

## Frumvarp til laga

### um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.

(Lagt fyrir Alþingi á 133. löggjafarþingi 2006–2007.)

#### 1. gr.

##### *Gildissvið.*

Lög þessi gilda um fyrirtæki sem hefur staðfestu í öðru ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins, öðru EFTA-ríki eða Færeyjum og sendir starfsmann tímabundið hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu:

- á vegum fyrirtækisins og starfsmaðurinn starfar undir stjórn þess í tengslum við samning við notendafyrirtæki um veitingu þjónustu hér á landi,
- á vegum fyrirtækisins til starfsstöðvar eða fyrirtækis í eigu sömu fyrirtækjasamstæðu hér á landi eða
- á vegum fyrirtækisins og starfsmaðurinn er leigður gegn gjaldi til að sinna störfum á vinnustað notendafyrirtækis undir verkstjórn þess.

Skilyrði er að ráðningarsamband sé ávallt milli fyrirtækisins og starfsmannsins þann tíma sem hann starfar hér á landi.

Ákvæði 8.–11. gr. gilda ekki um starfsmannaleigur, sbr. c-lið 1. mgr. Lög þessi gilda ekki um áhafnir kaupskipa.

#### 2. gr.

##### *Stjórnsýsla.*

Félagsmálaráðherra fer með stjórnsýslu á því sviði sem löginn taka til. Vinnumálastofnun annast framkvæmd laga þessara innan stjórnsýslunnar.

#### 3. gr.

##### *Orðskýringar.*

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- Fyrirtæki:* Fyrirtæki er einstaklingur, félag eða annar sá sem stundar atvinnurekstur með staðfestu í öðru ríki á Evrópska efnahagssvæðinu, öðru EFTA-ríki eða Færeyjum og veitir þjónustu hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar.
- Notendafyrirtæki:* Notendafyrirtæki er einstaklingur, félag, opinber aðili eða annar sá sem stundar atvinnurekstur sem kaupir þjónustu af fyrirtæki, sbr. 1. tölul.

3. *Starfsmaður*: Starfsmaður sem starfar að jafnaði utan Íslands en er sendur tímabundið á vegum fyrirtækis, sbr. 1. tölul., hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu þess.

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 erlendra lögjafar sem að öðru leyti gildir um ráðningarsamband hans og hlutaðeigandi fyrirtækis:

1. Lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, 1. gr., með síðari breytingum, að því er varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur, réttindi til orlofs, hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma.
2. Lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.
3. Lög nr. 30/1987, um orlof, með síðari breytingum.
4. Lög nr. 47/2003, 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. gr., með síðari breytingum, 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.

Greiðslur sem sérstaklega tengjast starfinu skulu reiknast inn í lágmarkslaun starfsmanns. Fyrirtæki er þó óheimilt að reikna greiðslur vegna kostnaðar sem það hefur lagt út fyrir vegna ferða starfsmanns, gistingar og upphalds inn í kröfur um lágmarkslaun skv. 1. tölul. 1. mgr.

5. gr.

*Réttur til launa í veikinda- og slysatilvikum.*

Starfsmaður skal njóta réttar til launa í veikinda- og slysatilvikum á meðan hann starfar hér á landi í tengslum við veitingu þjónustu.

Starfsmaður vinnur sér inn rétt með vinnu hér á landi hjá sama fyrirtæki þannig að fyrir hvern unninn mánuð fyrstu tólf mánuðina greiðast tveir dagar á föstum launum. Starfi starfsmaður lengur en eitt ár hér á landi skal um ávinnslu veikindaréttar og launagreiðslur fara skv. 5. gr. laga nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.

Veikindarétturinn er heildaréttur á hverju tólf mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi skal hann auk réttar skv. 2. mgr. halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði.

Með föstum launum er átt við fullt dagvinnukaup auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Með dagvinnulaunum er átt við föst laun miðað við dagvinnu fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

Ef starfsmaður fær greidd laun í veikinda- og slysatilvikum samkvæmt ráðningarsamningi, kjarasamningi eða lögum í heimalandinu skal hann fá greiddan mismun launa ef réttur samkvæmt ákvæði þessu er hagstæðari.

Starfsmaður skal, ef fyrirtæki óskar þess, afhenda því vottorð læknis um veikindin eða slysið er sýni að hann hafi verið óvinnufær vegna veikindanna eða slyssins. Fyrirtæki greiðir læknisvottorð og kostnað við öflun þess enda séu veikindi tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Ákvæði þessarar greinar gilda með fyrirvara um betri rétt starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi við hlutadeigandi fyrirtæki eða samkvæmt kjarasamningi eða löggjöf í því ríki þar sem hann starfar að jafnaði.

6. 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, skulu ákvæði 1. og 3. tölul. 1. mgr. 4. gr. og 5. 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 konar vinnu á sviði bygginga- og mannvirkjagerðar, svo sem vinnu 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 tólf mánuði. Við slíka útreikninga skal telja með sérhvert fyrra tímabil sem annar starfsmaður kann að hafa gegnt starfinu áður.

7. gr.

*Slysatryggingar vegna andláts, varanlegs líkamstjóns og tímabundins missis starfsorku.*

Starfsmaður sem starfar hér á landi í tvær vikur samfelld eða lengur skal vera vátryggður við störf sín vegna andláts, varanlegs líkamstjóns eða tímabundins missis starfsorku. Vátryggingin skal ná til slyss í starfi og á eðlilegri leið milli vinnustaðar og dvalarstaðar hér á landi og tekur gildi þegar tveggja vikna samfelldum starfstíma hér á landi er náð.

Slysatryggður starfsmaður heldur rétti sínum til tryggingar þótt hann hætti tímabundið störfum hér á landi. Starfi hann ekki hér á landi í tólf mánuði eða lengur fer um rétt til slysatryggingar skv. 1. mgr.

Bætur vegna andláts skulu vera sem hér segir:

1. Ef hinn látni lætur ekki eftir sig maka eða barn undir 17 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri 67 ára og eldra skulu dánarbætur vera 7.500 evrur.
2. Ef hinn látni lætur ekki eftir sig maka, en lætur eftir sig barn eða börn undir 17 ára aldri eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri skulu dánarbætur vera 28.000 evrur.
3. Ef hinn látni lætur eftir sig maka skulu bætur til maka vera 39.000 evrur.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn, kjörbarn eða fósturbarn undir 17 ára aldri skulu bætur vegna hvers barns vera 7.500 evrur.

Bætur greiðast einungis samkvæmt einum tölulið 3. mgr. Til viðbótar bótum skv. 2. og 3. tölul. 3. mgr. geta þó komið bætur skv. 4. tölul.

Bætur vegna varanlegs líkamstjóns (læknisfræðilegrar örorku) greiðast í hlutfalli við vátryggingafjárhæðina 68.000 evrur, þó þannig að hvert örorkustig á bilinu 26–50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig á bilinu 51–100% verkar fjórfalt.

Dagpeningar vegna tímabundins missis starfsorku skulu vera 150 evrur á viku og greiðast fjórum vikum frá því slys átti sér stað þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast 20 evrur á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

Ekki eru greiddar bætur til starfsmanns samkvæmt ákvæði þessu þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni vátryggingu samkvæmt umferðarlögum, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart starfsmanni sem er slysatryggður samkvæmt ákvæði þessu skulu bætur og dagpeningar, sem greiddir kunna að vera til starfsmanns, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er fyrirtæki kann að vera gert að greiða. Dagpeningar greiðast til fyrirtækis meðan það greiðir starfsmanni laun vegna slyss.

Félagsmálaráðherra setur í reglugerð nánari ákvæði um slysatryggingu þessa, þ.m.t. um gildissvið hennar, skilgreiningu örorku, réttihafa bóta og endurskoðun fjárhæða.

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

#### 8. gr.

##### *Upplýsingaskylda fyrirtækis.*

Fyrirtæki sem hyggst veita þjónustu hér á landi samtals lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum, sbr. þó 9. gr., skal veita Vinnumálastofnun eftirfarandi upplýsingar eigi síðar en átta virkum dögum áður en þjónustan er veitt í hvert skipti:

1. Nafn fyrirtækis ásamt upplýsingum um staðfestu þess í heimaríki þar sem fram kemur nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis, heimilisfang í heimaríki, tegund þjónustunnar sem veita skal og virðisaukaskattsnúmer, eða önnur sambærileg heimild um starfsemi í heimaríki sem sýnir fram á að fyrirtækið starfi löglega í heimaríki í viðkomandi starfsgrein samkvæmt lögum þess ríkis, ásamt nafni notendafyrirtækis og kennitölu, eða öðru sambærilegu auðkenni þess.
2. Yfirlit yfir starfsmenn sem starfa munu á vegum fyrirtækisins hér á landi þar sem fram kemur nafn, fæðingardagur, heimilisfang í heimaríki, ríkisfang, upplýsingar um að viðkomandi starfsmenn njóti almannatryggingaverndar í heimaríki (E-101), dvalarstaður og áætlaður dvalartími hér á landi og starfsréttindi eftir því sem við á,
3. Gildi atvinnuleyfa starfsmanna í heimaríki þegar um er að ræða starfsmenn sem ekki eru ríkisborgarar ríkja á Evrópska efnahagssvæðinu, EFTA-ríkja og Færeyja.
4. Staðfestingu þess að starfsmenn hér á landi njóti slysatrygginga skv. 7. gr.
5. Aðrar þær upplýsingar sem Vinnumálastofnun kann að óska eftir, svo sem afrit af þjónustusamningum og ráðningarsamningum, til að ganga úr skugga um að fyrirtækið veiti sannanlega þjónustu hér á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar og að um sé að ræða starfsmenn fyrirtækisins.

