

Tillaga til þingsályktunar

um fullgildingu á samþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 158, um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.

Flm.: Bryndís Hlöðversdóttir, Rannveig Guðmundsdóttir.

Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni fyrir Íslands hönd að fullgilda samþykkt nr. 158 um uppsögn af hálfu atvinnurekanda sem gerð var á 68. þingi Alþjóðavinnumálastofnunarinnar (ILO) í Genf 22. júní 1982.

Greinargerð.

Tillaga þessi var áður flutt á 120., 121. og 123. löggjafarþingi en hlaut ekki afgreiðslu.

Á þingi Alþjóðavinnumálastofnunarinnar árið 1982 var gerð samþykkt, nr. 158, um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda. Samþykktin byggðist á tillögu Alþjóðavinnumálaþingsins frá árinu 1963 um sama efni og kom hún, ásamt tillögu nr. 166, um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda, í stað tillögunnar frá 1963. Samþykkt nr. 158 tryggir launafólki lágmarksstarfsöryggi og hefur efni samþykktarinnar víða verið viðurkennt sem lágmarksréttur launafólks við uppsagnir. Nú hafa alls 33 ríki fullgilt samþykktina, sbr. fylgiskjal III, en eitt afturkallað fullgildingu (Brasilía). Á meðal þeirra ríkja sem hafa fullgilt samþykktina eru tvö Norðurlandanna, Svíþjóð og Finnland, en í Noregi og Danmörku er eigi að síður byggt á ámóta reglum og þeim sem samþykktin byggist á.

Samþykkt nr. 158 tekur til allra greina atvinnulífsins og alls launafólks, en aðildarríki getur þó undanskilið tiltekna flokka launafólks öllum eða nokkrum ákvæðum samþykktarinnar. Þeir flokkar eru taldir upp í 2. gr. samþykktarinnar en þar eru nefndir til sögunnar þeir sem hafa verið ráðnir tímabundið í vinnu eða til tiltekins verkefnis og þeir sem ráðnir eru til reynslu eða þjálfunar um tíma sem ákveðinn er fyrir fram og er hæfilega langur. Einnig má undanskilja þá sem ráðnir eru tilfallandi um skamman tíma. Þá er að auki heimilt, í samráði við hlutaðeigandi samtök launafólks og atvinnurekanda, að undanskilja tiltekna 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 eða ef 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. Slíkir hópar skulu skráðir og gera skal grein fyrir ástæðum undanþáganna í skýrslum til Alþjóðavinnumálastofnunarinnar.

Meginefni samþykktarinnar má skipta í þrjá þætti. Sá fyrsti felst í því að atvinnurekanda er gert skylt að rökstyðja uppsögn starfsmanns ef eftir því er óskað en annar þátturinn felur í sér að starfsmanni skal ekki sagt upp nema til þess sé gild ástæða, í sambandi við hæfni eða hegðun starfsmanns, eða hún byggist á rekstrarlegum ástæðum fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar. Í 5. gr. samþykktarinnar er nánar skilgreint hvað skuli ekki teljast gild ástæða uppsagnar en þar eru talin upp atriði eins og aðild að stéttarfélagi eða þátttaka í starfsemi þess, að gegna stöðu trúnaðarmanns launafólks, að hafa borið fram kæru eða tekið þátt í málssókn gegn atvinnurekanda sem felur í sér ásökun um meint brot á lögum eða öðrum reglum, kynþáttur, hörundslitur, kynferði, hjúskaparstétt, fjölskylduábyrgð, þungun, trúar-

