af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum ætti að taka til athugunar að koma á tekjutryggingu meðan þjálfun eða endurþjálfun fer fram, svo og endurgreiðslu að einhverju leyti eða öllu leyti á kostnaði við þjálfun eða endurþjálfun svo og kostnaði við að útvega sér og hefja starf sem krefst búferlaflutnings.

(2) Hlutaðeigandi stjórnvöld ættu að taka til athugunar að veita fjármagn til þess að styrkja að nokkru eða fullu þær aðgerðir sem um getur í málsgrein (1) í þessari grein í samræmi við landslög og venju.

**Áhrif á fyrri tillögur.**

27. Þessi Tillaga og Samþykkt um uppsögn starfs, 1982, leysa af hólmi Tillögu frá 1963 um uppsögn af hálfu atvinnurekanda.