

## 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.: Atli Gíslason, Jón Bjarnason, Steingrímur J. Sigfússon,  
Þuríður Backman, Ögmundur Jónasson.

### 1. gr.

6. mgr. 1. gr. laganna orðast svo:

Uppsögn skal vera skrifleg, rökstudd og málefnaleg og miðast við mánaðamót.

### 2. gr.

Við lögin bætist ný grein er verður 11. gr. laganna og orðast svo:

Fyrir brot gegn lögum þessum má dæma þeim miskabætur sem misgert er við.

### 3. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. júlí 2005.

### Greinargerð.

Guðmundur Ingvi Sigurðsson hæstaréttarlögmaður ritaði grein í Tímarit lögfræðinga, 3. hefti 1975, sem ber heitið Uppsögn vinnusamninga. Í greininni segir hann meðal annars orðrétt:

„Tilkynning um slit á vinnusamningi, uppsögn, getur haft í för með sér margvísleg óþægindi fyrir þann, sem fyrir verður, hvort sem það er vinnuveitandinn eða launþeginn. Það er auðvitað augljóst, hvaða ástæður valda reglum um uppsagnarfrest, sem sé þær að draga sem mest úr óþægindum og tjóni, sem kunna að leiða af fyrirvaralausri eða fyrirvaralítilli uppsögn. Fyrirvaralaus uppsögn getur valdið mikilli röskun í lífi launþegans, sem fyrir verður, svo að ekki sé talað um þá móðgun, sem getur falist í henni. Launþegar eru sjaldnast svo vel fjáðir, að þeir þoli að missa af þeim tekjum, sem stöðug vinna skapar. Það er því eðlilegt og sjálfsagt, að þeir eigi rétt á rúmum uppsagnarfresti, svo þeim gefist færi á að útvega sér atvinnu í tæka tíð. Það getur og verið mjög bagalegt fyrir vinnuveitanda, ef launþegi stekkur fyrirvaralaust úr vistinni, og því eðlilegt að uppsagnarfrestur sé gagnkvæmur.“

Guðmundur Ingvi Sigurðsson ritar hér af næmum skilningi á stöðu launafólks grein sem fjallar fyrst og fremst um rétt til uppsagnarfrests. Hann var lögfestur fjórum árum síðar með lögum nr. 19/1979 en umsaminn áður í mörgum kjarasamningum.

Í núgildandi lögum er kveðið á um lengd uppsagnarfrests og að uppsagnir skuli vera skriflegar. Í sérlægum er að finna ákvæði sem takmarka rétt atvinnurekanda til uppsagna, svo sem þegar trúnaðarmenn eiga í hlut og launafólk í fæðingarorlofi. Einnig eru sérákvæði sem takmarka uppsagnarrétt, svo sem í jafnréttislögum, nr. 96/2000, lögum nr. 27/2000, um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna, lögum nr. 72/2002, um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, og í lögum um hópuppsagnir, nr. 63/2000.

Almennt er ekki lögð sú skylda á atvinnurekendur og launafólk að tilgreina ástæður uppsagnar. Einber tilkynning um uppsögn nægir og atvinnurekandi getur leyst starfsmann þegar í stað undan starfsskyldum en ber eðlilega að greiða laun á uppsagnarfresti. Um það eru fjölmörg gömul sem ný dæmi. Uppsagnir, svo ekki sé talað um geðþóttaupsagnir, valda enn sem fyrr mikilli röskun í lífi launamanna. Þær eru særandi og álitshnekkur og til þess fallnar að meiða æru launafólks þegar ráðningarsamband hefur staðið lengi. Þær eru jafnframt til þess fallnar að torvelða möguleika þess sem sagt er upp að fá nýtt starf. Bak við órökstuddar uppsagnir geta búið og búa oft ástæður sem fela í sér mismunun, einnig samkvæmt jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar um bann við mismunun vegna kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Alkunna er sú mismunun sem konur sæta í íslensku þjóðfélagi. Þær sæta órökstuddum uppsögnum vegna kynferðis síns auk þess að vera mismunnað við ráðningar. Önnur staðreynd blasir einnig við. Hún er sú að það gerist æ algengara að miðaldra og eldra fólki með langan starfsaldur sé sagt upp og yngra starfsfólk ráðið í staðinn eða það heldur fremur störfum sínum. En leyndin, sú staðreynd að ekki þurfi að rökstyðja uppsagnir, útilokar einatt alla sönnun þess að þeim sem sagt er upp hafi verið mismunnað eða að fyrrnefnd lög sem takmarka uppsagnir hafi verið brotin.