brögð, stjórnmalaskoðanir, þjóðerni og félagslegur uppruni og fjarvist frá vinnu í fæðingarorlofi. Þá segir í 6. gr. samþykktarinnar að fjarvist frá starfi um stundarsakir vegna veikinda eða slysa skuli ekki talin gild ástæða uppsagnar en skilgreina skal með lögum, reglugerðum eða í kjarasamningum hvað teljist fjarvist um stundarsakir í þessu samhengi. Í þriðja lagi kveður samþykktin á um tiltekið málsmeðferðarkerfi sem starfsmaður á rétt á við uppsögn. Honum skal gefinn kostur á að verja sig gegn aðfinnslum sem á hann eru bornar, hann skal eiga rétt á að vísa uppsögninni til hlutlauss aðila og hann á rétt á bótum vegna ólögmætrar uppsagnar. Einnig er heimilt að kveða á um að hann eigi rétt á endurráðningu. Ljóst er að þessir þrír þættir samþykktarinnar mundu gerbreyta stöðu íslensks launafólks til hins betra ef þeir væru teknir upp í íslensk lög.

Að auki er í samþykktinni kveðið á um að starfsmenn sem sagt er upp skuli eiga rétt á tilteknum uppsagnarfresti og bótum vegna atvinnumissis, en þar sem slíkar reglur eru þegar í íslenskum lögum hefðu þau ákvæði ekki breytingar í för með sér þótt samþykktin yrði fullgilt.

Eins og staðan er nú hér á landi njóta aðeins trúnaðarmenn, foreldrar í fæðingarorlofi og þungaðar konur einhvers starfsöryggis í reynd, en einnig er kveðið á um tilteknar reglur í tengslum við hópuppsagnir og þegar starfsfólki er sagt upp vegna aðilaskipta að fyrirtækjum. Tvö síðasttöldu dæmin eru til komin vegna EES-reglna og voru tekin upp í íslenska löggjöf í tengslum við EES-samninginn.

Alloft hefur verið rætt á vettvangi þríhliða nefndar félagsmálaráðuneytisins og aðila vinnumarkaðarins hvort fullgilda skuli samþykktina. Krafa hefur verið gerð um það af hálfu fulltrúa launafólks í nefndinni en fulltrúi atvinnurekenda hefur hafnað fullgildingu og fulltrúi félagsmálaráðuneytis hefur ekki viljað taka afgerandi afstöðu af þessum sökum. Af hálfu ráðuneytisins hefur því verið borið við að samstöðu skorti meðal aðila vinnumarkaðarins um málið. Þess vegna hefur það ekki verið afgreitt úr nefndinni. Reyndar gerir stjórnarskrá Alþjóðavinnuáráðs nefndarinnar ekki ráð fyrir því að stjórnvöld leiki hlutlausan aðila í þríhliða nefndinni, enda er þríhliða starfið þannig uppbyggt að nauðsynlegt er að hið pólitíska vald taki afstöðu til mála eftir að hafa rætt málið í nefndinni. Sú stefna sem rekin hefur verið í þríhliða nefndinni hefur bitnað á því starfi sem henni er ætlað að sinna, enda ber fjöldi fullgildinga af Íslands hálfu merki um það. Íslendingar hafa fullgilt 22 samþykktir Alþjóðavinnuáráðs nefndarinnar en fjöldi fullgildinga annars staðar á Norðurlöndum er frá tæplega 70 til þess að vera yfir 100 í hverju landi. Í Norðurlandasamstarfi verkalýðshreyfinga hefur margoft komið til tals hversu lítið starfsöryggi íslensks launafólks sé og fyrirspurnir verið gerðar um það hvers vegna ekki séu fullgiltar fleiri samþykktir. Svör Íslendinga eru aðeins þau að ekki hafi verið pólitískur vilji til að koma málinu í gegn hjá þríhliða nefndinni, hvað þá á Alþingi. Þar sem lausn er ekki í sjónmáli í þríhliða nefndinni er ekki að vænta tillagna þaðan um fullgildingu og því er tillaga þessi til þingsályktunar lögð fram.

Fylgiskjal I.**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 Alþjóðavinnumálastofnunarinnar 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 Alþjóðavinnuástandstofnunarinnar, 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 „uppsögn“ eða „uppsögn starfs“/„uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.

II. KAFLI

Reglur um almenna framkvæmd.