Vinnumálastofnun skal veita fyrirtækinu skriflega staðfestingu um að stofnunin hafi mótttekið gögn skv. 1.–3. tölul. 1. mgr. sem fyrirtækinu ber að afhenda notendafyrirtæki áður en þjónustan er veitt, sbr. 11. gr.

Fyrirtæki skal tilkynna til Vinnumálastofnunar verði breytingar á áður veittum upplýsingum til stofnunarinnar skv. 1. mgr.

Vinnumálastofnun skal afhenda hlutaðeigandi stjórnvöldum, svo sem skattyfirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, eftir því sem við getur átt, upplýsingar skv. 1.–3. tölul. 1. mgr. og 3. mgr.

Vinnumálastofnun skal halda skrá yfir þau fyrirtæki sem veita stofnuninni upplýsingar um starfsemi sína hér á landi samkvæmt lögum þessum.

#### 9. gr.

##### *Undanþága frá upplýsingaskyldu fyrirtækis.*

Þegar um er að ræða þjónustu sem felur í sér sérhæfða samsetningu, uppsetningu, eftirlit eða viðgerð tækja og er ekki ætlað að vara lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum þarf fyrirtæki ekki að veita Vinnumálastofnun upplýsingar skv. 8. gr. Vari þjónusta fyrirtækisins lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum gilda ákvæði laga þessara um starfsemi þess hér á landi.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. skal fyrirtæki veita Vinnumálastofnun upplýsingar í þágu eftirlits skv. 13. gr. laga þessara.

#### 10. gr.

##### *Sérstakur fulltrúi.*

Fyrirtæki sem veitir þjónustu á Íslandi samtals lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum skal hafa fulltrúa hér á landi. Ekki er skylt að tilnefna fulltrúa ef færri en sex starfsmenn starfa að jafnaði hér á landi á vegum fyrirtækis.

Fyrirtæki skal tilkynna Vinnumálastofnun um nafn og kennitölu eða fæðingardag ásamt lögheimili eða dvalarstað fulltrúa fyrirtækisins hér á landi átta virkum dögum áður en starfsemi þess hefst hér á landi. Skipti fyrirtækið um fulltrúa meðan það hefur starfsemi hér á landi skal tilkynna um skiptin til Vinnumálastofnunar án ástæðulausrar tafar.

Fulltrúi fyrirtækisins kemur fram fyrir hönd þess og ber ábyrgð á að veita stjórnvöldum upplýsingar samkvæmt lögum þessum sem og þær upplýsingar sem fyrirtækinu er skylt að veita á grundvelli 2. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum. Enn fremur skal hann hafa umboð til að taka við stjórnvaldsákvörðun eða eftir atvikum stefnu þannig að bindandi sé að lögum fyrir fyrirtækið.

Fyrirtæki skv. 1. mgr. er óheimilt að veita þjónustu hér á landi hafi það látið hjá líða að tilkynna um fulltrúa sinn til Vinnumálastofnunar eða um skipti á fulltrúa.

#### 11. gr.

##### *Skyldur notendafyrirtækis.*

Notendafyrirtæki skal óska eftir skriflegri staðfestingu skv. 2. mgr. 8. gr. um að fyrirtæki hafi sinnt upplýsingaskyldu sinni til Vinnumálastofnunar skv. 8. gr. áður en þjónustan er veitt.

Þegar fyrirtæki á sviði hvers konar bygginga- og mannvirkjagerðar, svo sem vinnu sem lýtur að byggingu, viðgerðum, lagfæringum, breytingum eða niðurrifi bygginga, hefur gert samning við eitt eða fleiri fyrirtæki, sbr. 1. tölul. 3. gr., sem undirverktaka um veitingu þjón-

ustunnar, í heild eða að hluta, skal fyrstnefnda fyrirtækið afhenda upphaflegu notendafyrirtæki skriflega staðfestingu skv. 2. mgr. 8. gr. vegna allra fyrirtækja sem koma að veitingu þjónustunnar. Hið sama á við um aðalverktaka á sviði hvers konar bygginga- og mannvirkja-gerðar sem hefur staðfestu hér á landi en hefur gert samning við eitt eða fleiri fyrirtæki, sbr. 1. tölul. 3. gr., sem undirverktaka um veitingu þjónustunnar, í heild eða að hluta.

Verði fyrirtækið ekki við beiðni notendafyrirtækis skv. 1. mgr. skal notendafyrirtækið tilkynna um það til Vinnumálastofnunar ásamt því að veita upplýsingar um nafn fyrirtækis, nafn fyrirsvarsmanns þess, heimilisfang í heimaríki og tegund þjónustunnar sem veita skal. Þegar nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis er ekki þekkt ber að upplýsa um nafn þess aðila er kom fram fyrir hönd fyrirtækisins við gerð þjónustusamningsins.

Notendafyrirtæki skal afhenda trúnaðarmanni stéttarfélags á vinnustað, eða viðkomandi stéttarfélagi þegar trúnaðarmaður er ekki fyrir hendi á vinnustað, skriflega staðfestingu skv. 2. mgr. 8. gr., sbr. 1. mgr., óski trúnaðarmaður eða stéttarfélag eftir því.

#### 12. gr.

##### *Eftirlit.*

Vinnumálastofnun skal hafa eftirlit með framkvæmd laga þessara og reglugerða settra samkvæmt þeim.

Berist Vinnumálastofnun rökstudd kvörtun um að fyrirtæki hafi brotið gegn ákvæðum laga þessara ber stofnuninni að kanna málið frekar. Komist stofnunin að þeirri niðurstöðu að fyrirtæki hafi brotið gegn ákvæðum laga þessara skal hún krefjast þess að fyrirtækið starfi í samræmi við lög.

#### 13. gr.

##### *Upplýsingar í þágu eftirlits.*

Fyrirtæki skal láta Vinnumálastofnun í té þær upplýsingar og gögn er stofnunin telur nauðsynleg til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamninga, ráðningarsamninga og önnur gögn varðandi ráðningarkjör.

Notendafyrirtæki skal jafnframt láta Vinnumálastofnun í té upplýsingar og gögn í tengslum við viðskipti aðila er stofnunin telur nauðsynleg til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamning.

Starfsmönnum Vinnumálastofnunar er óheimilt að nota aðstöðu sína til að afla sér annarra upplýsinga um starfsemina en þeirra sem eru nauðsynlegar eða kunna að vera nauðsynlegar í þágu eftirlitsins. Enn fremur er þeim óheimilt að veita öðrum upplýsingar um starfsemina, starfsmenn eða aðra aðila ef þeir hafa fengið vitneskjuna vegna eftirlits síns og ástæða er til að ætla að þeim skuli haldið leyndum, sbr. þó 8. og 14. gr.

#### 14. gr.

##### *Afhending ráðningarsamninga.*

Vinnumálastofnun skal afhenda stéttarfélagi í viðkomandi starfsgrein á svæði því sem starfsmaður fyrirtækis starfar á afrit af ráðningarsamningi starfsmannsins óski stéttarfélagið eftir því enda liggi fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi.

## 15. gr.

*Tímabundin stöðvun á starfsemi.*

Hafi Vinnumálastofnun krafist þess að fyrirtæki fari að lögum og úrbætur hafa ekki verið gerðar innan þess frests sem gefinn var, getur Vinnumálastofnun krafist þess að lögregla stöðvi vinnu tímabundið eða loki starfsemi fyrirtækisins hér á landi tímabundið þangað til úrbætur hafa verið gerðar.

## 16. gr.

*Varnarþing.*

Starfsmaður fyrirtækis, sbr. 1. tölul. 3. gr., getur höfðað mál hér á landi vegna vanefnda vinnuveitanda á skyldum sínum samkvæmt ákvæðum 4.–6. gr. laga þessara.

## 17. gr.

*Kæruheimild.*

Heimilt er að kæra ákvörðun Vinnumálastofnunar til félagsmálaráðuneytisins innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðunina. Kæra telst hafa borist ráðuneytinu innan kærufrests hafi bréf þess efnis borist ráðuneytinu eða verið afhent póstþjónustu áður en fresturinn er liðinn.

Félagsmálaráðuneytið skal leitast við að kveða upp úrskurð innan tveggja mánaða frá því að ráðuneytinu berst mál til úrskurðar.

Að öðru leyti fer um málsmeðferð samkvæmt ákvæðum stjórnsýslulaga.

## 18. gr.

*Viðurlög.*

Brot gegn lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim varða sektum nema þyngri refsing liggji við samkvæmt öðrum lögum.

Sektir renna í ríkissjóð.

Með mál er varða brot á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti opinberra mála.

## 19. gr.

*Reglugerðarheimild.*

Félagsmálaráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara, þar á meðal um samstarf og veitingu upplýsinga milli þar til bærra stofnana innan aðildarríkja að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamningi um Fríverslunarsamtök Evrópu eða Færeyja.

## 20. gr.

*Gildistaka.*

Lög þessi öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi lög nr. 54/2001, um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja, með síðari breytingum.

Fyrirtæki sem þegar veitir þjónustu hér á landi við gildistöku laganna skal uppfylla skilyrði 7. gr. eigi síðar en 1. maí 2007 veiti það þjónustu hér á landi á þeim tíma.

