



ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

*Alþingi*

*Erindi nr. P 132/2002*  
*komudagur 3.5. 2006*

Nefndasvið Alþingis  
Austurstræti 8-10  
150 Reykjavík

Reykjavík 2. maí 2006

**Efni: Umsögn um frumvarp til laga um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum — 743. mál.**

Alþýðusambandið hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum. Með frumvarpinu er lagt til að lögfest verði hér á landi ákvæði tilskipunar Evrópubingsins og Ráðsins 2002/14/EB frá 11. mars 2002 um almennan ramma um upplýsingamiðlun til launamanna og samráð við þá innan Evrópubandalagsins. Í frumvarpinu er engu bætt við lágmarksákvæði tilskipunarinnar og er frumvarpið því lítið annað en þýðing á meginákvæðum hennar. Alþýðusambandið styður engu að síður meginefni og markmið frumvarpsins en gerir þó mjög athugasemdir við ýmsa þætti þess. Er gert grein fyrir athugasemdum ASÍ í þessari umsögn en að öðru leyti er vísað til hjálagðs fylgiskjals.

**1. Bráðabirgðaákvæðið - takmörkuð gildistaka fram til 1. mars 2008**

Þegar lítið er yfir íslenska vinnulöggjöf og hefðir á íslenskum vinnumarkaði er ekki hægt að segja að þær reglur sem tilskipunin kveður á um geymi slík nýmæli hvað varðar samskipti atvinnurekanda og launafólks að rétt sé að fresta gildisstöku þeirra fram til mars 2008. Slík frestun getur átt einungis átt við á vinnumörkuðum þeirra aðildarríkja sem búa við annars konar hefðir í samskiptum launafólks og atvinnurekanda en hér þekkjast, sbr. einkum í Bretlandi.

Fyrirtæki og launafólk á íslenskum vinnumarkaði búa að áratuga langri hefð sem byggist á lögum frá árinu 1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og kjarasamningum á hinum almenna vinnumarkaði sem mæla fyrir um rétt starfsmanna til kjósa sér trúnaðarmenn er komi fram fyrir þeirra hönd inni á vinnustöðum gagnvart atvinnurekanda. Þá skipta máli ákvæði kjarasamninga á almennum vinnumarkaði um fyrirtækjapátt kjarasamninga og þær reglur sem innleiddar hafa verið hér á landi á undanförunum árum á sviði upplýsinga og samáðs. Má þar nefna lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að

fyrirtækjum, lög um hópuppsagnir, lög um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum, lög um aðild starfsmanna að Evrópufélögum, lög um hlutastörf o.fl. Einnig má nefna ákvæði um upplýsingar og samráð í vinnuverndarlögum. Í þessum reglum er með ýmsum hætti fjallað um það hvernig atvinnurekendum ber að undirbúa ákvarðanir er varða afkomu starfsmanna, aðbúnað á vinnustað, atvinnuöryggi þeirra, ýmsa þætti er varða skipulag vinnu þeirra, ráðningarform o.fl.

Sem málamiðlun leggur ASI til að fullri gildistöku verði frestað til 1. maí 2007, í stað 1. mars 2008, en eftir þá dagsetningu taki lögin til fyrirtækja þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn, með fyrirvara þó um það segir í 2 lið þessarar umsagnar.

#### Tillaga ASÍ:

“Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 1. gr. skal gildissvið laganna fram til 1. maí 2007 takmarkast við fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 100 starfsmenn.”

## **2. Ákvörðun um gildissvið að teknu tilliti til meðal starfsmannafjölda í íslenskum fyrirtækjum**

Haga verður gildistöku EES-tilskipana á sviði vinnuréttar þannig að þær reglur sem um ræðir hverju sinni nái til alls launafólks á íslenskum vinnumarkaði. Öll frávík frá þeirri meginreglu verða að byggja á rökum er haldi vatni gagnvart aðstæðum á íslenskum vinnumarkaði hvað varðar meðal starfsmannafjölda í fyrirtækjum.