Reynslan virðist sú að harka og óbilgirmi í samskiptum atvinnurekenda við starfsfólk færist í vöxt. Svo er að sjá að ný kynslóð auðmanna, sem hafa á undanförunum árum keypt eða yfirtekið hvert stórfyrirtækið af öðru, gjarnan að frumkvæði og fyrir fjármagn einokunarbankanna, beri meiri virðingu fyrir arði af fjármagni sínu og bankanna en fólki. Það er til að mynda þyngra en tárur taki að horfa til þess að starfsfólki sé sagt upp fyrirvaralaust og gert að hirða persónuleg gögn sín og hypja sig af vinnustað samdægurs undir eftirliti eins og um glæpamenn væri að ræða. Í því felast dylgjur um hæfni og eiginleika starfsmanns sem hann hefur lítil tók á að leiðrétta.

Við búum í lýðræðisþjóðfélagi þar sem heiðarleg gegnsæ samskipti atvinnurekanda og starfsfólks eiga að vera aðalsmerki. Það er engum ofraun að haga uppsögn með málefnalegum og rökstuddum hætti eins og lagt er til í frumvarpi þessu. Það er einfaldlega lagt til að komið sé fram við launafólk af virðingu.

Í samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar ILO-158 frá 1982 um uppsögn og ráðningarsamninga er kveðið á um það að sú meginregla gildi að atvinnurekandi megi ekki segja starfsmanni upp, nema ákvörðunin sé byggð á atvikum er varða hæfni og háttsemi hans eða ástæðum sem varða atvinnureksturinn. Gerð er krafa um gildar ástæður, „valid reasons“. Í samþykktinni er að finna upptalningu á ástæðum sem aldrei geta talist gildar, svo sem mismunun í blóra við mannréttindaákvæði, stéttarfélagsaðild o.fl. Svipaðar reglur hafa verið teknar upp í alþjóðasáttmála, svo sem félagsmálasáttmála Evrópu, og ýmis ákvæði mannréttindasáttmála Evrópu eiga samhljóm í samþykktinni. Samþykkt ILO hefur ekki verið innleidd hér á landi og aðeins í fáum Evrópuríkjum. Í löggjöf flestra Evrópuríkja, meðal annars Norðurlanda, hafa engu að síður verið sett lög sem takmarka uppsagnarrétt atvinnurekanda. Þau hafa lögleitt skilyrði um það að gildar og málefnalegar ástæður verði að liggja til grundvallar ákvörðun um uppsögn. Þessi skilyrði hafa ekki raskað starfsskilyrðum og samkeppnisstöðu fyrirtækja í viðkomandi löndum Evrópu. Verður ekki annað ætlað en að íslensk fyrirtæki geti starfað, vaxið og dafnað við sömu skilyrði. Það er aðeins verið að fara fram á að uppsögn byggist á málefnalegum og gildum rökum. Uppsögn starfsmanns skiptir litlu sem engu fyrir afkomu fyrirtækis og kostnaður af rökstuddri og málefnalegri uppsögn er enginn eða hverfandi í hlutfalli við það fjártjón og miska sem starfsfólk má þola

vegna ómálefnalegra uppsagna. Lífsafkoma hvers launamanns stendur og fellur með reglulegum vinnutekjum. Í þessu samhengi verður að taka fram að flestir atvinnurekendur gera sér grein fyrir því að ánægt starfsfólk, sem býr við starfsöryggi og góðan aðbúnað, er forsenda ábatasams reksturs. Í vel reknum fyrirtækjum eru uppsagnir rökstuddar og ekki gripið til þeirra nema önnur úrræði séu tæmd. Þegar fækka þarf starfsmönnum á samdráttarskeiði vel rekens fyrirtækis er því til dæmis mætt með því að ráða ekki í störf sem losna eða með því að útvega starfsmönnum vinnu hjá öðrum atvinnurekanda. Það eru fyrst og fremst forsvarsmenn illa rekinna fyrirtækja sem koma ekki fram við starfsfólk af virðingu og sjálf-sagðri kurteisi þegar grípa þarf til uppsagna. Þeir gera sér ekki grein fyrir þeirri auðlegð sem felst í ánægðu og reyndu starfsfólki. Það má því færa fram gild rök fyrir því að það komi atvinnurekendum til góða, ekki síst þegar til lengri tíma er litið, að frumvarp þetta nái fram að ganga.