Fyrirtæki sem þegar veitir þjónustu hér á landi við gildistöku laganna skal uppfylla skilyrði 8., 10. og 11. gr. eigi síðar en 1. apríl 2007 veiti það þjónustu hér á landi á þeim tíma.

## 21. gr.

Við gildistöku laga þessara verða eftirfarandi breytingar á lögum um starfsmannaleigur, nr. 139/2005:

- a. Við 1. mgr. 1. gr. laganna bætist: Enn fremur gilda lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra um starfsemi þeirra starfsmannaleigna er veita þjónustu sína hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar, sbr. 1. gr. þeirra laga.
- b. Á eftir orðunum „Fulltrúi starfsmannaleigunnar“ í 3. mgr. 3. gr. laganna kemur: kemur fram fyrir hönd hennar og.
- c. 4. gr. laganna orðast svo:

Starfsmannaleiga sem hyggst veita þjónustu hér á landi samtals lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum skal veita Vinnumálastofnun eftirfarandi upplýsingar eigi síðar en átta virkum dögum áður en þjónustan er veitt í hvert skipti:

1. Yfirlit yfir starfsmenn sem starfa munu á vegum starfsmannaleigunnar hér á landi þar sem fram kemur nafn, fæðingardagur, heimilisfang í heimaríki, ríkisfang, upplýsingar um að viðkomandi starfsmenn njóti almannatryggingaverndar í heimaríki (E-101) og starfsréttindi eftir því sem við á.
2. Yfirlit yfir þann tíma sem áætlað er að starfsmenn fyrirtækisins dveljist hér á landi þegar um erlenda starfsmenn er að ræða.
3. Gildi atvinnuleyfa starfsmanna í heimaríki þegar um er að ræða starfsmenn sem ekki eru ríkisborgarar ríkja á Evrópska efnahagssvæðinu, EFTA-ríkja eða Færeyja.
4. Nafn og kennitölu notendafyrirtækis eða annað sambærilegt auðkenni þess.
5. Staðfestingu þess að starfsmenn hér á landi njóti slysatrygginga skv. 7. gr. laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.
6. Aðrar upplýsingar sem Vinnumálastofnun kann að óska eftir til að ganga úr skugga um að starfsmannaleiga veiti sannanlega þjónustu hér á grundvelli 36. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar og að um sé að ræða starfsmenn hennar, svo sem afrit af þjónustusamningum og ráðningarsamningum.

Vinnumálastofnun skal veita starfsmannaleigunni skriflega staðfestingu á að stofnunin hafi mótttekið gögn skv. 1.–4. tölul. 1. mgr. sem starfsmannaleigunni ber að afhenda notendafyrirtækinu áður en þjónustan er veitt, sbr. 4. gr. a.

Starfsmannaleiga skal tilkynna til Vinnumálastofnunar verði breytingar á áður veittum upplýsingum til stofnunarinnar skv. 1. mgr.

Vinnumálastofnun er heimilt að afhenda hlutaðeigandi stjórnvöldum, svo sem skatt-yfirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, eftir því sem við getur átt, upplýsingar skv. 1.–4. tölul. 1. mgr. og 3. mgr.

- d. Á eftir 4. gr. laganna kemur ný grein, 4. gr. a, sem orðast svo ásamt fyrirsögn:

*Skyldur notendafyrirtækis.*

Notendafyrirtæki skal óska eftir skriflegri staðfestingu skv. 2. mgr. 4. gr. um að starfsmannaleiga hafi sinnt tilkynningaskyldu sinni til Vinnumálastofnunar skv. 4. gr. áður en þjónustan er veitt.



Verði starfsmannaleigan ekki við beiðni notendafyrirtækis skv. 1. mgr. skal notendafyrirtækið tilkynna um það til Vinnumálastofnunar ásamt því að veita upplýsingar um nafn fyrirtækis, nafn fyrirsvarsmanns þess og heimilisfang í heimaríki. Skal koma fram að um starfsmannaleigu sé að ræða. Ef nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis er ekki þekkt ber að upplýsa um nafn þess aðila er kemur fram fyrir hönd fyrirtækisins.

Notendafyrirtæki skal afhenda trúnaðarmanni stéttarfélags á vinnustað, eða viðkomandi stéttarfélagi þegar trúnaðarmaður er ekki fyrir hendi á vinnustað, skriflega staðfestingu fyrirtekis skv. 2. mgr. 4. gr., sbr. 1. mgr., óski trúnaðarmaður eða stéttarfélag eftir því.

e. Við 6. gr. laganna bætist ný málsgrein sem orðast svo:

Vinnumálastofnun er í undantekningartilvikum heimilt á grundvelli rökstuddrar beiðni starfsmanns að veita undanþágu frá 1. mgr.

f. Eftirfarandi breytingar verða á 10. gr. laganna:

1. 1. mgr. orðast svo: Starfsmannaleiga skal láta Vinnumálastofnun í té þær upplýsingar og gögn er stofnunin telur nauðsynleg til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamninga, ráðningarsamninga og önnur gögn varðandi ráðningarkjör.
2. Á eftir 1. mgr. kemur ný málsgrein sem orðast svo:

Notendafyrirtæki skal jafnframt láta Vinnumálastofnun í té upplýsingar og gögn í tengslum við viðskipti aðila er stofnunin telur nauðsynlegar til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamning.

#### Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

Félagsmálaráðherra skipaði starfshóp í júní 2006 til að fara yfir málefni útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Í starfshópnum áttu sæti fulltrúar Alþýðusambands Íslands, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, Bandalags háskólamanna, dóms- og kirkjumálaráðuneytisins, fjármálaráðuneytisins, Sambands íslenskra sveitarfélaga og Samtaka atvinnulífsins, auk fulltrúa félagsmálaráðuneytisins.

Hlutverk starfshópsins var að fara yfir stöðu útlendinga sem starfa hér á landi, þar á meðal þeirra er starfa á grundvelli þjónusturéttarins samkvæmt samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, en mikilvægt er að fjölgun erlendra fyrirtækja og útlendinga sem starfa hér á landi raski ekki þeim reglum og samskiptahefðum sem hafa mótast á íslenskum vinnumarkaði. Starfshópnum var m.a. ætlað að skoða hvort ástæða væri til að styrkja það vinnumarkaðskerfi sem fyrir er til að tryggja að erlent starfsfólk njóti þeirra réttinda og kjara sem gilda á íslenskum vinnumarkaði, þar á meðal að meta hvort ástæða væri til að setja ítarlegri reglur um tilkynningaskyldu þjónustuveitenda sem koma með starfsmenn sína hingað til lands. Enn fremur var starfshópnum ætlað að koma fram með tillögur til félagsmálaráðherra um hvernig bæta mætti framkvæmdina innan stjórnkerfisins í því skyni að tryggja að útlendingar dvelji og starfi hér á landi með lögum hætta og að áreiðanlegar upplýsingar um útlendinga sem eru að störfum hér á landi séu til.

Starfshópurinn taldi mikilvægt að styrkja stöðir ríkjandi vinnumarkaðskerfis að því er varðar erlend fyrirtæki sem senda starfsmenn sína tímabundið hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fri-verslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar. Samstaða náðist innan starfshópsins um nauðsyn þess að breyta lögum nr. 54/2001, um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja. Þegar upp var staðið þóttu breytingarnar vera það um-

fangsmiklar að rétt væri að leggja fram frumvarp til nýrra laga sem jafnframt mundu fella úr gildi lög nr. 54/2001 og urðu fulltrúar aðila ásáttir um þau atriði er fram koma í frumvarpi þessu. Byggist efni þess m.a. á tillögum Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna erlendra starfsmanna, gerviverktöku, opinberra innkaupa og lögbrota í atvinnustarfsemi frá því í júní 2006.

Megintilgangur frumvarps þessa er að veita íslenskum stjórnvöldum betri yfirsýn yfir stöðuna á innlendum vinnumarkaði að því er varðar starfsemi erlendra þjónustufyrirtækja hér á landi sem og fjölda erlendra starfsmanna er starfa hjá slíkum fyrirtækjum. Enn fremur er markmiðið að unnt sé að viðhalda því eftirliti sem tíðkast á íslenskum vinnumarkaði með að ákvæði laga og kjarasamninga séu virt svo treysta megi stöðu starfsmanna sem sendir eru tímabundið hingað til lands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Þykir efni frumvarpsins jafnframt vera til þess fallið að stuðla að því að útlendingar sem koma hingað tímabundið á vegum erlendra fyrirtækja dvelji og starfi hér á landi með lögmætum hætti og að áreiðanlegar upplýsingar um þessa útlendinga séu til.

Lagt er til að heiti laganna um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja verði breytt til samræmis við þær breytingar sem lagðar eru til með frumvarpi þessu. Lögin hafa aðallega gilt um starfskjör starfsmanna erlendra fyrirtækja sem eru sendir tímabundið hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu, en lagt er til með frumvarpi þessu að þau komi jafnframt til með að gilda um skyldur fyrirtækjanna til að veita íslenskum stjórnvöldum tiltekna upplýsingar varðandi starfsemi sína hér á landi. Þykir því eðlilegra að það komi fram í heiti laganna að þau eigi einnig við um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem veita þjónustu á Íslandi, en mikilvægt þykir jafnframt að undirstrika að lögin fjalli sérstaklega um starfskjör starfsmanna þeirra eins og verið hefur.