Tilskipun 2002/14/EB stendur því ekki í vegi að í gildissviðsákvæði laganna hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna sé miðað við lægri tölu en 50, jafnvel að miðað sé við fyrirtæki þar sem vinna a.m.k. 20 starfsmenn að jafnaði, þ.e. þegar lögin kæmu að fullu til framkvæmda 1. maí 2007. Með því móti væru þær reglur sem tilskipunin geymir, og ekki aðeins reglurnar heldur jafnframt sú hugmyndafræði sem hún byggir á (sjá nánar 7., 8. og 9. lið formála hennar), innleiddar hér á landi að teknu tilliti til meðalstærðar íslenskra fyrirtækja. Verði það hins vegar niðurstaðan að takmarka gildissviðið við 50 starfsmanna fyrirtæki þá væri verið að skipta íslensku launafólki í tvo hópa hvað varðar aðgengi þess að upplýsingum og samráði. Slík skipting væri mjög óeðlileg að teknu tilliti til þess veruleika sem gildir á íslenskum vinnumarkaði hvað varðar meðal starfsmannafjölda í fyrirtækjum.

Til samanburðar er bent á að gildissvið danskra laga á þessu sviði er miðað við fyrirtæki með a.m.k. 35 starfsmenn, sbr. 2. gr. lov om information og høring af

lønmodtagere, frá 15. maí 2005 en með þeim lögum var tilskipun 2002/14/EB að fullu gildistekin þar í landi.

#### Tillaga ASÍ

Bráðabirgðaákvæði II.

"Gildissvið laganna hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna, sbr. 1. gr., skal koma til endurskoðunar fyrir árslok 2007."

### **3. Frávik með samningum**

Í 6. gr. frumvarpsins er gert ráð fyrir að heimilt skuli með kjarasamningum eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna að kveða á um tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja og eftir atvikum að víkja frá ákvæðum 4. og 5. gr. að því tilskildu að markmiða laganna sé gætt, sbr. 2. gr.

Alþýðusambandið styður það mjög eindregið að aðilar vinnumarkaðarins fái það verkefni að semja um nánari fyrirkomulag og framkvæmd þessara reglna með kjarasamningum. Það er hins vegar ekki í samræmi við lágmarksákvæði tilskipunar að gera beinlínis ráð fyrir að í slíkum samningum sé vikið frá meginákvæðum tilskipunarinnar, sbr. 4. og 5. gr. hennar. ASÍ leggur því til að lokaorð 6. gr. falli brott.

#### Tillaga ASÍ:

"Heimilt er með kjarasamningum eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna að kveða á um nánari tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja."

Að öðru leyti er vísað almennra athugasemda í hjálögðu fylgiskjali.

F.h. Alþýðusambands Íslands,



Ingvar Sverrisson hdl.,

lögfræðingur ASÍ

## **Frumvarp til laga um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum**

Þskj. 1079 — 743. mál. (Lagt fyrir Alþingi á 132. löggjafarþingi 2005–2006.)  
Fylgiskjal með umsögn ASÍ til félagsmálanefndar Alþingis: athugasemdir við einstakar greinar.

2. maí 2006

---

### **1. mgr. 1. gr. – gildissvið**

Vísað er til athugasemda varðandi bráðabirgðaákvæði frumvarpsins.

### **3. mgr. 1. gr. – hafskip**

Hafskip eru samkvæmt 3. mgr. 1. gr. frumvarpsins undanþegin gildissviði þess. Af þeirri undanþága leiðir að þeir reglur sem frumvarpið geymir hvað varðar upplýsingar og samráð munu ekki gilda í samskiptum útgerðaraðilar slíkra skipa og skipverja.

ASÍ mótmælir þessu og telur að hér sé gengið lengra en tilskipunin heimili.

