

Frumvarp til laga

um útsenda starfsmenn.

(Lagt fyrir Alþingi á 126. löggjafarþingi 2000–2001.)

1. gr.
Gildissvið.

Lög þessi gilda um fyrirtæki sem hefur staðfestu utan Íslands og sendir starfsmann hingað til lands, sbr. 2. og 3. gr., í tengslum við veitingu þjónustu.

Lög þessi gilda ekki um áhafnir kaupskipa.

2. gr.
Útsendur starfsmaður.

Með útsendum starfsmanni er í lögum þessum átt við starfsmann sem starfar að jafnaði utan Íslands en er sendur tímabundið til starfa hér á landi, sbr. 3. gr.

3. gr.
Fyrirtæki.

Fyrirtæki telst senda starfsmann í skilningi 2. gr. hingað til lands í eftirfarandi tilvikum:

1. Þegar það sendir á sínum vegum og undir sinni stjórn starfsmann í tengslum við samning um veitingu þjónustu við fyrirtæki hér á landi.
2. Þegar það sendir starfsmann til starfsstöðvar eða fyrirtækis í eigu fyrirtækjasamstæðu hér á landi.
3. Þegar það framleigir sem afleysingarfyrirtæki eða atvinnumiðlun starfsmann til notenda-fyrirtækis sem hefur staðfestu eða er með starfsemi hér á landi.

Í þeim tilvikum sem greinir í 1. mgr. er það ávallt skilyrði að ráðningarsamband sé milli fyrirtækisins og starfsmannsins á þeim tíma sem hann starfar hér á landi.

4. gr.
Starfskjör.

Þegar fyrirtæki sendir starfsmann hingað til lands í skilningi laga þessara gildir eftirfarandi löggjöf um starfskjör hans, og reglur settar á grundvelli hennar, án tillits til þess löggjöf hvaða ríkis gildir að öðru leyti um ráðningarsamband hans og hlutaðeigandi fyrirtækis:

1. Lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, 1. gr., að því er varðar lágmarkslaun, yfirvinnugreiðslur, réttindi til orlofs, hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma.
2. Lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
3. Lög nr. 30/1987, um orlof.
4. Lög nr. 35/1993, um eftirlit með skipum, 4. gr.
5. Lög nr. 60/1998, um loftferðir, VI. kafli.
6. Lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, 11., 29. og 30. gr.

7. Lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, auk annarra ákvæða um bann við mismunun.

Ákvæði 1. mgr. gildir með fyrirvara um betri starfskjör starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi við hlutaðeigandi fyrirtæki eða samkvæmt kjarasamningi eða löggjöf í því ríki þar sem hann starfar að jafnaði.

5. gr.

Frávik.

Ef um er að ræða fyrstu samsetningu og/eða fyrstu uppsetningu vöru, sem er þáttur í samningi um veitingu vöru og er nauðsynleg til að taka megi vöruna í notkun og er framkvæmd af faglærðum eða sérhæfðum starfsmönnum fyrirtækis, sbr. 3. gr., skulu ákvæði 1. og 3. tölul. 4. gr. ekki eiga við ef það tímabil sem starfsmaðurinn er hér á landi varir ekki lengur en átta daga.

Ákvæði 1. mgr. á ekki við um hvers kyns byggingarvinnu sem lýtur að byggingu, viðgerðum, lagfæringum, breytingum eða niðurrifi bygginga.

Við ákvörðun þess hve lengi starfsmaður hefur unnið hér á landi skv. 1. mgr. skal reikna með öll starfstímabil hans hér á landi síðustu 12 mánuði. Við slíka útreikninga skal telja með sérhvert fyrra tímabil sem annar útsendur starfsmaður kann að hafa gegnt starfinu áður.

6. gr.

Varnarþing.

Útsendur starfsmaður, sbr. 2. gr., getur höfðað mál hér á landi vegna vanefnda vinnuveitanda á skyldum sínum samkvæmt ákvæðum 4. og 5. gr. laga þessara.

7. gr.

Upplýsingar.

Ráðherra setur með reglugerð nánari ákvæði um framkvæmd laga þessara, svo sem um samstarf og veitingu upplýsinga af hálfu stjórnvalda og samskipti við þar til bærar stofnanir í öðrum ríkjum Evrópska efnahagssvæðisins, sbr. ákvæði 4. og 5. gr. tilskipunar nr. 96/71/EB.

8. gr.

Gildistaka.

Lög þessi, sem sett eru með hliðsjón af tilskipun nr. 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu, öðlast þegar gildi.

Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

1. Inngangur.

Sameiginlega EES-nefndin samþykkti 30. apríl 1998, sbr. ákvörðun nefndarinnar nr. 37/1998, tilskipun Evrópusambandsins nr. 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu (hér eftir nefnd tilskipunin). Samkvæmt tilskipuninni skulu aðildarríkin hafa samþykkt nauðsynleg lög og stjórnábyrgingarmáli til að innleiða ákvæði hennar eigi síðar en 16. desember 1999.

Í formála tilskipunarinnar er vikið að því að með tilkomu innri markaðarins skapist virkt umhverfi fyrir veitingu þjónustu milli landa sem hvetur sífellt fleiri fyrirtæki til að senda starfsmenn tímabundið til starfa á yfirráðasvæði annars aðildarríkis en þess sem þeir starfa

að jafnaði í. Þá segir í formála hennar að veiting þjónustu geti farið fram á þann hátt að fyrirtæki inni verk af hendi á eigin vegum og undir eigin stjórn, samkvæmt samningi þess fyrirtækis við þann aðila sem þjónustan er ætluð, eða á þann hátt að launamaður sé framráðinn til fyrirtækis innan ramma opinbers samnings eða einkaréttarlegs samnings. Til þess að stuðla megi að slíkum þjónustuviðskiptum milli landa þurfi frjálsa samkeppni og ráðstafanir sem tryggja að réttindi launamanna séu virt. Vísað er til þess að þegar ráðning nær yfir landamæri koma upp vandkvæði með tilliti til þess hvaða löggjöf skal gilda um ráðningarsambandið og er í því sambandi vísað til reglna Rómarsamningsins frá 19. júní 1980 um lög sem gilda um samningsskyldur. Samkvæmt meginreglunni um forgang bandalagslaga sem sett er í 20. gr. samningsins hafi hann ekki áhrif á beitingu ákvæða þar sem á tilteknum sviðum eru settar lagavalsreglur um samningsskyldur og hafa verið eða verða tekin upp í gerðir stofnana ESB eða í landslög sem eru samhæfð vegna framkvæmdar slíkra gerða. Jafnframt er undirstrikað að lög bandalagsins útiloki ekki einstök aðildarríki frá því að beita löggjöf sinni eða kjarasamningum gagnvart hverjum þeim sem er ráðinn til starfa á yfirráðasvæði þeirra þótt vinnuveitandinn hafi staðfestu í öðru aðildarríki, jafnvel þótt ráðningin sé tímabundin.

Markmiðum tilskipunarinnar er nánar lýst í 13. og 14. lið formála hennar þar sem fram kemur að samræma þurfi lög aðildarríkjanna „til að setja kjarna lögboðinna reglna um lágmarksvernd sem vinnuveitendur, sem senda starfsmenn sína tímabundið til starfa á yfirráðasvæði aðildarríkis þar sem þjónustan er veitt, skulu veita í móttökuríkinu“. Í því felist að þeim sem veitir þjónustuna beri „að fara að ákveðnum kjarna skýrt skilgreindra verndarreglna óháð lengd útsendingartímabils starfsmannsins“. Sérstaklega er þó tekið fram að lögboðnar reglur um lágmarksvernd sem gilda í gistilandinu skuli ekki koma í veg fyrir „að beitt sé ráðningarskilmálum og -skilyrðum sem eru hagstæðari fyrir starfsmenn“.

Með hliðsjón af framangreindu er meginefni frumvarpsins eftirfarandi:

1. Lagt er til að teknar verði upp skilgreiningar tilskipunarinnar um gildissvið, hugtakið útsendur starfsmaður og hvenær fyrirtæki telst hafa sent starfsmann hingað til lands með því fráviki að ekki er lagt til að gildissvið frumvarpsins takmarkist við útsendingu starfsmanna af hálfu fyrirtækja á Evrópska efnahagssvæðinu.
2. Til að tryggja að sá kjarni lögboðinna reglna um lágmarksvernd sem tilskipunin mælir fyrir um gildi um útsenda starfsmenn hér á landi er lagt til að talin verði upp þau lagaákvæði sem taka til þessara réttinda og gilda þá einnig þær stjórnvaldsreglur sem settar hafa verið á grundvelli þeirra. Lagt er til frávík frá þessari reglu í sérstökum tilvikum, enda sé útsendur starfsmaður aðeins við störf hér á landi í átta daga eða skemur.
3. Til samræmis við skuldbindingar samkvæmt tilskipuninni er lagt til að útsendur starfsmaður geti höfðað mál hér á landi vegna vanefnda vinnuveitanda á skyldum sínum.
4. Lagt er til að nánar verði kveðið á um framkvæmd laganna í reglugerð ráðherra þar sem m.a. verði mælt fyrir um samstarf og veitingu upplýsinga af hálfu stjórnvalda og samskipti við þar til bærar stofnanir í öðrum ríkjum Evrópska efnahagssvæðisins.