Gert er ráð fyrir að erlend fyrirtæki sem hafa staðfestu í öðru ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins, öðru EFTA-ríki eða Færeyjum og ætla að veita þjónustu hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum skuli veita Vinnuálastofnun tiltekna upplýsingar um starfsemi sína hér á landi. Er miðað við að upplýsingarnar séu veittar eigi síðar en átta virkum dögum áður en þjónustan er veitt í hvert skipti. Þó er lagt til að fyrirtæki sem senda starfsmenn sína hingað til lands til að veita þjónustu í fjórar vikur eða skemur á hverjum tólf mánuðum verði undanskilin framangreindri upplýsingaskyldu enda feli þjónustan í sér sérhæfða samsetningu, uppsetningu, eftirlit eða viðgerð tækja. Enn fremur er fyrirtækjum sem veita þjónustu hér á landi samtals lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum gert að hafa hér sérstakan fulltrúa sem kemur fram fyrir hönd fyrirtækisins gagnvart stjórnvöldum og aðilum vinnumarkaðarins, en gert er ráð fyrir að þessi skylda hvíli á fyrirtækjum sem að jafnaði hafa sex eða fleiri starfsmenn á sínum vegum hér á landi. Þá er lögð sú skylda á notendafyrirtæki að þau gangi úr skugga um að hin erlendu fyrirtæki sem þau hafa gert samninga við um veitingu þjónustu hafi veitt Vinnuálastofnun þær grunnupplýsingar sem þeim ber að veita samkvæmt frumvarpinu en tilkynni að öðrum kosti um starfsemi þeirra til stofnunarinnar. Markmið þessa er að tryggja enn frekar að íslensk stjórnvöld hafi yfirsýn yfir þá starfsemi sem fyrir hendi er á íslenskum vinnumarkaði en Vinnuálastofnun er ætlað að hafa eftirlit með framkvæmdinni. Gert er ráð fyrir að frumvarp þetta, verði það að lögum, gildi einnig um starfsemi erlendra starfsmannaleigna hér á landi, líkt og lög nr. 54/2001, um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja, hafa gert fram að þessu og koma ákvæði frumvarpsins þá til við-

bótar gildandi lögum um starfsmannaleigur. Jafnframt þótti mikilvægt að leggja til nauðsynlegar breytingar á þeim lögum til samræmis við almennan tilgang frumvarps þessa.

*Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.*

Um 1. gr.

Lagt er til að gildissviði laganna verði breytt á þann veg að þau eigi eingöngu við um fyrirtæki sem hafa staðfestu í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins, EFTA-ríkjum eða Færeyjum og ætla að veita þjónustu hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar. Samningar þessir setja það skilyrði að fyrirtækið hafi þegar staðfestu í einu aðildarríki áður en það veitir þjónustu í öðru aðildarríki. Er því litið svo á að þjónustan sé veitt frá þeim stað þar sem fyrirtækið er skráð með staðfestu.

Dómafordæmi Evrópudómstólsins gefa til kynna að fyrirtæki sem ætlar að veita þjónustu á grundvelli 36.–39. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið sé heimilt að senda starfsmenn sína hingað til lands til að veita þjónustuna sem um er að ræða, sbr. t.d. *Rush Portuguesa gegn Office National d'Immigration* (C-113/89). Þegar starfsmennirnir eru ríkisborgarar innan Evrópska efnahagssvæðisins er þeim heimilt að dveljast og starfa hér á landi í allt að þrjú mánuði frá komu þeirra til landsins. Eftir þann tíma þurfa þeir að sækja um EES-dvalarleyfi til Útlendingastofnunar, sbr. lög nr. 96/2002, um útlendinga. Evrópudómstóllinn hefur jafnframt slegið því föstu að fyrirtæki geti flutt með sér starfsfólk sem eru ríkisborgarar frá ríkjum utan svæðisins hafi það gilt dvalar- og atvinnuleyfi í heimaríki fyrirtækisins, sbr. t.d. *Vander Elst málið* (C-43/93). Þau tilvik sem þetta á við um eru nánar tilgreind í a–c-liðum ákvæðis þessa sem er efnislega samhljóða 1.–3. tölul. 1. mgr. 2. gr. laga nr. 54/2001. C-liður á við um svokallaðar starfsmannaleigur, sbr. einnig lög nr. 139/2005, um starfsmannaleigur. Gert er ráð fyrir að lögin gildi um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja auk þess sem gert er ráð fyrir að þau komi jafnframt til með að gilda um skyldu fyrirtækjanna til að veita íslenskum stjórnvöldum ákveðnar upplýsingar svo unnt sé að viðhafa það eftirlit með starfsemi þeirra hér á landi sem viðgengst á íslenskum vinnumarkaði. Á þetta við í þeim tilvikum þegar starfsmenn eru sendir á vegum fyrirtækjanna og starfa undir stjórn þeirra í tengslum við samninga um veitingu þjónustu við notendafyrirtæki hér á landi. Er jafnframt gert ráð fyrir að sama eigi við þegar fyrirtæki sendir starfsmenn á sínum vegum til starfsstöðvar eða fyrirtækis í eigu sömu fyrirtækjasamstæðu hér á landi eða þegar starfsmenn fyrirtækis eru leigðir gegn gjaldi til að sinna störfum á vinnustað notendafyrirtækis undir verkstjórn þess. Í öllum framangreindum tilvikum er það skilyrði að fyrirtæki geti sýnt fram á þjónustuviðskiptin og að það sé ráðningarsamband milli þess og starfsmanna þess þann tíma sem starfsmennirnir starfa á vegum fyrirtækisins hér á landi.

Fyrirtækjum sem hafa staðfestu í ríkjum utan Evrópska efnahagssvæðisins, að undanskildum EFTA-ríkjum og Færeyjum, kann að vera heimilt að veita hér þjónustu á grundvelli annarra fjölþjóðasamninga sem Ísland á aðild að. Hins vegar eru ekki dæmi um aðra samninga sem heimila þessum fyrirtækjum að senda starfsmenn sína hingað til lands til að veita þjónustuna án sérstakra atvinnuleyfa samkvæmt lögum nr. 97/2002, um atvinnuréttindi útlendinga, með síðari breytingum. Er því lagt til að frumvarpið eigi ekki við um þau fyrirtæki.

Þá er gert ráð fyrir að lögin gildi um starfsemi starfsmannaleigna hér á landi að því marki sem þau fara saman við gildandi sérlög um starfsmannaleigur.

## Um 2. gr.

Áfram er gert ráð fyrir að félagsmálaráðherra fari með stjórnslu á því sviði sem frumvarpið tekur til. Undanskildir eru þeir þættir er varða samskipti aðila á vinnumarkaði og falla ekki beint undir verkefnasvið stjórnslunnar, sbr. t.d. 3. gr. laga nr. 54/2001, sem verður 4. gr. samkvæmt frumvarpi þessu. Enn fremur er gert ráð fyrir að Vinnumálastofnun annist framkvæmd laganna innan stjórnslunnar.

## Um 3. gr.

Ákvæði þetta felur í sér nánari skýringar á hvað átt er við með orðunum „fyrirtæki“, „notendafyrirtæki“ og „starfsmaður“ í skilningi frumvarpsins. Með orðinu „fyrirtæki“ er átt við einstaklinga, félög eða aðra þá sem stunda atvinnurekstur með staðfestu í öðru ríki innan Evrópska efnahagssvæðisins, öðru EFTA-ríki eða Færeyjum og ætla að veita þjónustu hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagsvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar. Skv. 37. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið er með „þjónustu“ átt við „þjónustu sem að jafnaði er veitt gegn þóknun að því leyti sem hún lýtur ekki ákvæðum um frjálsa vöruflutninga, frjálsa fjármagnsflutninga og frjálsa för launafólks“. Undir þjónustu fellur einkum starfsemi á sviði iðnaðar, viðskipta og handverks ásamt sérfræðistörfum. Þá er tekið fram að sá sem veitir þjónustu getur í því skyni stundað starfsemi sína tímabundið í því ríki þar sem þjónustan er veitt með sömu skilyrðum og það ríki setur eigin ríkisborgurum. Einkenni veitingu þjónustu í skilningi 36. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið er því hversu tímabundin hún er (e. ‘on a temporary basis’), sbr. t.d. 26. mgr. *Gebhard-málsins* (C-55/94). Í því máli tekur Evrópudómstóllinn m.a. fram að hið tímabundna eðli þjónustunnar verði ekki einungis ákveðið með tilliti til þess hversu langan tíma þjónustan varir heldur einnig hversu regluleg hún er eða hversu samfelld hún er (e. ‘duration, regularity, periodicity or continuity’). Evrópudómstóllinn hefur ítrekað vísað til framangreindra viðmiða síðar. Verður því að líta til þessara atriða þegar meta þarf hvort fyrirtæki veiti þjónustu hér á landi á grundvelli þjónusturéttarins og falli þar með undir gildissvið frumvarpsins eða hvort fyrirtækið komi hingað til lands og reki starfsemi á grundvelli staðfesturéttarins. Verður að telja að sama eigi við um þau fyrirtæki sem veita hér á landi þjónustu á grundvelli stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar enda ákvæði þessara samninga um þjónusturéttinn efnislega samhljóða ákvæðum samningsins um Evrópska efnahagssvæðið.