A-hluti. Réttlætning 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:

- aðild að stéttarfélagi eða þátttaka í starfsemi stéttarfélags utan vinnutíma, eða í vinnutíma með samþykki atvinnurekanda;
- að leita eftir því að gegna trúnaðarstarfi sem trúnaðarmaður launafólks eða starfa eða hafa starfað sem slíkur;
- 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;
- kynþáttur, hörundslitur, kynferði, hjúskaparstétt, fjölskylduábyrgð, þungun, trúarbrögð, stjórnmálaskoðun, þjóðernislegur eða félagslegur uppruni;
- 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 uppsögn.

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 sanngírni 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 videigandi 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 skadlegum 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 hundradshluti 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 videigandi 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 hundradshluti 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 Alþjóðavinnumálastofnunarinnar 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 Alþjóðavinnumálastofnunarinnar 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 Alþjóðavinnumálastofnunarinnar 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 Alþjóðavinnumálastofnunarinnar 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 II.

Tillaga Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 166, um uppsögn starfs af hálfu atvinnurekanda.

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

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 hlutaðeigandi samtök atvinnurekanda 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 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 hlutaðeigandi samtök atvinnurekanda 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 tillögu eða tilteknum ákvæðum hennar aðra takmarkaða hópa launafólks er í ljós kemur að framkvæmdin er sérstökum vandkvæðum bundin með tilliti til sérstakra starfsskilyrða hlutaðeigandi 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 eftirtalinna 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 oftari, 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.

Réttlætting 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 yfirsjónar, sem samkvæmt landslögum eða venju mundi því aðeins réttlæta uppsögn að hún hefði endurtekið sig einu sinni eða oftár, 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. Pennan 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 yfirsjónar 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 fjölðaupsögn 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 stéttarfélag 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 yfirsjórnar.

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 hlutadeigandi starfsmann eða starfsmenn.

(2) Þar sem það á við ætti hlutadeigandi 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 hlutadeigandi 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 hlutadeigandi 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 „hlutadeigandi 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 eðlileg 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 hlutaðeigandi stjórnvald í samvinnu við atvinnurekandann og hlutaðeigandi trúnaðarmenn launafólks þar sem því verður við komið og með aðferðum sem hæfa aðstæðum í landinu að stuðla að ráðningu hlutaðeigandi starfsmanna í önnur störf við þeirra hæfi svo fljótt sem unnt er með þjálfun eða endurþjálfun.

(2) Þegar mögulegt er ætti atvinnurekandinn að aðstoða hlutaðeigandi 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 vinnuafls þegar hlutaðeigandi 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.

Fylgiskjal III.**Ríki sem hafa fullgilt samþykkt Alþjóða-
vinnumálastofnunarinnar nr. 158. frá 1982.***Samþykktin tók gildi 23. nóvember 1985.*

Ríki	Fullgilding
Antígva og Barbúda	16. september 2002
Ástralía	26. febrúar 1993
Bosnía-Hersegóvína	2. júní 1993
Eþíópía	28. janúar 1991
Finnland	30. júní 1992
Frakkland	16. mars 1989
Gabon	6. desember 1988
Jemen	13. mars 1989
Júgóslavía	23. nóvember 1984
Kamerún	13. maí 1988
Kýpur	5. júlí 1985
Lettland	25. júlí 1994
Lesótó	14. júní 2001
Lúxemborg	21. mars 2001
Lýðveldið Kongó	3. apríl 1987
Makedónía	17. nóvember 1991
Malaví	1. október 1986
Marokkó	7. október 1993
Moldavía	14. febrúar 1997
Namibía	28. júní 1996
Níger	5. júní 1985
Papúa Nýja-Gínea	2. júní 2000
Portúgal	27. nóvember 1995
Sankti Lúsía	6. desember 2000
Sambía	9. febrúar 1990
Slóvenía	29. maí 1992
Spánn	26. apríl 1985
Svíþjóð	20. júní 1983
Tyrkland	4. janúar 1995
Úganda	18. júlí 1990
Úkraína	16. maí 1994
Venesúela	6. maí 1985

33 ríki hafa fullgilt samþykktina en eitt ríki hefur afturkallað fullgildinguna.