Frumvarpið var unnið í samráði við samráðsnefnd félagsmálaráðuneytisins og samtaka aðila vinnumarkaðarins um framkvæmd reglna á sviði félagsmála sem gilda á Evrópska efnahagssvæðinu en hana skipa fulltrúar frá eftirtöldum aðilum, auk fulltrúa félagsmálaráðuneytisins sem gegnir formennsku í nefndinni: Alþýðusambandi Íslands, Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna, Sambandi íslenskra sveitarfélaga, Samtökum atvinnulífsins, fjármálaráðuneytinu og utanríkisráðuneytinu.

2. Gildissvið tilskipunarinnar.

Samkvæmt 1. gr. tilskipunarinnar tekur hún til fyrirtækja með staðfestu í aðildarríkjum Evrópusambandsins sem senda starfsmenn til annars aðildarríkis á grundvelli reglna Evrópusambandsins um veitingu þjónustu milli landa. Nánar tiltekið tekur hún til þess:

1. þegar fyrirtæki sendir á sínum vegum og undir sinni stjórn til annars aðildarríkis starfsmann í tengslum við samning um veitingu þjónustu við fyrirtæki hér á landi,
2. þegar fyrirtæki sendir til annars aðildarríkis starfsmann til starfsstöðvar eða fyrirtækis í eigu fyrirtækjasamstæðu,
3. þegar fyrirtæki framleigir sem afleysingarfyrirtæki eða atvinnumiðlun starfsmann til notendafyrirtækis sem hefur staðfestu eða er með starfsemi í öðru aðildarríki.

Samkvæmt 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar gildir hún ekki um áhafnir kaupskipa.

Í 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar er að finna upptalningu á kjörum og starfsskilyrðum sem aðildarríkjunum ber að sjá til að fyrirtæki tryggji starfsmönnum sínum meðan þeir dvelja við störf í öðru aðildarríki. Hér er nánar tiltekið um að ræða ákvæði laga, stjórnáslufyrirmæla eða kjarasamninga þar sem kveðið er á um:

1. hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma,
2. lágmarksfjölda launaðra orlofsdaga á ári,
3. lágmarkslaun ásamt yfirvinnugreiðslum. Þessi liður á samkvæmt tilskipuninni ekki við um viðbótarkerfi fyrir eftirlaunalífeyri sem tengjast atvinnulífínu,
4. skilyrði fyrir framleigu á starfsmönnum, einkum á vegum afleysingarfyrirtækja,
5. heilbrigði, öryggi og hollustuhætti á vinnustað,
6. verndarráðstafanir með tilliti til kjara og starfsskilyrða barnshafandi kvenna eða kvenna sem hafa nýlega fætt barn, svo og ráðningu barna og ungmenna,
7. jafna meðferð karla og kvenna og önnur ákvæði um bann við mismunun.

3. Undanþágur frá gildissviði.

Tilskipunin hefur að geyma nokkrar undanþágur frá þeim grundvallarreglum sem hún mælir fyrir um. Er þar annars vegar um að ræða fáein heimildarákvæði og hins vegar eitt ófrávíkjanlegt ákvæði. Undir heimildarákvæðin fellur m.a. ákvæði 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar sem heimilar aðildarríkjum, að höfðu samráði við samtök aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við hefðir og venjur viðkomandi aðildarríkis, að ákveða að beita ekki löggjöf um lágmarkslaun þegar um er að ræða fyrirtæki sem falla undir ákvæði a- og b-liðar 3. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Skilyrði fyrir beitingu þessa ákvæðis er að starfstími hins útsenda starfsmanns sé ekki lengri en einn mánuður. Einnig er að finna ákvæði í 4. mgr. 3. gr. sem heimilar aðildarríkjunum að ákveða að heimila undanþágur með þessum hætti í kjarasamningum. Tilskipunin heimilar jafnframt aðildarríkjunum í 5. mgr. 3. gr. að kveða á um undanþágur frá löggjöf um lágmarkslaun og lágmarksfjölda launaðra fridaga á ári ef um litla vinnu er að ræða.

Ekki er lagt til að framangreindar fráviksheimildir verði nýttar í frumvarpinu. Á hinn bóginn er lagt til að ákvæði 2. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar verði tekin upp í íslenskan rétt enda hafa aðildarríkin ekki sama svigrúm um innleiðingu þess eins og þau ákvæði er áður hafa verið nefnd. Samkvæmt því skulu ákvæði um lágmarkslaun og yfirvinnugreiðslur annars vegar og lágmarksfjölda launaðra orlofsdaga hins vegar ekki gilda þegar um fyrstu samsetningu og/eða fyrstu uppsetningu vöru er að ræða, sem er þáttur í samningi um veitingu vöru og nauðsynleg til að taka megri vöruna, sem afhent er, í notkun og er framkvæmd af faglærðum eða sérhæfðum starfsmönnum. Skal þessi undanþága gilda í þeim tilvikum þegar starfstíma-

bil hins útsenda starfsmanns stendur ekki lengur en átta daga. Þessi undanþága gildir þó ekki um þá byggingarstarfsemi sem talin er upp í viðauka við tilskipunina. Vísast um það efni til athugasemda við 5. gr.

4. Lagaskilareglur.

Lög um lagaskil á sviði samningaréttar, nr. 43/2000, fjalla um einkaréttarlegar samnings-skuldbindingar sem tengjast fleiri en einu landi þegar taka þarf afstöðu til þess lögum hvaða lands skuli beitt. Í 1. mgr. 3. gr. þeirra laga kemur fram sú meginregla að um samninga skuli beita þeim lögum sem samningsaðilar hafa valið berum orðum eða þeim lögum sem með vissu verða talin leiða af samningnum sjálfum eða öðrum atvikum.

Þegar aðilar hafa ekki samið um lagaval í skilningi 1. mgr. 3. gr. kemur til kasta 1. mgr. 4. gr. laganna, en þar kemur fram sú regla að hafi samningur ekki að geyma ákvæði um það hvers lands lögum skuli beita, skuli beita lögum þess lands sem samningur hefur sterkust tengsl við.

Í 6. gr. laganna er að finna sérreglu vegna vinnusamninga sem mælir fyrir um að þrátt fyrir ákvæði 3. gr. skuli vinnusamningar sem hafa að geyma ákvæði um lagaval ekki leiða til lakari verndar launþega en þeir mundu njóta samkvæmt þeim ófrávíkjanlegu reglum sem leiða mundi af 2. mgr. 6. gr. Segir þar að þrátt fyrir ákvæði 4. gr. laganna skuli eftirfarandi lög gilda um vinnusamninga sem ekki geyma ákvæði um lagaval:

- a. lög þess lands þar sem launþegi starfar að jafnaði, enda þótt honum hafi tímabundið verið falin störf í öðru landi, eða
- b. ef launþegi starfar að jafnaði ekki í neinu tilteknu landi gilda lög þess lands þar sem sú starfsstöð er sem réð hann til starfa.

Ákvæði 2. mgr. eiga ekki við ef annað leiðir af aðstæðum í heild eða samningurinn hefur meiri tengsl við annað land en það sem a- og b-liður vísa til. Í því tilviki gilda lög þess lands.

Samkvæmt þessum reglum er meginreglan sú að beita skal lögum þess lands þar sem launþegi starfar að jafnaði þegar vinnusamningar eru annars vegar. Tilskipun 96/71/EB felur hins vegar í sér frávik frá þessu þar sem hún mælir fyrir um að þegar frá fyrsta degi er starfsmaðurinn starfar í gistiríkinu skuli reglur þess um ákveðin lágmarksréttindi gilda, enda sé um að ræða útsendingu starfsmanns í skilningi tilskipunarinnar. Ákvæði tilskipunarinnar ganga að þessu leyti framar lagaskilareglum Rómarsamningsins (The Rome Convention) frá 19. júní 1980, sem lög nr. 43/2000 byggjast á. Er sú skipan í samræmi við 18. gr. laga nr. 43/2000 þar sem segir að sérreglur um lagaskil í öðrum lögum eða reglum sem lögfestar eru hér á landi vegna skuldbindinga sem felast í samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða öðrum alþjóðasamningum skuli ganga framar ákvæðum laganna, að svo miklu leyti sem þær fá ekki samrýmst þeim. Þær reglur sem lagðar eru til með frumvarpi þessu eru jafnframt í samræmi við 2. mgr. 7. gr. laga nr. 43/2000 en þar er sérstaklega kveðið á um að ekkert í þeim lögum takmarki beitingu ófrávíkjanlegra reglna íslensks réttar, ef mál er rekið hér á landi, óháð því hvers lands lögum á annars að beita um samninginn.

5. Reglur um varnarþing.

Samkvæmt Lúganósamningnum um dómssvald og um fullnustu dóma í einkamálum frá 16. september 1988, sbr. lög nr. 68/1995, er meginreglan sú, sbr. 2. gr. samningsins, að lög-sækja skal menn sem eiga heimili í samningsríki, fyrir dómstólum í því ríki, hvert sem ríkisfang þeirra er. Sama gildir um þá menn sem ekki eru ríkisborgarar í því ríki þar sem þeir eiga heimili. Í 5. gr. er undanþága frá þessari meginreglu en þar segir í 1. tölul. að heimilt sé að

lögsækja mann sem á heimili í einu samningsríki í öðru samningsríki í málum sem varða samninga fyrir dómstóli þess staðar þar sem skuldbindinguna skyldi efna. Segir í ákvæði þessu að í málum sem varða vinnusamninga einstakra manna sé þessi staður þar sem launþeginn starfar að jafnaði eða, ef launþeginn starfar að jafnaði ekki í einu tilteknu landi, þá er þessi staður þar sem starfsstöð sú er sem réð hann til starfa.

Í 6. gr. tilskipunarinnar er mælt fyrir um að til að framfylgja réttinum til þeirra kjara og starfsskilyrða sem tryggð eru í tilskipuninni skuli heimilt að hefja málssókn í því ríki sem starfsmaðurinn var sendur til starfa í, með fyrirvara þar sem við á um réttinn til að hefja málssókn í öðru ríki samkvæmt gildandi alþjóðasamningum um lögsögu. Þessi varnarþingsregla kemur til viðbótar ákvæðum Lúganósamningsins, sbr. lög nr. 68/1995, með því að veita hinum útsenda starfsmanni rétt á að höfða mál í því ríki þar sem vinnan á sér stað. Samkvæmt þessu ákvæði verður vinnuveitandi að sæta því að honum sé stefnt fyrir dóm í aðildarríki þar sem hvorki hann né starfsmaðurinn eiga heimili að því tilskildu að dómkrafan lúti að skuldbindingum sem inna átti af hendi í sama ríki samkvæmt þeim reglum sem tilskipunin fjallar um.

6. Íslensk löggjöf og kjarasamningar.

Samkvæmt 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, sbr. 5. gr. laga nr. 69/1993, skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Þá segir að samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.

Þau lög sem vísað er til í frumvarpinu og fela í sér þau réttindi sem tilskipunin mælir fyrir um gera ekki greinarmun á því hvort starfsmenn koma hingað tímabundið til starfa eða starfa hér á landi að jafnaði. Þær lagaskilareglur sem fjallað er um í 4. kafla hér að framan leiða hins vegar til þess að í þeim tilvikum skuli beita löggjöf þess ríkis þar sem starfsmaðurinn starfar að jafnaði en ekki löggjöf móttökuríkisins. Þetta gildir þó með fyrirvara um þá reglu 2. mgr. 7. gr. laga nr. 43/2000 að ekkert í þeim lögum takmarki beitingu ófrávíkjanlegra reglna íslensks réttar, ef mál er rekið hér á landi, óháð því hvers lands lögum á annars að beita.

Með hliðsjón af þeim skuldbindingum sem felast í tilskipuninni um að veita beri þeim grundvallarreglum forgang sem hún tekur til er lagt til að vísað verði til hlutaðeigandi löggjafar og þannig kveðið ótvírátt á um að þær reglur skuli gilda um réttarsamband starfsmannsins og vinnuveitanda hans. Í því felst jafnframt að reglur sem byggjast á þeirri löggjöf gilda með sama hætti um starfskjör hins erlenda starfsmanns. Þessi regla er þó sett með fyrirvara um betri starfskjör starfsmannsins samkvæmt löggjöf þess ríkis þar sem hann starfar að jafnaði.

Í frumvarpinu er lagt til að vísað verði með tæmandi hætti til allra þeirra laga sem skulu gilda um útsenda starfsmenn án tillits til þess hvort reglur þeirra geta talist ófrávíkjanlegar eða ekki, enda þykir sú tilhögun til skýringar og er í samræmi við þá stefnu sem farin hefur verið í löggjöf nágrennaríkja okkar á Norðurlöndum.

Eins og fram kemur í 2. kafla hér að framan ber aðildarríkjunum að tryggja að fyrirtæki uppfylli ákveðin réttindi samkvæmt lögum, stjórnslufyrirmælum eða kjarasamningum gagnvart útsendum starfsmönnum á útsendingartímabili.

Í fyrsta lagi skulu ákvæði í móttökuríkinu um hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma gilda um þá. Um hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma er mælt í kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins og gilda reglur þeirra sem lágmarkskjör hér á landi, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980, sbr. einnig auglýsingu nr. 285/1997, um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Þá eru einnig reglur um lágmarkshvildartíma í IX. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Í öðru lagi skal tryggja útsendum starfsmönnum lágmarksfjölda launaðra orlofsdaga á ári samkvæmt lögum, reglum eða kjarasamningum hér á landi. Orlofsréttur starfsmanna hér á landi byggist á orlofslögum, nr. 30/1987, sem mæla fyrir um lágmarksrétt til orlofs. Þá er víða í kjarasamningum að finna betri rétt starfsmanna til orlofs og telst hann þá lágmarkskjör fyrir starfsmenn í viðkomandi starfsgrein á því svæði er viðkomandi samningur tekur til, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980.

Í þriðja lagi skal tryggja útsendum starfsmönnum lágmarkslaun ásamt yfirvinnugreiðslum. Í kjarasamningum er mælt fyrir um hvaða lágmarkslaun skuli greidd fyrir tiltekin störf og greiðslur fyrir yfirvinnu. Lagt er til í 1. tölul. 1. mgr. 4. gr. frumvarpsins að vísað verði til 1. gr. laga nr. 55/1980 og þannig tryggt að þau lágmarkslaun ásamt yfirvinnugreiðslum sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins hafa samið um fyrir starfsmenn í viðkomandi starfsgrein á því svæði sem samningurinn tekur til gildi sem lágmarkskjör fyrir útsenda starfsmenn.

Í fjórða lagi skal tryggja útsendum starfsmönnum skilyrði fyrir framráðningu starfsmanna, einkum á vegum afleysingarfyrtækja. Ekki er að finna sérstakar reglur um þetta efni í íslenskri löggjöf.

Í fimmta lagi skal tryggja útsendum starfsmönnum réttindi varðandi heilbrigði, öryggi og hollustuhætti á vinnustað. Um þetta efni er fjallað í lögum nr. 46/1980 og fjölmörgum reglum sem settar hafa verið á grundvelli þeirra laga. Lögin gilda þó hvorki um siglingamál eða önnur verkefni sem sérstaklega eru falin Siglingastofnun Íslands né um loftferðir og er því lagt til að í 4. tölul. 1. mgr. 4. gr. verði vísað til 4. gr. laga nr. 35/1993, um eftirlit með skipum, en þar er mælt fyrir um að samgönguráðherra setji reglur um aðbúnað og vinnuástöðu skipverja svo sem nánar greinir í ákvæðinu. Um það efni gilda einkum reglugerð nr. 785/1998, um lágmarkskröfur er varða öryggi, hollustuhætti og heilsu við vinnu um borð í fiskiskipum, og reglugerð nr. 786/1998, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna um borð í skipum. Þessar reglur gilda þó með þeim fyrirvara að frumvarpinu er ekki ætlað að gilda um áhafnir kaupskipa, sbr. 2. mgr. 1. gr. frumvarpsins sem er í samræmi við 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Þá er lagt til að í 5. tölul. 1. mgr. 4. gr. verði vísað til VI. kafla laga nr. 60/1998, um loftferðir, en þar er að finna reglur um vinnuumhverfi áhafna loftfara. Um það efni hefur verið sett reglugerð nr. 680/1999, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu flugverja.

Í sjötta lagi skal tryggja útsendum starfsmönnum verndarráðstafanir samkvæmt lögum, reglum eða kjarasamningum með tilliti til kjara og starfsskilyrða barnshafandi kvenna eða kvenna sem hafa nýlega fætt barn, svo og verndarráðstafanir um ráðningu barna og ungmenna. Vegna þessa er nauðsynlegt að tryggja konum sem eru útsendir starfsmenn hér á landi rétt samkvæmt 11. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, sem mælir fyrir um réttindi þungaðra kvenna, kvenna sem hafa nýlega alið barn eða eru með barn á brjósti ef öryggi og heilbrigði þeirra er í hættu vegna aðstæðna á vinnustað eða vinnuskilyrða. Þá er einnig lagt til að ákvæði 29. og 30. gr. laga nr. 95/2000 gildi um útsenda starfsmenn. Samkvæmt 29. gr. laganna skal starfsmaður eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu eða sambæri-

legu starfi í samræmi við ráðningarsamning að loknu fæðingarorlofi. Í 30. gr. laganna er að finna ákvæði um vernd þungaðra kvenna, kvenna sem hafa nýlega alið barn og eru í fæðingarorlofi gegn uppsögnum af hálfu atvinnurekanda. Þá eiga hér einnig við ákvæði reglugerðar nr. 931/2000, um ráðstafanir til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti, en sú reglugerð á sér stoð í lögum nr. 46/1980 og nr. 95/2000. Um verndarráðstafanir er varða ráðningu barna og ungmenna er fjallað í X. kafla laga nr. 46/1980 og reglugerð á grundvelli þeirra laga, nr. 426/1999, um vinnu barna og ungmenna.

Loks skulu réttindi um jafna meðferð karla og kvenna og önnur ákvæði um bann við mismunun gilda um útsenda starfsmenn. Um þetta efni er einkum fjallað í lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Tekið skal fram að tilskipunin tekur samkvæmt efni sínu einungis til réttarstöðu starfsmanna í tengslum við þjónustuviðskipti fyrirtækja sem hafa staðfestu í EES-ríki. Gildissvið þessa frumvarps er hins vegar rýmra þar sem gert er ráð fyrir því að reglur þess taki einnig til fyrirtækja sem hafa staðfestu í ríkjum utan EES-svæðisins. Er það í samræmi við tilmæli framkvæmdastjórnarinnar til aðildarríkjanna, sbr. 18. lið formála tilskipunarinnar, um að fyrirtæki sem hafa staðfestu utan Evrópusambandsins skuli ekki njóta betri kjara en fyrirtæki sem hafa staðfestu á yfirráðasvæði aðildarríkis.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Í 1. mgr. er tekið fram að frumvarpið eigi við þegar fyrirtæki með staðfestu utan Íslands sendir starfsmenn hingað til lands vegna þjónustuviðskipta, sbr. 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.

Þá er í 2. mgr. lagt til að frumvarpið gildi ekki um áhafnir kaupskipa og er það í samræmi við 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.

Um 2. gr.

Í hugtakinu útsendur starfsmaður felst að viðkomandi starfsmaður telst starfa að jafnaði utan Íslands en er sendur tímabundið til starfa hér á landi í tengslum við veitingu þjónustu sem fyrirtækið sem hann vinnur hjá hefur gert samning um við fyrirtæki hér á landi. Ef hið íslenska fyrirtæki ræður þennan mann til starfa eiga lögin hins vegar ekki lengur við. Skilgreining þessi er í samræmi við 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar. Meginatriði hennar felst í því að viðkomandi starfsmaður starfi aðeins tímabundið hér á landi. Ef til ágreinings kemur um það hvort um tímabundið starf er að ræða verður að fara fram könnun á því hvar hann telst starfa að jafnaði. Ávallt ber að hafa í huga skilyrði 2. mgr. 3. gr. frumvarpsins um að viðkomandi starfsmaður sé í ráðningarsambandi við hið erlenda fyrirtæki meðan hann er við störf hér á landi.

Um 3. gr.

Í ákvæðinu, sem er í samræmi við 3. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar, er að finna nánari skilgreiningu á því hvenær fyrirtæki í skilningi 1. gr. telst senda starfsmann í skilningi 2. gr. til starfa hér á landi. Í öllum tilvikum er það skilyrði að ráðningarsamband sé milli fyrirtækisins og starfsmannsins á þeim tíma sem hann starfar hér á landi. Tilskipunin kveður ekki á um gerð skriflegs ráðningarsamnings þessu til staðfestingar en um það efni gildir tilskipun Evrópusambandsins nr. 91/533/EBE um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samnings-

skilmálum eða ráðningarfyrikomulagi, sbr. auglýsingu nr. 503/1997 um gildistöku hennar hér á landi með kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins.

Um 4. gr.

Samkvæmt 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar, liðum a–g, skulu aðildarríki sjá til þess að fyrir-tæki tryggi starfsmönnum sem sendir eru til starfa á yfirráðasvæði þeirra, óháð því hvaða lög gilda um ráðningarsambandið, þau kjör og starfsskilyrði varðandi ákveðinn kjarna lágmarks-réttinda sem mælt er fyrir um í móttökuríkinu. Um frekari skýringar er vísað til 6. kafla í almennum athugasemdum, þar sem gerð er grein fyrir þeirri löggjöf sem tryggir útsendum starfsmönnum þau lágmarksréttindi hér á landi sem tilskipunin mælir fyrir um. Er hér lagt til að vísað verði með tæmandi hætti til allra þeirra laga sem skulu gilda um útsenda starfs-menn án tillits til þess hvort reglur þeirra geta talist ófrávíkjanlegar, enda þykir það til skýr-ingar. Að því er varðar 1. tölul. 1. mgr. 4. gr., sem felur m.a. í sér að ákvæði um lágmarks-laun samkvæmt kjarasamningum hér á landi skuli gilda um útsenda starfsmenn, skal tekið fram að í 2. másl. 7. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar er mælt fyrir um að reikna skuli greiðslur sem sérstaklega tengjast starfinu inn í lágmarkslaun, nema endurgreiðslur á beinum kostnaði vegna starfsins, svo sem kostnaði við ferðir, upphald og gistingu.

Í 2. mgr. er lagt til að tilvísun til íslenskrar löggjafar í 1. mgr. gildi með fyrirvara um betri starfskjör starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi, kjarasamningi eða löggjöf í því ríki þar sem hann starfar venjulega. Er það í samræmi við 1. másl. 7. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar.

Um 5. gr.

Í 1. mgr. er lagt til að lögfest verði regla 2. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar. Felur hún í sér frá-vik frá 1. og 3. tölul. 4. gr. frumvarps þessa um rétt starfsmanna til lágmarkslauna annars vegar og orlofsréttinda hins vegar. Þessari undanþágu er þröngur stakkur búinn þar sem til viðbótar við tímarammann sem hér er um ræðir er lagt til í 2. mgr. að undanþága þessi skuli ekki gilda um ákveðna byggingastarfsemi í samræmi við viðauka við tilskipunina. Á það við um hvers kyns byggingarvinnu sem lýtur að byggingu, viðgerðum, lagfæringum, breytingum eða niðurrifi bygginga. Þar undir fellur einkum samkvæmt viðaukanum gröftur, jarðvegs-vinna, eiginleg byggingarvinna, samsetning og sundurtekt staðlaðra eininga, innrétting eða uppsetning, breytingar, endurnýjun, viðgerðir, sundurtekt, niðurrif, viðhald, lagfæring, máln-ingarvinna, hreinsun og umbætur.

Í 3. mgr. er kveðið á um að reikna skuli lengd útsendingartímabils skv. 1. mgr. á grundvelli eins árs viðmiðunartíma. Skal þá taka tillit til sérhvers fyrra tímabils sem annar útsendur starfsmaður kann að hafa gegnt starfinu áður innan eins árs viðmiðunartímans.

Um 6. gr.

Greinin er í samræmi við 6. gr. tilskipunarinnar þar sem segir að til að framfylgja réttinum til þeirra ráðningarskilmála og atvinnuskilyrða sem tryggð eru í 3. gr. sé heimilt að hefja málssókn í aðildarríkinu þar sem starfsmaðurinn var sendur til starfa, með fyrirvara, þar sem við á, um réttinn til að hefja málssókn í öðru ríki samkvæmt gildandi alþjóðasamningum um lögsögu. Vísast að öðru leyti um þetta efni til 5. kafla í almennum athugasemdum.

Um 7. gr.

Í 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar er kveðið á um að aðildarríki skuli tilnefna eina eða fleiri samskiptaskrifstofur eða einn eða fleiri lögbæra aðila, í samræmi við löggjöf og/eða venju.

Þá er í 2. mgr. 4. gr. kveðið á um að aðildarríki skuli kveða á um samstarf milli opinberra aðila sem ber samkvæmt landslögum að fylgjast með kjörum og starfsskilyrðum sem um getur í 3. gr. tilskipunarinnar. Þetta samstarf skal einkum felast í því að svara rökstuddum beiðnum fyrrnefndra yfirvalda um upplýsingar um framráðningu starfsmanna milli landa. Skal hér jafnframt upplýsa um greinilega misnotkun eða tilvik þar sem hugsanlega er um að ræða ólöglega starfsemi milli landa.

Gert er ráð fyrir að Vinnueftirlit ríkisins og Vinnumálastofnun annist hvort á sínu sviði upplýsingagjöf til erlendra fyrirtækja sem senda eða hyggjast senda starfsmenn sína hingað til lands. Þá er jafnframt gert ráð fyrir að Vinnumálastofnun annist samskipti við þar til bæra aðila sem gegna þessu hlutverki í öðrum ríkjum sem eru aðilar að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið. Lagt er til að ráðherra verði falið að setja reglugerð um nánari framkvæmd laganna þar sem m.a. komi fram reglur um þetta efni.

Um 8. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringar.

Fylgiskjal.

*Fjármálaráðuneyti,
fjárlagaskrifstofa:*

Umsögn um frumvarp til laga um útsenda starfsmenn.

Með frumvarpinu er lagt til að lögfestar verði meginreglur tilskipunar ráðs Evrópusambandsins nr. 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu. Í formála tilskipunarinnar segir að með tilkomu innri markaðarins skapist virkt umhverfi fyrir veitingu þjónustu milli landa sem hvetur sífellt fleiri fyrirtæki til að senda starfsmenn tímabundið til starfa á yfirráðasvæði annars aðildarríkis en þess sem þeir starfa að jafnaði í. Samræma þurfi lög aðildarríkjanna til að setja kjarna lögboðinna reglna um lágmarksvernd sem vinnuveitendur, sem senda starfsmenn tímabundið til starfa á yfirráðasvæði aðildarríkis þar sem þjónustan er veitt, skulu veita í gistilandinu.

Í frumvarpinu er lagt til að teknar verði upp skilgreiningar tilskipunarinnar um gildissvið og hugtakið útsendur starfsmaður. Þá er m.a. lagt til að talin verði upp þau lagaákvæði sem taka til þeirrar lágmarksverndar sem tilskipunin mælir fyrir um að veitt verði og að útsendur starfsmaður geti höfðað mál hér á landi vegna vanefnda vinnuveitenda á skyldum sínum.

Ekki verður séð að útgjöld ríkissjóðs aukist svo nokkru nemi verði frumvarpið að lögum.