Tilskipunin heimilar að við innleiðingu tilskipunarinnar í landsrétt aðildarríkis sé kveðið á undanþágu hvað varðar hafskip. Slík undanþága er hins vegar háð því skilyrði sbr. 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar, að á sama tíma sé gert ráð fyrir setningu sambærilegrar regla er taki til þessa hóps. Í tilvitnuðu ákvæði tilskipunarinnar segir orðrétt: "Member States may derogate from this Directive through particular provisions applicable to the crews of vessels plying the high seas."

ASÍ bendir á að hafa megi hliðsjón af gildissviðsákvæði dönsku laganna um þetta efni en þar segir orðrétt: " Økonomi- og erhvervsministeren kan fastsætte særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe."

Aðrar tilskipanir ESB er fjalla um upplýsingar og samráð atvinnurekanda og starfsmanna geyma mun afdráttarlausari ákvæði um undanþágu vegna sjómanna, hafskipa o.s.frv.<sup>1</sup> Tilskipun 2002/14/EB sem hér er til umfjöllunar mælir hins vegar fyrir um ákveðna stefnubreytingu hvað þetta varðar, sbr. 3. mgr. 3. gr. Af því ákvæði verður ekki annað ráðið en að aðildarríki megi ekki kveða á um slíka undanþága nema gert sé á sama tíma ráð fyrir setningu reglna

---

<sup>1</sup> Sjá hér b-lið 2. mgr. 1. gr. um laga um réttastöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002, sbr. tilskipun 2001/23/EB, þar sem "hafskip" eru undanþegin gildissviði laganna annars vegar og b-lið 2. gr. laga um hópuppsagnir nr. 63/2000, sbr. tilskipun 98/59/EB, þar sem "áhafnir hafskipa" eru undanþegar gildissviði laganna hins vegar.

er geymi sambærileg réttindi fyrir áhafnir hafskipa og mælt er fyrir um í almennum ákvæðum tilskipunarinnar.

Tillaga ASÍ: Lög þessi gilda ekki um áhafnir hafskipa. Samgönguráðuneytið skal í samráði við fulltrúa aðila vinnumarkaðarins setja reglur um upplýsingar og samráð er gildi um áhafnir og útgerðaraðila hafskipa.

## **2. gr. – markmið**

2. gr. geymir markmiðsákvæði frumvarpsins og eru ekki gerðar athugasemdir við efni hennar. Það færi hins vegar betur á því að markmiðsákvæði frumvarpsins stæði sem 1. gr. í væntanlegri löggjöf en ákvæðið um gildissvið þeirra hvað varðar fjölda starfsmanna kæmi sem 2. gr.

## **3. gr. – orðskýringar**

*Fulltrúar starfsmanna 1. tölul. 3. gr.*

Við innleiðingu tilskipana ESB á sviði vinnuréttar í íslensk lög hefur þeirri stefnu verið fylgt að trúnaðarmenn starfsmanna hafa verið nefndir sem fulltrúar starfsmanna hvað varðar samskipti við atvinnurekanda við framkvæmd reglna um upplýsingar og samráð. Sjá hér 5. gr. laga um hópuppsagnir og 6. gr. laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Í þessari löggjöf er þó gert ráð fyrir þeim möguleika að aðrir en trúnaðarmenn komi fram sem fulltrúar starfsmanna, einkum af trúnaðarmaður hefur ekki verið kosinn eða starfsmenn velja sérstaka aðra starfsmenn til að gegna þessu verkefni.

Við innleiðingu tilskipunar 2002/14/EB, sbr. fyrirbyggjandi frumvarp, er byggt á framangreindri löggjafarstefnu og gert ráð fyrir því sem meginreglu að trúnaðarmenn stéttarfélaganna standi þar fremst sem fulltrúar starfsmanna.

Í orðskýringu hugtaksins er hins vegar gert ráð fyrir ákveðnu fráviki hvað þetta varðar "ef samkomulag sé um aðra framkvæmd í fyrirtæki." Hér er í fyrsta lagi með óljóst hvað átt er við og í öðru lagi má draga það í efa að þessi viðbót standist ákvæði tilskipunarinnar, sbr. e-lið 2. gr. hennar en þar segir orðrétt: "employees' representatives' means the employees' representatives provided for by national laws and/or practices."

Það má m.ö.o. orðum draga í efa að heimilt sé við innleiðingu þessarar tilskipunar að lögfesta fyrirkomulag hvað varðar tilnefningu á fulltrúum starfsmanna sem ekki byggir að neinu leyti á íslenskum lögum eða lagavenju eða kjarasamningum. Tilvísun í athugasemdum með frumvarpinu til 5. gr. tilskipunarinnar sem geri ráð

fyrir "umtalsverðu svigrúmi við að ákvarða fyrirkomulag upplýsinga og samráðs" nægir ekki sem heimild fyrir þessu nýmæli.

#### Tillaga ASÍ (lokaorðin falli brott)

1. Fulltrúar starfsmanna: Trúnaðarmenn stéttarfélaga og/eða sameiginlegur fulltrúi þeirra starfsmanna hlutaðeigandi fyrirtækis sem ekki eiga trúnaðarmann nema annað sé ákveðið í kjarasamningum. —eða samkomulag sé um aðra framkvæmd í fyrirtæki.

#### *Fyrirtæki 2. tölul. 3. gr.*

"2. Fyrirtæki: Félög, einstaklingar og opinber fyrirtæki sem stunda atvinnurekstur án tillits til þess hvort slíkt sé gert í hagnaðarskyni."

Orðalag þessarar skilgreiningar fylgir að mestu orðalagi tilskipunarinnar, sbr. a-lið 2. gr. hennar : "undertaking' means a public or private undertaking carrying out an economic activity, whether or not operating for gain, which is located within the territory of the Member States."

Í athugasemdum með þessari grein segir að opinberar stofnanir sem hafa með höndum stjórnarsýsluverkefni falli utan hugtaksins, enda geti slíkar stofnanir ekki talist stunda atvinnustarfsemi eða rekstur. Ekki er gerð athugasemd við þetta en bent á að þetta getur valdið ágreiningi í framkvæmd, s.s. ef um er að ræða opinberan aðila sem hefur með höndum stjórnarsýslu á tilteknu sviði ásamt með annarri atvinnustarfsemi.

#### *Upplýsingar 4. tölul. 3. gr.*

Samkvæmt orðskýringu 4. tölul. 3. gr. frumvarpsins á hugtakinu upplýsingar geta upplýsingar atvinnurekanda sem honum ber að miðla til fulltrúa starfsmanna, sem og nánari skýringar á þeim upplýsingum, verið hvort tveggja á munnlegu og skriflegu formi.

Leita verður í athugasemdum frumvarpsins með þessari grein til að fá nánari skýringar á þessu. Þar segir: "Gert er ráð fyrir að upplýsingagjöfin af hálfu atvinnurekandans geti eftir eðli máls ýmist verið í formi gagna sem afhent verði fulltrúum starfsmanna, farið fram munnlega eða hvorutveggja. Er gert ráð fyrir að fyrirkomulagið fari að þessu leyti eftir samkomulagi innan fyrirtækja eða venju."

Í þessum athugasemdum er gert ráð fyrir því að ákvörðun um það hvort upplýsingar skuli veittar skriflega eða munnlega liggja hjá atvinnurekanda og að

hann sé við þá ákvörðun einungis bundin af "samkomulagi innan fyrirtækja eða venju." Þetta er hins vegar ekkert skýrt nánar í athugasemdum.

Hvað varðar þýðingu samkomulags í þessu sambandi þá er bent á að 6. gr. frumvarpsins gerir ráð fyrir því að samningar um nánari framkvæmd þessarar reglna, bæði hvað varðar málsmeðferð og inntak, skuli byggðir á kjarasamningi eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna. Samanburður á 6. gr. og þeim skýringum sem fylgja með 4. tölul. 3. gr. bendir hins vegar til þess að formið upplýsingagjafar geti ekki verið samningsatriði í kjarasamningi.

Að mati ASÍ verða upplýsingar eðli máls samkvæmt að vera skriflegar ef eitthvað gagn á að vera í framkvæmd þessara reglna. ASÍ leggur því til að orðinu "skrifleg" verði bætt framan við orðið "gögn" til frekari áréttingar á því að upplýsingar atvinnurekanda til fulltrúa starfsmanna skulu í öllum meginatriðum vera skriflegar þannig að uppfylltar séu lágmarkskröfur varðandi lýsingu á þeim málefnum sem um ræðir hverju sinni, sbr. og 4. gr. frumvarpsins.

Tillaga ASÍ: 4. Upplýsingar: Skrifleg gögn og skýringar sem miðlað er af hálfu atvinnurekanda til fulltrúa starfsmanna til að gera þeim kleift að kynna sér efni máls og leggja mat á það.

#### **4. gr. – upplýsingar**

Engar athugasemdir.

#### **5. gr. – samráð.**

Engar athugasemdir.

#### **6. gr. – nánari útfærsla með samningum**

Í 6. gr. frumvarpsins segir:

"Heimilt er með kjarasamningum eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna að kveða á um tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja og eftir atvikum að víkja frá ákvæðum 4. og 5. gr. að því tilskildu að markmiða laganna sé gætt, sbr. 2. gr."

Það heimildarákvæði sem 6. gr. frumvarpsins byggir á hljóðar svo í enskri útgáfu tilskipunarinnar, sbr. 5. gr. hennar.

"Member States may entrust management and labour at the appropriate level, including at undertaking or establishment level, with defining freely and at any time through negotiated agreement the practical arrangements for informing and consulting employees. These agreements, and agreements existing on the date laid down in Article 11, as well as any subsequent renewals of such agreements, may establish, while respecting the principles set out in Article 1 and subject to conditions and limitations laid down by the Member States, provisions which are different from those referred to in Article 4."

Í íslenskri þýðingu tilskipunarinnar hljóðar ákvæðið svo:

"Aðildarríkin geta veitt aðilum vinnumarkaðarins á viðkomandi stigi, einnig í fyrirtækjum og starfsstöðvum, heimild til að skilgreina í samningum, frjálst og hvenær sem er, tilhögun upplýsinga til launamanna og samráðs við þá. Í þessum samningum og samningum, sem eru í gildi á þeim degi sem um getur í 11. gr., svo og síðari breytingum á þeim samningum, er heimilt, með fyrirvara um skilyrði og takmarkanir sem mælt er fyrir um í aðildarríkjunum, að setja ákvæði sem víkja frá ákvæðunum sem um getur í 4. gr., en virða um leið meginreglurnar sem eru settar fram í 1. gr."

#### Athugasemdir ASÍ:

##### *Fráviksheimild*

Efni 5. gr. tilskipunarinnar skilar sér ekki fyllilega í íslenskri þýðingu hennar og er þar fyrst og fremst niðurlag greinarinnar "provisions which are different from those referred to in Article 4." sem hefur skolast til í þýðingunni, þar sem þetta er þýtt með þeim orðum að á grundvelli samnings megi víkja frá ákvæðunum sem um er getið í 4. gr. þar sem fjallað er um meginskyldur atvinnurekanda hvað varðar upplýsingagjöf hans, af hvaða tilefni og hvenær. Byggir frumvarpið síðan á þeirri villandi þýðingu sem þar er sett fram.

Minnt er á frumvarp ráðherra hefur að geyma algjöra lágmarksinnleiðingu á ákvæðum tilskipunarinnar. Í 6. gr. er hins vegar þau skilaboð send út að atvinnurekandi geti í skjóli aðstöðumunar síns krafist þess að gengið verði frá samkomulagi innan síns fyrirtækis þar sem verði leystur að einhverju leyti undan þeim meginskyldum sem á hann eru lagðar samkvæmt lágmarksákvæðum tilskipunarinnar. Lítil sem engin vörn er hvað þetta varðar í fyrirvaranum um



almenn markmið þessara reglna, sbr. 1. gr. tilskipunarinnar og 2. gr. frumvarpsins.

#### *Heimild en ekki skylda*

Minnt er á að heimildarákvæði er að ræða. Í athugasemdum með þessari grein í frumvarpinu er það ekki útskýrt með vísan til aðstæðna hér á landi af hverju lagt sé til að lögfesta þetta heimildarákvæði, hvað þá með þeirri sérstöku útfærslu sem lögð er til.

#### *Skilyrðin*

Í 5. gr. tilskipunarinnar er kveðið á um að upptaka slíks sérákvæðis í landsrétt aðildarríkis verði ekki gerð nema að uppfylltum þeim meginreglum sem 1. gr. tilskipunarinnar kveður á um annars vegar og "með fyrirvara um skilyrði og takmarkanir sem mælt er fyrir um í aðildarríkjunum" hins vegar.

1. "while respecting the principles set out in Article 1 and
2. subject to conditions and limitations laid down by the Member States,"

Í 6. gr. frumvarpsins er einungis vísað til fyrra atriðisins þ.e. markmiða frumvarpsins sbr. 2. gr. en hvergi minnst á hvaða skilyrði slíkir samningar skulu uppfylla að öðru leyti. Líta verður svo á að 5. gr. tilskipunarinnar mæli fyrir um skyldu aðildarríkis til að skilgreina þau skilyrði og takmarkanir sem "samningsaðilar" verði að virða, vilji þeir fara að einhverju leyti aðrar leiðir hvað varðar upplýsingar og samráð en meginákvæði tilskipunarinnar kveða á um.

ASI styður fyrri hluta 6. gr. frumvarpsins hvað varðar heimild aðila vinnumarkaðarins til semja um nánari framkvæmd þessara reglna. Seinni hluti hennar er hins vegar markleysa og brýtur í bága við ákvæði tilskipunarinnar.

#### Tillaga ASÍ:

"Heimilt er með kjarasamningum eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna að kveða á um nánari tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja."

#### **7. gr. – undanþága frá skyldu til að veita upplýsingar**

“Atvinnurekanda er ekki skylt að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar eða að hafa við þá samráð ef upplýsingarnar eru samkvæmt hlutlægum viðmiðum þess eðlis að það geti valdið alvarlegu tjóni eða röskun á starfsemi fyrirtækisins.”

Ekki er gerð athugasemd við þetta ákvæði, svipar til sambærilegs undanþáguákvæðis í lögum hér á landi um upplýsingar og samráð.<sup>2</sup>

Það er engu að síður óljóst hvað átt er við með skilyrðinu “hlutlæg viðmið” (e. objective criteria), sbr. 2. mgr. 6. gr. tilskipunarinnar. Ef ágreiningur rís um beitingu atvinnurekanda á þessari heimild þá kemur alltaf til álita að bera þann ágreining undir dómstóla.

### **8. gr. – trúnaðarskyldur og þagnarskylda**

Þetta ákvæði getur eftir atvikum staðið óbreytt.

Það er hins vegar minnt á tilskipunin gerir ráð fyrir þeim möguleika, sbr. lokamálslið 1. mgr. 6. gr., að trúnaðarmaður sem fær upplýsingar í hendur sem bundnar eru trúnaði megi afhenda þær til þriðja aðila svo fremi sem hann sé jafnframt bundinn trúnaði. Slíkt getur verið heppilegt þegar trúnaðarmaður stéttarfélags fær í hendur viðkvæmar upplýsingar sem atvinnurekandi hefur bundið trúnaði en sem liggja eiga til grundvallar samráðsferli aðila skv. 5. gr. frumvarpsins. Í slíkum tilvikum getur verið nauðsynlegt fyrir trúnaðarmanninn að leita til þriðja aðila, þ.e. til síns stéttarfélags eða sérfróðra aðila sem félagið kann að vísa til.

Lokamálsliður 1. mgr. 6. gr. tilskipunarinnar hljóðar svo: “However, a Member State may authorise the employees' representatives and anyone assisting them to pass on confidential information to employees and to third parties bound by an obligation of confidentiality.”

### **9. gr. – réttarvernd fulltrúa starfsmanna**

Engar athugasemdir.

### **10. gr.**

Engar athugasemdir.

---

<sup>2</sup> Sjá hér 30. gr. laga um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Ekki er mælt fyrir um slíka undanþágu í lögum um hópuppsagnir eða lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Slík undanþága kann engu að síður að vera fyrir hendi hvað framkvæmd þeirra laga varðar, svo fremi sem beiting hennar byggir á hlutlægum ástæðum.

## Um ákvæði til bráðabirgða

Frumvarpið getur svohljóðandi bráðabirgðaákvæði:

“Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 1. gr. skal gildissvið laganna fram til 1. mars 2008 takmarkast við fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 100 starfsmenn.”

Tilskipunin heimilar aðildarríkjum að mæla fyrir um takmarkaða innleiðingu á ákvæðum hennar hvað varðar kröfur um lágmarksfjölda starfsmanna í fyrirtækjum allt fram til 23. mars 2008. Eftir þann tíma verða löggin að ná til fyrirtækja með a.m.k. 50 starfsmenn í vinnu. (og jafnvel 20 starfsmenn í þeim ríkjum þar sem gildistakan er miðuð við starfstöðvar, sbr. b-lið 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar).

Í frumvarpinu er lagt til að gildistöku laganna verði frestað með vísan til þessa bráðabirgðaákvæðis en þó er gengið skemur en ákvæðið heimilar. Í bráðabirgðaákvæði frumvarpsins er lagt til að fram til 1. mars 2008 verði gildissvið laganna afmarkað við fyrirtæki með a.m.k. 100 starfsmenn. Bráðabirgðaákvæði tilskipunarinnar gerir hins vegar ráð fyrir því að fram til loka mars 2007 verði miðað við fyrirtæki með a.m.k. 150 starfsmenn en síðasta árið, þ.e. fram til loka mars 2008 verði miðað við 100 starfsmanna fyrirtæki.

Heimild aðildarríkis til að beita þessu bráðabirgðaákvæði við innleiðingu á ákvæðum tilskipunar 2002/14/EB er ekki án skilyrða. Um skilyrðin segir orðrétt í ákvæðinu sjálfu:

“Þrátt fyrir 3. gr. getur aðildarríki, þar sem ekkert almennt, fast og lögboðið kerfi er til fyrir miðlun upplýsinga og samráð við launamenn á gildistökuþegi þessarar tilskipunar né heldur almennt, fast og lögboðið kerfi fyrir fulltrúa launamanna á vinnustað, sem geta verið í fyrirsvari fyrir þá, takmarkað beitingu innlendra ákvæða til framkvæmdar þessari tilskipun við:”

ASÍ mótmælir því mati félagsmálaráðherra sem fram kemur í bráðabirgðaákvæði frumvarpsins, að sú lýsing sem bráðabirgðaákvæði tilskipunarinnar geymir eigi við um samskipti atvinnurekanda og launafólks á hinum íslenska vinnumarkaði eða gefi að öðru leyti tilefni til að nýta þá heimild sem bráðabirgðaákvæðið geymir.

ASÍ bendir á að hér er um heimildarákvæði að ræða og aðildarríkjum því ekki skylt að beita því.

Þegar litið er yfir íslenska vinnulöggjöf og hefðir á íslenskum vinnumarkaði er ekki hægt að segja að þær reglur sem tilskipunin kveður á um geymi slík nýmæli hvað

varðar samskipti atvinnurekanda og launafólks að rétt sé að fresta gildisstöku þeirra fram til mars 2008. Slík frestun getur átt einungis átt við á vinnumörkuðum þeirra aðildarríkja sem búa við annars konar hefðir í samskiptum launafólks og atvinnurekanda en hér þekkjast, sbr. einkum í Bretlandi.

Fyrirtæki og launafólk á íslenskum vinnumarkaði búa að áratuga langri hefð sem byggist á lögum frá árinu 1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og kjarasamningum á hinum almenna vinnumarkaði sem mæla fyrir um rétt starfsmanna til kjósa sér trúnaðarmenn er komi fram fyrir þeirra hönd inni á vinnustöðum gagnvart atvinnurekanda. Þá skipta máli ákvæði kjarasamninga á almennum vinnumarkaði um fyrirtækjapátt kjarasamninga og þær reglur sem innleiddar hafa verið hér á landi á undanförunum árum á sviði upplýsinga og samáðs. Má þar nefna lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, lög um hópuppsagnir, lög um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum, lög um aðild starfsmanna að Evrópufélögum, lög um hlutastörf o.fl. Einnig má nefna ákvæði um upplýsingar og samráð í vinnuverndarlögum. Í þessum reglum er með ýmsum hætti fjallað um það hvernig atvinnurekendum ber að undirbúa ákvarðanir er varða afkomu starfsmanna, aðbúnað á vinnustað, atvinnuöryggi þeirra, ýmsa þætti er varða skipulag vinnu þeirra, ráðningarform o.fl.

Sem málamiðlun leggur ASI til að fullri gildistöku verði frestað til 1. maí 2007, í stað 1. mars 2008, en eftir þá dagsetningu taki lögin til fyrirtækja þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn.

#### Tillaga ASÍ:

“Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 1. gr. skal gildissvið laganna fram til 1. maí 2007 takmarkast við fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 100 starfsmenn.”

#### **Ákvörðun um gildissvið að teknu tilliti til meðal starfsmannafjölda í íslenskum fyrirtækjum**

Haga verður gildistöku EES-tilskipana á sviði vinnuréttar þannig að þær reglur sem um ræðir hverju sinni nái til alls launafólks á íslenskum vinnumarkaði. Öll frávík frá þeirri meginreglu verða að byggja á rökum er haldi vatni gagnvart aðstæðum á íslenskum vinnumarkaði hvað varðar meðal starfsmannafjölda í fyrirtækjum.

Tilskipun 2002/14/EB stendur því ekki í vegi að í gildissviðsákvæði laganna hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna sé miðað við lægri tölu en 50, jafnvel að miðað sé við fyrirtæki þar sem vinna a.m.k. 20 starfsmenn að jafnaði, þ.e. þegar

lögin kæmu að fullu til framkvæmda 1. maí 2007. Með því móti væru þær reglur sem tilskipunin geymir, og ekki aðeins reglurnar heldur jafnframt sú hugmyndafræði sem hún byggir á (sjá nánar 7., 8. og 9. lið formála hennar), innleiddar hér á landi að teknu tilliti til meðalstærðar íslenskra fyrirtækja. Verði það hins vegar niðurstaðan að takmarka gildissviðið við 50 starfsmanna fyrirtæki þá væri verið að skipta íslensku launafólki í tvo hópa hvað varðar aðgengi þess að upplýsingum og samráði. Slík skipting væri mjög óeðlileg að teknu tilliti til þess veruleika sem gildir á íslenskum vinnumarkaði hvað varðar meðal starfsmannafjölda í fyrirtækjum.

Til samanburðar er bent á að gildissvið danskra laga á þessu sviði er miðað við fyrirtæki með a.m.k. 35 starfsmenn, sbr. 2. gr. lov om information og høring af lønmodtagere, frá 15. maí 2005 en með þeim lögum var tilskipun 2002/14/EB að fullu gildistekin þar í landi.

### Tillaga ASÍ

Bráðabirgðaákvæði II.

“Gildissvið laganna hvað varðar lágmarksfjölda starfsmanna, sbr. 1. gr., skal koma til endurskoðunar fyrir árslok 2007.”