Með orðinu „notendafyrirtæki“ er átt við hvort sem er einstaklinga, félög, opinbera aðila eða aðra þá sem stunda atvinnurekstur sem kaupa þjónustu á grundvelli einhvers hinna framangreindu samninga af fyrirtækjum sem hafa staðfestu í öðrum aðildarríkjum þeirra. Ekki er gert að skilyrði að þessir aðilar hafi staðfestu eða búsetu hér á landi en miðað er við að þjónustan fari fram hérlendis. Þá er „starfsmaður“ í skilningi frumvarpsins starfsmaður sem starfar að jafnaði erlendis en kemur hingað til lands á vegum fyrirtækis sem ætlar að veita hér á landi þjónustu á grundvelli framangreindra samninga. Þannig hefur Evrópudómstóllinn litið svo á að þessir starfsmenn teljist ekki hluti af vinnuafli vinnumarkaðar gistiríkisins þar sem þeir óska ekki eftir aðgengi að vinnumarkaðnum enda miðað við að þeir snúi til baka til heimaríkis fyrirtækisins þegar þjónusta þess í gistiríkinu hefur verið veitt, sem oft felur í sér að verkframkvæmdum sé lokið, sbr. t.d. *Finalarte-málið* (C-49/98).

## Um 4. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 3. gr. laga nr. 54/2001 en tilvísunum í önnur lagaákvæði er breytt til samræmis við frumvarp þetta. Hvað varðar skýringu á greininni að öðru leyti vísast til athugasemda við frumvarp það er varð að lögum nr. 54/2001.

## Um 5. gr.

Lagt er til að starfsmaður ávinni sér rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum með vinnu hér á landi. Ávinnsla réttar miðast eingöngu við starfstíma viðkomandi starfsmanns hér á landi þótt starfstími hans hjá viðkomandi fyrirtæki geti verið lengri. Eftir eins mánaðar starf hér á landi hefur starfsmaður áunnið sér rétt til launa í tvo daga, eftir tveggja mánaða starf er rétturinn fjórir dagar o.s.frv. Ávinnsla réttarins miðast við allt að tólf mánaða starfstíma hér á landi. Þótt flestum þjónustuverkefnum ljúki innan þess tíma má gera ráð fyrir að einhver hluti erlendra starfsmanna starfi hér lengur á vegum sama fyrirtækis, t.d. þegar um stærri framkvæmdir er að ræða eða starfsmannaleiguþjónustu. Er þá miðað við að um frekari ávinnslu réttinda og launagreiðslur fari samkvæmt lögum nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Frekari ávinnsla réttinda miðast áfram við starfstíma starfsmanns hér á landi. Með þessari tilvísun til laga nr. 19/1979 er ekki tekin afstaða til þess hvenær starfsmaður telst vera sendur tímabundið hingað til lands í skilningi 1. mgr. 1. gr. og 3. tölul. 3. gr. frumvarps þessa. Einnig er rétt að áréttta að vísað er til efnisákvæðis 5. gr. laga nr. 19/1979 og takmarkast því réttur samkvæmt því ákvæði ekki við þá sem falla undir gildissvið þeirra laga.

Í 3. mgr. er tekin upp sama regla og er að finna í flestum kjarasamningum á almennum vinnumarkaði, þ.e. að réttur til launa í veikindum miðist við tólf mánaða tímabil. Ef starfsmaður veikist er litið allt að tólf mánuði aftur í tímann frá þeim degi er hann veikist, greiddir veikindadagar taldir og þeir dregnir frá áunnum rétti starfsmanns. Nefna má sem dæmi að veikist starfsmaður eftir tíu mánaða starf og hafi fengið fjóra veikindadaga greidda frá upphafi starfstíma, á hann 16 daga eftir. Ekki skiptir máli við útreikning á þessum rétti hvers eðlis veikindin eru.

Sérregla er þó sett fram í 4. mgr. um rétt til launa af völdum slyss við vinnu eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi. Réttur samkvæmt þeirri grein er sjálfstæður réttur sem gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Í 5. mgr. eru launahugtök skilgreind. Er þar að mestu höfð hliðsjón af skilgreiningu launahugtaka í kjarasamningum verkafólks og iðnaðarmanna. Í stað svokallaðra staðgengilslauna eða fullra launa er miðað við föst laun. Með föstum launum er átt við fullt dagvinnukaup auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Með fullu dagvinnukaupi er átt við föst laun fyrir dagvinnu auk vaktaálags, bónusgreiðslna og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku í fullu starfi. Er hér miðað við sömu skilgreiningu og í kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands. Við fullt dagvinnukaup bætist föst reglubundin yfirvinna. Hugtakið dagvinnulaun er einnig skilgreint en dagvinnulaun eru greidd þegar allt að þriggja mánaða dagvinnulaunaréttur bætist við rétt til fastra launa í vinnuslysa- og atvinnusjúkdómatilvikum. Sama á við um aukinn veikindarétt eftir meira en tólf mánaða starf skv. 5. gr. laga nr. 19/1979.

Erlendir starfsmenn fyrirtækja samkvæmt frumvarpi þessu starfa að jafnaði í öðru landi innan Evrópska efnahagssvæðisins, öðru EFTA-ríki eða Færeyjum og njóta í mörgum tilvikum réttar til launa í veikinda- og slysatilvikum samkvæmt réttindakerfi í því ríki, einnig þegar þeir starfa hér á landi. Í þeim tilvikum er eðlilegt að fyrst sé gert upp við starfsmann

miðað við ráðningarsamning og löggjöf í því ríki. Geta t.a.m. komið inn greiðslur úr almannatryggingakerfi þess ríkis eða öðrum sjóðum sem fyrirtækið eða starfsmaðurinn greiðir til. Ef launagreiðslur samkvæmt ákvæði þessu eru starfsmanninum hagstæðari, þegar litið er til heildargreiðslna, ber að greiða honum mismuninn.

Í 7. mgr. er að finna samsvarandi ákvæði og í 8. gr. laga nr. 19/1979 um sönnun þess að starfsmaður sé óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss.

Ákvæði 8. mgr. svarar til 2. mgr. 4. gr. frumvarps þessa.

Um 6. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 4. gr. laga nr. 54/2001 en tilvísunum í önnur lagaákvæði er breytt til samræmis við frumvarp þetta. Enn fremur er lagt til að orðalagi 2. mgr. verði breytt í samræmi við 11. gr. frumvarps þessa.

Um 7. gr.

Í ákvæði þessu er lagt til það nýmæli að starfsmenn skuli vera slysatryggðir við störf sín hér á landi. Er þar átt við váttryggingu sem greiðir bætur til starfsmanns þótt tjón hans verði ekki rakið til saknæms háttarnis atvinnurekanda eða starfsmanna hans. Byggist váttrygging þessi á slysatryggingum launþega samkvæmt kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins og stéttarfélaganna innan Alþýðusambands Íslands. Fjárhæðir eru allar í evru, enda slysatryggingin tekin vegna hagsmuna erlendra starfsmanna. Jafnframt má gera ráð fyrir því að fyrirtækin kaupí váttrygginguna í heimaríkjum sínum eða á alþjóðlegum váttryggingamörkuðum, þótt ekki sé útilokað að slysatryggingin verði keypt af íslenskum váttryggingafélögum.

Þeir starfsmenn sem sendir eru til Íslands til að veita þjónustu í tvær vikur samfelld eða lengur, skulu vera váttryggðir við störf sín hér á landi og tekur váttryggingin gildi þegar tveggja vikna samfelldum starfstíma hér á landi er náð. Miðað er við tvær vikur svo skylda til váttryggingar verði ekki þröskuldur við veitingu þjónustu milli ríkja. Gera má ráð fyrir að það taki einhvern tíma í heimalandi fyrirtækis að kaupa váttryggingu, enda líkur á að váttrygging þessi eigi sér ekki hliðstæðu í því ríki. Fyrirtækið getur því sent starfsmann hingað til lands til að veita þjónustu þótt váttrygging liggja ekki fyrir. Starfsmaður skal þó í engu tilviki starfa lengur en tvær vikur án váttryggingar.

Starfsmaður skal halda rétti sínum til váttryggingar þótt hann hverfi tímabundið af landinu vegna leyfa eða annarra verkefna hjá sama fyrirtæki, þ.e. hann þarf ekki að sæta biðtíma að nýju. Ef hann starfar ekki hér á landi á vegum sama fyrirtækis í a.m.k. tólf mánuði fellur réttur þessi niður og gildir þá ákvæði 1. mgr. um tveggja vikna biðtíma.

Í ákvæðinu er lagt til að bætur verði greiddar vegna andláts, varanlegs líkamstjóns eða tímabundins missis starfsorku. Váttryggingin skal ná til slyss í starfi og á eðlilegri leið milli vinnustaðar og dvalarstaðar hér á landi. Gert er ráð fyrir að inntak þessarar váttryggingar verði skilgreint nánar í reglugerð félagsmálaráðherra.

Í 3. mgr. er kveðið á um dánarbætur. Gert er ráð fyrir að nánar verði fjallað í reglugerð um hverjir séu réttthafar dánarbóta. Með maka í skilningi 3. tölul. er einnig átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

Varanlegur missir starfsorku miðast við læknisfræðilega örorku. Gert er ráð fyrir að í reglugerð verði m.a. kveðið á um lágmarksorkutap svo það reiknist sem bótaskyld tjón. Örorkustig umfram 25% reiknast tvöföld og stig á bilinu 51–100% reiknast fjórföld. Bætur fyrir 100% örorku eru því 187.000 evrur.

Ef starfsmaður slasast og er frá vinnu í meira en fjórar vikur getur komið til greiðslu dagpeninga. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda á meðan hann greiðir starfsmanni laun í veikindum en til starfsmanns eftir það.

Skilmálar skv. 7. mgr. eru þeir sömu og í almennum kjarasamningum á vinnumarkaði. Í kjarasamningum er að öðru leyti vísað til skilmála váttryggingafélaga innan Sambands íslenskra váttryggingafélaga og er gert ráð fyrir að einnig verði tekið mið af þeim í reglugerð sem sett verður skv. 8. mgr.

Ákvæði 9. mgr. svarar til 2. mgr. 4. gr. frumvarps þessa.

#### Um 8. gr.

Lagt er til að fyrirtæki sem hyggst veita þjónustu hér á landi samtals lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum veiti Vinnumálastofnun tilteknar upplýsingar í hvert skipti sem þjónustan er veitt. Við mat á tólf mánaða tímabilinu skal miða við upphaf þjónustu fyrirtækisins hér á landi óháð því hvort sömu starfsmenn þess eigi í hlut allan þann tíma sem þjónustan stendur yfir. Þannig skal tekið tillit til sérhvers fyrra tímabils sem annar starfsmaður fyrirtækisins kann að hafa gegnt tilteknu starfi á vegum fyrirtækisins í tilvikum þegar fleiri en einn starfsmaður gegnir starfinu á þeim tíma er fyrirtækið veitir þjónustu hér á landi, sbr. einnig 6. tölul. 3. gr. tilskipunar nr. 96/71/EB, um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu. Hið sama á við þegar fyrirtæki sinnir fleiri en einu þjónustuverkefni hér á landi en þá er miðað við heildartímann sem það tekur að sinna öllum verkefnum enda eigi þau sér ekki stað á sama tíma. Er gert ráð fyrir að upplýsingarnar séu sendar til Vinnumálastofnunar eigi síðar en átta virkum dögum áður en starfsemin hefst. Tilgangur ákvæðis þessa er fyrst og fremst að gera Vinnumálastofnun kleift að hafa yfirsýn yfir stöðuna á innlendum vinnumarkaði að því er varðar starfsemi erlendra þjónustufyrirtækja hér á landi sem og fjölda erlendra starfsmanna er starfa hjá slíkum fyrirtækjum. Enn fremur er markmiðið að unnt sé að viðhalda því eftirliti sem tíðkast á íslenskum vinnumarkaði með að ákvæði laga og kjarasamninga séu virt. Kveðið er á um sérstaka undanþágu í 9. gr. frumvarpsins þegar fyrirtæki veitir þjónustu hér á landi í allt að fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum. Um þá undanþágu vísast til athugasemda við 9. gr.

Gert er ráð fyrir að fyrirtæki gefi Vinnumálastofnun upplýsingar um staðfestu þess í heimaríki þar sem fram kemur nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis, heimilisfang í heimaríki og virðisaukaskattsnúmer eða önnur sambærileg heimild um starfsemi í heimaríki sem sýnir fram á að fyrirtækið starfi löglega í heimaríki í viðkomandi starfsgrein samkvæmt lögum þess ríkis. Mikilvægt er talið að upplýsingar um staðfestu í heimaríki fylgi en það er skilyrði að hlutaðeigandi lögaðili eigi þegar staðfestu í einu ríki innan aðildarríkis að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið áður en hann veitir þjónustu í öðru aðildarríki. Hið sama á við um stofnsamning Fríverslunarsamtaka Evrópu og samning milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar. Er litið svo á að þjónustan sé veitt frá þeim stað þar sem fyrirtækið er skráð með staðfestu enda einungis gert ráð fyrir að því sé heimilt að stunda starfsemi sína tímabundið í öðru aðildarríki. Enn fremur er gert ráð fyrir að fyrirtækið veiti upplýsingar um tegund þjónustunnar sem veita skal ásamt nafni og kennitölu notendafyrirtækis eða öðru sambærilegu auðkenni í þeim tilvikum þegar notendafyrirtækið hefur ekki fengið kennitölu hér á landi.

Jafnframt er lagt til að fyrirtækin gefi yfirlit yfir starfsmenn sína sem starfa á vegum þeirra hér á landi þar sem m.a. kemur fram dvalarstaður og áætlaður dvalartími hlutaðeigandi starfsmanna hér á landi ásamt upplýsingum um að þeir njóti almannatryggingaverndar í

heimaríki. Þá er gert ráð fyrir að Vinnumálastofnun afhendi hlutaðeigandi stjórnvöldum við-eigandi upplýsingar, svo sem skattfyrirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, sem hafa þá tækifæri til að kanna stöðu starfsmanna með tilliti til þeirra laga er heyra undir málefnasvið þeirra. Þykir mikilvægt að stofnunin upplýsi Vinnueftirlit ríkisins um starfsemi þessara fyrirtækja hér á landi svo unnt sé að hafa eftirlit með aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum þeirra á grundvelli laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, sbr. einnig 2. tölul. 1. mgr. 4. gr. frumvarps þessa. Þar sem Vinnumálastofnun sendir upplýsingar um fyrirtæki og starfsmenn þess til Útlendingastofnunar er gert ráð fyrir að atvinnurekendur þurfi ekki jafnframt að tilkynna um starfsmenn sína til Útlendingastofnunar samkvæmt lögum og reglugerð um útlendinga. Þetta breytir því þó ekki að ríkisborgarar ríkja innan Evrópska efnahagssvæðisins þurfa að sækja um EES-dvalarleyfi samkvæmt lögum nr. 96/2002, um útlendinga. Að því er varðar upplýsingar um almannatryggingar starfsmanna í heimaríki gildir reglugerð nr. 1408/71/EBE, um beitingu almannatryggingareglna gagnvart launþegum og fjölskyldum þeirra sem flytjast milli aðildarríkja, með síðari breytingum, um almannatryggingar starfsmanna sem sendir eru tímabundið á vegum vinnuveitenda sinna til annarra ríkja innan Evrópska efnahagssvæðisins í tengslum við veitingu þjónustu, enda starfi þeir ekki lengur en 24 mánuði í gistiríkinu. Fyrirnefnd reglugerð gerir ráð fyrir að slíkir starfsmenn séu tryggðir innan almannatryggingakerfis heimaríkisins en eigi samt sem áður rétt á heilbrigðisþjónustu hér á landi meðan þeir dvelja hér og starfa. Til að auðvelda framkvæmd þessa kerfis er fyrir hendi sérstakt eyðublað, svokallað E-101, sem hlutaðeigandi stofnanir fylla út í heimaríki starfsmanna. Er við það miðað að við upphaf dvalar sé ljóst hvort viðkomandi starfsmenn njóti almannatryggingaverndar í heimaríki til að unnt sé að tryggja góða framkvæmd kerfisins. Þá liggur þegar fyrir við upphaf þjónustunnar, þurfi þeir að leita aðstoðar innan heilbrigðiskerfisins, að þeir eru tryggðir í heimaríki. Er því lagt til að fyrirtæki veiti íslenskum stjórnvöldum þessar upplýsingar um starfsmenn sína við upphaf starfa þeirra hér á landi. Það að fyrirnefnt eyðublað (E-101) liggur ekki fyrir þegar fyrirtæki veitir Vinnumálastofnun upplýsingar samkvæmt ákvæði þessu kemur þó ekki í veg fyrir að þau sendi hlutaðeigandi starfsmenn til landsins á sínum vegum. Þurfi starfsmennirnir á heilbrigðisþjónustu að halda kann það hins vegar að valda töfum innan almannatryggingakerfisins geti þeir ekki framvísað fyrirnefndu eyðublaði (E-101) þar sem þá þarf að fara fram könnun á tryggingum þeirra í heimaríki. Í 4. tölul. 1. mgr. er gert ráð fyrir að fyrirtæki sendi Vinnumálastofnun staðfestingu þess að starfsmenn séu slysatryggðir hér á landi. Ekki er gert ráð fyrir að staðfestingin sé á nafni starfsmanns. Ef starfsmaður nýtur jafngóðrar eða betri tryggingaverndar samkvæmt samningum eða löggjöf í því ríki sem hann starfar að jafnaði skal viðeigandi staðfesting lögð fram.

Þegar Vinnumálastofnun hafa borist upplýsingar skv. 1.–3. tölul. 1. mgr. ákvæðisins er lagt til að stofnunin afhendi fyrirtækinu skriflega staðfestingu þar sem staðfest er að stofnunin hafi mótttekið umrædd gögn og fyrirtækið þar með fullnægt grunnupplýsingaskyldu sinni. Er gert ráð fyrir að staðfestingin kunni að verða rafræn verði upplýsingarnar sendar á rafrænu formi og jafngildir hún þá skriflegri staðfestingu. Staðfestingin felur hins vegar ekki í sér viðurkenningu á því að fyrirtækið fari að öðru leyti eftir ákvæðum frumvarpsins eða þeirra laga sem vísað er til í 4. gr. Enn fremur er gert ráð fyrir að Vinnumálastofnun geti óskað eftir frekari gögnum í því skyni að ganga úr skugga um að fyrirtækið veiti sannanlega þjónustu hér á landi á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagsvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Dan-



merkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar og að um sé að ræða starfsmenn fyrirtækisins. Má búast við að í upphafi muni stofnunin beita þessari heimild sinni aðallega þegar um er að ræða fyrirtæki sem starfa við hvers konar bygginga- og mannvirkjagerð. Er það í samræmi við samkomulag Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna erlendra starfsmanna, gerviverktöku, opinberra innkaupa og lögbrotu í atvinnustarfsemi frá því í júní 2006.

#### Um 9. gr.

Ákvæði þetta felur í sér undanþágu frá skyldu fyrirtækja til að veita Vinnumálastofnun upplýsingar um starfsemi sína í heimaríki og starfsmenn þá sem koma tímabundið á vegum þeirra hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu. Undanþágan á við þegar fyrirtæki veitir þjónustu hér á landi í fjórar vikur eða skemur á hverjum tólf mánuðum. Er þá miðað við upphaf þjónustu fyrirtækisins hér á landi óháð því hvaða starfsmenn þess veita umrædda þjónustu. Þannig skal tekið tillit til sérhvers fyrra tímabils sem annar starfsmaður fyrirtækisins kann að hafa veitt þjónustu hér á landi á vegum þess, hvort sem um er að ræða starf við sama verk eða nýtt þjónustuverkefni. Enn fremur á undanþágan eingöngu við þegar þjónustan felur í sér sérhæfða samsetningu, uppsetningu, eftirlit eða viðgerð tækja sem er í samræmi við g-lið 15. gr. laga nr. 97/2002, um atvinnuréttindi útlendinga, en tilmæli eru í 18. tölul. formála tilskipunar nr. 96/71/EB, um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu, að fyrirtæki sem hafa staðfestu utan Evrópska efnahagssvæðisins njóti ekki betri kjara en fyrirtæki sem hafa staðfestu innan svæðisins. Engu síður er gert ráð fyrir að fyrirtækin þurfi að sæta eftirliti á grundvelli laganna telji Vinnumálastofnun ástæðu til og er fyrirtækjunum þá skylt að veita Vinnumálastofnun upplýsingar sem stofnunin telur nauðsynlegar til að fylgjast með framkvæmd frumvarpsins, sbr. 13. gr.

#### Um 10. gr.

Ákvæðið fjallar um skyldu erlendra fyrirtækja sem veita þjónustu á Íslandi samtals lengur en fjórar vikur á hverjum tólf mánuðum til að hafa hér á landi fulltrúa, enda hafi fyrirtækið að jafnaði sex starfsmenn eða fleiri hér á landi á sínum vegum. Í því skyni að fylgja eftir ákvæðum frumvarps þessa þykir nauðsynlegt að stjórnvöld sem og aðilar vinnumarkaðarins geti haft samband við ákveðinn aðila sem kemur fram fyrir hönd fyrirtækis sem hefur starfsstöð sína erlendis en veitir þjónustu hér á landi. Er þannig gert ráð fyrir að fulltrúinn, t.d. sá sem stýrir verkefni hér á landi fyrir hönd fyrirtækisins, komi fram fyrir hönd fyrirtækisins og beri ábyrgð á að stjórnvöldum séu veittar upplýsingar sem eru nauðsynlegar til að hafa eftirlit með framkvæmd frumvarpsins sem og þær upplýsingar sem fyrirtæki er skylt að veita á grundvelli 2. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum, en skv. 1. tölul. 1. mgr. 4. gr. frumvarps þessa ber fyrirtækjunum að virða innlenda kjarasamninga að því marki sem þar er tilgreint. Ekki er skilyrði að fulltrúinn sé hluti af starfsliði fyrirtækis heldur getur fyrirtæki nýtt sér þjónustu sérhæfðra aðila hér á landi.

Fyrirtæki er gert að tilkynna um fulltrúa sinn til Vinnumálastofnunar þar sem fram kemur nafn hans, kennitala eða fæðingardagur ásamt lögheimili eða dvalarstað hans hér á landi. Ekki eru gerðar sérstakar kröfur um að fulltrúinn hafi fasta búsetu á Íslandi en gert er ráð fyrir að hann hafi hér dvalarstað meðan starfsemin fer fram hér á landi. Hafi fulltrúinn lögheimili hér á landi skal það tekið fram. Skipti fyrirtækið um fulltrúa meðan starfsemin stendur yfir skal jafnframt tilkynna um skiptin til stofnunarinnar. Gert er ráð fyrir að slík skipti á fulltrúum eigi sér einkum stað þegar fulltrúinn hefur verið hluti af starfsliði fyrirtækisins en hefur

hætt störfum á vegum fyrirtækisins hér á landi áður en þjónustu þess er lokið. Hinu erlenda fyrirtæki skv. 1. mgr. ákvæðisins er óheimilt að starfa hér á landi hafi það látið hjá líða að tilkynna um fulltrúa sinn hér á landi eða um skipti á fulltrúa.

#### Um 11. gr.

Lagt er til að notendafyrirtæki beri að krefjast þess að fá í hendur skriflega staðfestingu sem gert er ráð fyrir að Vinnumálastofnun láti hinu erlenda fyrirtæki í té þegar það hefur uppfyllt þá skyldu sína að veita stofnuninni grunnupplýsingarnar sem fjallað er um í 1.–3. tölul. 1. mgr. 8. gr. frumvarpsins áður en þjónustan er veitt. Í tilvikum þegar fyrirtæki verður ekki við kröfu notendafyrirtækisins um afhendingu staðfestingarinnar ber notendafyrirtækinu að tilkynna um það til Vinnumálastofnunar. Jafnframt er gert ráð fyrir að notendafyrirtækið upplýsi Vinnumálastofnun um nafn fyrirtækis, nafn fyrirsvarsmanns þess, heimilisfang fyrirtækis í heimaríki og tegund þjónustunnar svo stofnuninni verði gert kleift að hafa samband við hlutaðeigandi fyrirtæki hafi það ekki þegar veitt upplýsingar skv. 8. gr. frumvarpsins. Þegar nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis er óþekkt er gert ráð fyrir að notendafyrirtæki gefi upp nafn þess aðila er kemur fram fyrir hönd fyrirtækisins við gerð þjónustusamningsins milli aðila. Sinni notendafyrirtæki ekki þessum skyldum sínum getur það varðað sektum skv. 18. gr. frumvarpsins. Þessar skyldur notendafyrirtækis eiga við um hvers konar þjónustuviðskipti.

Enn fremur er gert ráð fyrir að fyrirtæki sem starfar á sviði hvers konar bygginga- og mannvirkjagerðar sem lýtur að byggingu, viðgerðum, lagfæringum, breytingum eða niðurrífi bygginga og hefur gert samning við eitt eða fleiri fyrirtæki skv. 1. tölul. 3. gr. frumvarpsins um framkvæmd þjónustunnar sem undirverktakar, í heild eða að hluta, skuli fyrstnefnda fyrirtækið afhenda upphaflegu notendafyrirtæki skriflegar staðfestingar allra hinna fyrirtækjanna sem koma að veitingu þjónustunnar. Ástæða þessa er einkum sú að það kann að vera erfðileikum bundið fyrir notendafyrirtæki að átta sig á við hverja viðsemjandi þess hefur gert samninga um framkvæmd þjónustunnar. Á þetta einkum við um stór verk við bygginga- og mannvirkjagerð og þykir því eðlilegt að binda þessa skyldu aðalverktaka við þær starfsgreinar. Jafnframt þykir mikilvægt að sömu skyldur hvíli á innlendum aðalverktökum í þessum starfsgreinum þegar þeir hafa gert samninga um undirverktöku á einstökum þáttum verkefna við erlend fyrirtæki er falla undir gildissvið frumvarpsins. Er þarna verið að gæta jafnræðis milli aðalverktaka óháð því hvar þeir hafa staðfestu innan Evrópska efnahagssvæðisins en mikilvægt verður að telja að þeir gæti að því að erlendir undirverktakar þeirra er falla undir gildissvið frumvarps þessa virði upplýsingaskyldu sína samkvæmt frumvarpinu.

Þá er gert ráð fyrir að notendafyrirtæki beri að afhenda trúnaðarmönnum stéttarfélaga á vinnustað, eða viðkomandi stéttarfélagi þegar trúnaðarmaður er ekki fyrir hendi á vinnustað, skriflega staðfestingu fyrirtækis skv. 2. mgr. 8. gr. frumvarpsins óski trúnaðarmaður eða stéttarfélag eftir því. Á þetta við um öll notendafyrirtæki óháð því hver starfsemi þeirra er.

#### Um 12. gr.

Gert er ráð fyrir að Vinnumálastofnun verði falið það hlutverk að hafa eftirlit með framkvæmd laganna sem og reglugerðum settum samkvæmt þeim. Lagt er til að Vinnumálastofnun bregðist við rökstuddum kvörtunum um að fyrirtæki hafi brotið gegn ákvæðum laganna með því að kanna málin frekar. Hver sá sem verður áskynja um að fyrirtæki brjóti gegn lögnum getur beint kvörtun sinni til Vinnumálastofnunar sem metur þá hvort ástæða sé til að aðhafast frekar. Komist stofnunin að þeirri niðurstöðu að fyrirtæki hafi brotið gegn lögnum

um skal hún beina þeim kröfum til fyrirtækisins að það fari að lögum. Við framkvæmd eftirlitsins ber stofnuninni m.a. að fylgja ákvæðum stjórnsýslulaga, t.d. varðandi jafnræði og meðalhóf.

#### Um 13. gr.

Á grundvelli eftirlitsskyldna sinna skv. 12. gr. frumvarpsins er gert ráð fyrir að Vinnu-málastofnun geti óskað eftir upplýsingum og gögnum frá fyrirtækjum sem stofnunin telur nauðsynleg til að fylgjast með að fyrirtækin sinni skyldum sínum samkvæmt frumvarpinu. Enn fremur er gert ráð fyrir að stofnunin geti kallað eftir upplýsingum og gögnum frá notendafyrirtæki að því er varðar viðskipti þau sem það hefur átt við hlutaðeigandi fyrirtæki, svo sem þjónustusamningi. Ljóst er að þar getur verið um að ræða ýmsar viðkvæmar upplýsingar þannig að mikilvægt þykir að kveðið sé á um þagnarskyldu starfsmanna Vinnu-málastofnunar. Er ákvæðið efnislega samhljóða þeim skyldum er hvíla á starfsmönnum stofnunarinnar samkvæmt lögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur. Þó er lagt til að hafi Vinnu-málastofnun aflað ráðningarsamnings í þágu eftirlits skv. 1. mgr. skuli stofnunin afhenda stéttarfélagi í viðkomandi starfsgrein á svæði því sem starfsmaður fyrirtækis starfar afrit af ráðningarsamningi starfsmannsins óski stéttarfélagið eftir því, enda liggja fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi, sbr. 14. gr. frumvarpsins.

#### Um 14. gr.

Lagt er til að hafi Vinnu-málastofnun aflað ráðningarsamnings í þágu eftirlits skv. 13. gr. skuli stofnunin afhenda stéttarfélagi í viðkomandi starfsgrein á svæði því sem starfsmaður fyrirtækis starfar afrit af ráðningarsamningi starfsmannsins óski stéttarfélagið eftir því, enda liggja fyrir grunur um brot á gildandi kjarasamningi. Þarna er átt við stéttarfélög sem hafa staðið að gerð samninga í hlutaðeigandi starfsgrein en ekki skiptir máli þótt stéttarfélagin taki til fleiri en einnar starfsgreinar á umræddu svæði, sbr. lög nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, með síðari breytingum, og lög nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, með síðari breytingum. Heimild þessi á sér fyrirmynd í lögum nr. 21/2006, um breytingu á lögum nr. 47/1993, um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins, og lögum nr. 97/2002, um atvinnuréttindi útlendinga. Tilgangur þessa er einkum sá að viðhalda þeirri viðteknu venju að aðilar vinnumarkaðarins fylgist með að kjarasamningar séu haldnir hér á landi en ástæða þykir til að styrkja það skipulag með þessum hætti með tilkomu erlendra fyrirtækja á innlandan vinnumarkað. Er hér einnig átt við að stéttarfélag geti óskað eftir ráðningarsamningum ótilgreindra útlendinga er starfa hjá tilteknu fyrirtæki. Er þá miðað við að einhverjar vísbendingar séu fyrir hendi er gefi tilefni til gruns um að ákvæði kjarasamninga séu virt að vettugi hjá hlutaðeigandi fyrirtæki.

#### Um 15. gr.

Tilgangur þessa ákvæðis er að tryggja að fyrirtæki sem í hlut á fari að tilmælum Vinnu-málastofnunar þegar stofnunin hefur komist að því að fyrirtæki hefur brotið lögin og það hafi ekkert aðhafst þrátt fyrir tilmæli stofnunarinnar þess efnis. Þykir nauðsynlegt að slíkt þvingunarúrræði sé fyrir hendi enda þótt gert sé ráð fyrir að hlutaðeigandi fyrirtæki hafi áður, í samræmi við stjórnsýslulög, fengið frest til að færa starfsemi sína í samræmi við lög.

## Um 16. gr.

Ákvæðið er efnislega samhljóða 5. gr. laga nr. 54/2001 en tilvísunum í önnur lagaákvæði er breytt til samræmis við frumvarp þetta.

## Um 17. gr.

Í ákvæðinu er fjallað um heimild til að kæra ákvarðanir Vinnumálastofnunar til félagsmálaráðuneytisins. Gert er ráð fyrir þriggja mánaða kærufresti frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun. Er fresturinn þannig í samræmi við þann kærufrest sem veittur er í 1. mgr. 27. gr. stjórnslulaga, nr. 37/1993, með síðari breytingum, en málsmeðferð skal einnig að öðru leyti fara eftir þeim lögum.

Í 2. mgr. er tilgreindur tveggja mánaða viðmiðunartími um afgreiðslu mála hjá félagsmálaráðuneytinu sem verður að teljast eðlilegur málshraði þegar litið er til þess að veita skal aðilum kost á tjá sig um málið áður en það er tekið til úrskurðar. Séu mál sérstaklega umfangsmikil og tímafrekt reynist að undirbúa þau og rannsaka með viðunandi hætti er hugsanlegt að afgreiðslutíminn lengist að sama skapi.

## Um 18. gr.

Lagt er til að tekin verði upp viðurlög í formi sekta brjóti fyrirtæki eða notendafyrirtæki gegn ákvæðum laganna. Er gert ráð fyrir að það sé hlutverk dómstóla að ákveða sektir og fjárhæð þeirra.

## Um 19. gr.

Ákvæðið veitir félagsmálaráðherra heimild til að setja reglugerð um nánari framkvæmd frumvarps þessa. Markmiðið með slíkri heimild er að kveðið verði skýrar á um framkvæmd laganna ef nauðsyn ber til.

## Um 20. gr.

Ákvæðið þarfnast ekki skýringa.

## Um 21. gr.

Í ákvæði þessu eru lagðar til breytingar á lögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur, flestar í því skyni að gæta samræmis við önnur ákvæði frumvarps þessa, enda hvoru tveggja ætlað að gilda um þjónustufyrirtæki er senda starfsmenn sína tímabundið hingað til lands í tengslum við veitingu þjónustu á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar.

Lagt er til að frumvarp þetta, sem ætlað er að koma í stað laga nr. 54/2001, um starfskjör starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja, gildi einnig um starfsemi erlendra starfsmannaleigna líkt og verið hefur og komi þannig til fyllingar sérlögum nr. 139/2005, um starfsmannaleigur. Ekki er gert ráð fyrir breytingum á þessu fyrirkomulagi að öðru leyti. Hins vegar þykir skýrara að tilvísun milli laga komi fram í lögnum sjálfum til að taka af allan vafa í þessu efni. Er því lagt til að tekið sé fram að frumvarp þetta eigi einnig við um starfsemi erlendra starfsmannaleigna.

Þá þykir mikilvægt að Vinnumálastofnun geti aflað upplýsinga hjá viðkomandi notendafyrirtækjum í tengslum við viðskipti aðila er stofnunin telur nauðsynlegar til að hafa eftirlit með framkvæmd laganna þannig að unnt sé að óska eftir þjónustusamningi eða nánari upp-

lýsingum um hið erlenda fyrirtæki, svo sem um nafn þess og nafn þess er fram kemur fyrir hönd fyrirtækisins við gerð samningsins. Er þannig gert ráð fyrir að sams konar skyldur hvíli á notendafyrirtækjum hvort sem þau kaupa þjónustu af starfsmannaleigum eða fyrirtækjum sem senda starfsmenn hingað til lands tímabundið, sbr. 1. gr. frumvarpsins.

Ákvæði 6. gr. laga um starfsmannaleigur fjallar um takmörkun á útleigu á starfsmönnum til fyrirtækja sem þeir hafa áður verið í beinu ráðningarsambandi við. Tilgangur ákvæðisins er að koma í veg fyrir að fyrirtæki segi upp starfsmönnum til þess eins að ráða þá óbeint aftur í gegnum starfsmannaleigu. Ákvæði þetta er mjög mikilvægt í því skyni að veita starfsmönnum ákveðna vernd gegn misnotkun á því ráðningarfyrrkomulagi sem skipulag starfsmannaleigna getur hugsanlega falið í sér. Engu síður hefur reynslan gefið til kynna að í sumum tilvikum kann það að þrengja of mikið að rétti einstaklinga til að velja sér starfsvettvang en dæmi eru um að starfsmenn telji það þjóna hagsmunum sínum betur að ráða sig til starfa hjá starfsmannaleigum. Í ljósi þessa er því lagt til að Vinnumálastofnun fái þrönga heimild til að veita undanþágu frá framangreindri takmörkun í tilvikum þegar starfsmaður leggur fram beiðni þar um og getur rökstutt hagsmuni sína.

### Fylgiskjal.

*Fjármálaráðuneyti,  
fjárlagaskrifstofa:*

#### **Umsögn um frumvarp til laga um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.**

Megintilgangur frumvarpsins er að veita íslenskum stjórnvöldum betri yfirsýn yfir stöðuna á innlendum vinnumarkaði að því er varðar starfsemi erlendra þjónustufyrirtækja hér á landi sem og fjölda erlendra starfsmanna er starfa hjá slíkum fyrirtækjum. Enn fremur er markmiðið að unnt sé að viðhalda því eftirliti sem tíðkast á íslenskum vinnumarkaði með að ákvæði laga og kjarasamninga séu virt svo treysta megi stöðu starfsmanna sem sendir eru tímabundið hingað til lands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Þykir efni frumvarpsins jafnframt vera til þess fallið að stuðla að því að útlendingar sem koma hingað tímabundið á vegum erlendra fyrirtækja dvelji og starfi hér á landi með lögmætum hætti og að áreiðanlegar upplýsingar um þessa útlendinga verði til.

Félagsmálaráðuneyti gerir ráð fyrir að frumvarpið muni leiða til 7,5 m.kr. útgjaldaauka hjá Vinnumálastofnun sem rúmast innan fjárlagaramma stofnunarinnar, en framlög til hennar hækkuðu um 20 m.kr. við 2. umræðu fjárlaga 2007.