Fjölmarginir dómur hafa gengið þar sem launafólki hafa verið játaðar skaðabætur vegna ólögsmætra uppsagna. Dómstólar hafa hins vegar verið afar tregir til að dæma þeim sem misgert hefur verið við miskabætur, jafnvel ekki í þeim tilvikum þar sem unnt hefur verið að sýna fram á dómgreindarleysi, hörku og óbilgirni atvinnurekanda. Hafa dómstólar vísað til þess að lagaheimild skorti. Reyndar er fyrir hendi nýlegt dæmi um miskabættur greiddar opinberum starfsmanni í hárrí stöðu á grundvelli 26. gr. skaðabótalaga, nr. 50/1993. Er full ástæða til að lögleiða ótvíræða heimild til að greiða almennu launafólki miskabætur og einnig í tilvikum þegar 26. gr. laga nr. 50/1993 á ekki við, eins og nánar er rökstutt í skýringum með greininni. Sérregla um miskabætur vegna órökstuddra og eða ómálefnalegra uppsagna almenns launafólks hefur auk þess rík varnaðaráhrif.

Síðustu 10–15 árin hafa verið ár einkavæðingar og frelsis í viðskiptum. Þjóðfélagsgerð okkar hefur tekið stórstígum breytingum. Því miður er það svo að auknu frelsi hefur að bestu manna yfirsýn ekki fylgt ábyrgð. Með frumvarpi þessu er leitast við að sporna gegn ábyrgðarlausu frelsi við uppsagnir og einkavæða ábyrgðina.

*Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.*

Um 1. gr.

Samkvæmt gildandi lögum skal uppsögn vera skrifleg. Með frumvarpinu er lagt til að uppsögn skuli jafnframt vera rökstudd og málefnaleg, þ.e. að fyrir uppsögn séu gildar ástæður. Hér er fyrst og fremst verið að horfa til uppsagna atvinnurekenda. Almenn tó má segja að það eigi ekki að vefjast fyrir atvinnurekanda eða starfsmanni að haga uppsögn þannig að hún uppfylli kröfur um málefnalegar og gildar ástæður svo sannað sé. Rökin verða fyrst og fremst að varða hæfni eða framgöngu starfsmanns eða rekstrarlegar ástæður. Í dæmaskyni má nefna að atvinnurekandi verður að líta til starfsreynslu, færni og menntunar og gæta þess almenn séð að segja fremur upp starfsmanni með styttri starfsaldur. Kjósi hann engu að síður að segja upp starfsmanni með lengri starfsaldur og reynslu verða að vera til þess málefnaleg rök. Þau geta verið margvísleg og átt sér rekstrarlegar forsendur. En ljóst er að veigameiri rök þarf til að segja upp starfsmanni sem á að baki langan starfsferil hjá atvinnurekanda og önnur og veigaminni ef starfsmanni er til að mynda sagt upp á reynslutíma eða skömmu eftir að honum lauk, ráðning var tíma- eða verkefnabundin eða starfið tilfallandi um stuttan tíma. Þá má ljóst vera að uppsögn verður aldrei rökstudd með stéttarfélagsaðild starfsmanns eða þátttöku hans í starfsemi stéttarfélaga, vegna kærú á hendur atvinnurekanda eða þátttöku í málaferlum vegna brota á lögum eða reglum, vegna jafnréttissjónarmiða, sbr. 65. gr. stjórnarskrárinnar, og annarra mannréttindaákvæða. Þá verða að koma fram veigamikil rök ef segja

á launamanni upp störfum sem er tímabundið frá vinnu vegna veikinda eða slyss. Það teljast málefnaleg rök ef starfsmaður uppfyllir ekki þær kröfur sem voru forsendur ráðningar, er áhugalaus um starfið, óstundvís og þar fram eftir götunum. Í slíkum tilvikum verður þó að reikna með að atvinnurekandi áminni viðkomandi starfsmann um að bæta ráð sitt, ella megi búast við uppsögn. Áður en til þess kemur er mikilvægt að atvinnurekandi gefi starfsmanni kost á að tjá sig. Alvarleg brot í starfi réttlæta uppsögn og jafnvel fyrirvaralausá ef þannig stendur á. Skýr starfsmannastefna og leiðbeinandi reglur um framkvæmd starfa og annað það sem viðkemur starfsemi atvinnurekanda eru til þess fallnar að auðvelda allar ákvarðanir um uppsagnir, þar með talið val á þeim starfsmanni eða starfsmönnum sem segja á upp.

Um 2. gr.

Um skýringar á greininni vísast aðallega til umfjöllunar hér að framan. Dómstólum er treyst til að ákvarða í hvaða tilvikum miskabætur eru réttlætanlegar og kveða á um fjárhæð þeirra. Til hliðsjónar mati á fjárhæð miskabóta verður meðal annars að horfa til starfsaldurs, til möguleika starfsmanns á að fá annað starf, til uppsagnarástæðna og rökstuðnings og almennt til sjónarmiða sem reifuð eru hér að framan.

Um 3. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringa.