

**2005 nr. 139 20. desember****Lög um starfsmannaleigur**

**Tóku gildi 30. desember 2005.** *Breytt með* L. 45/2007 (tóku gildi 31. mars 2007), L. 88/2008 (tóku gildi 1. jan. 2009 nema brbákv. VII sem tók gildi 21. júní 2008), L. 77/2010 (tóku gildi 1. júlí 2010), L. 162/2010 (tóku gildi 1. jan. 2011), L. 126/2011 (tóku gildi 30. sept. 2011), L. 137/2011 (tóku gildi 1. okt. 2011) og L. 34/2013 (tóku gildi 5. apríl 2013; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 2008/104/EB).

Ef í lögum þessum er getið um ráðherra eða ráðuneyti án þess að málefnasvið sé tilgreint sérstaklega eða til þess vísað, er átt við **félags- og jafnréttismálaráðherra** eða **velferðarráðuneyti** sem fer með lög þessi.

**I. kafli. Gildissvið.****■ 1. gr. Gildissvið.**

□ [Lög þessi gilda um starfsmannaleigur á innlendum vinnumarkaði og starfsmenn þeirra. Jafnframt gilda lög þessi um skyldur notendafyrirtækja í tengslum við samning þeirra við starfsmannaleigur.]<sup>1)</sup> [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.]<sup>2)</sup>

□ Með starfsmannaleigu er átt við þjónustufyrirtæki sem samkvæmt samningi leigir út starfsmenn sína gegn gjaldi til að sinna störfum á vinnustað notendafyrirtækis undir verkstjórn þess síðarnefnda.

□ [Með notendafyrirtæki er átt við einstakling, fyrirtæki, opinberan aðila eða annan þann sem stundar atvinnurekstur og hefur starfsmenn starfsmannaleigu til að sinna tímabundnum störfum undir verkstjórn sinni.

□ Með starfsmanni starfsmannaleigu er átt við einstakling sem er ráðinn hjá starfsmannaleigu til að sinna tímabundnum störfum fyrir notendafyrirtæki undir verkstjórn þess.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 34/2013, 1. gr. <sup>2)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

**II. kafli. Skráning og tilkynning.****■ 2. gr. Skráning.**

□ Hver sá sem vill veita starfsmannaleiguþjónustu hér á landi skal tilkynna um það til Vinnumálastofnunar [eigi síðar en sama dag og starfsemin]<sup>1)</sup> hefst í fyrsta skipti.

□ Í tilkynningu til Vinnumálastofnunar skv. 1. mgr. skal koma fram nafn fyrirtækis, kennitala og heimilisfang ásamt nafni fyrirsvarsmanns þess, kennitala hans og heimilisfang. Þegar starfsmannaleigan hefur staðfestu í öðru ríki á Evrópska efnahagssvæðinu eða í EFTA-ríki skulu koma fram upplýsingar um staðfestu fyrirtækis í heimaríki og nafn fyrirsvarsmanns fyrirtækis, heimilisfang í heimaríki og virðisaukaskattsnúmer eða önnur sambærileg heimild um starfsemina sem sýnir fram á að fyrirtæki starfi löglega sem starfsmannaleiga í heimaríkinu samkvæmt lögum þess ríkis.

□ Vinnumálastofnun skal halda skrá yfir þá sem hafa tilkynnt sig samkvæmt lögum þessum og birta hana með aðgengilegum hætti.

□ Öðrum en þeim sem eru á skrá hjá Vinnumálastofnun er óheimilt að veita starfsmannaleiguþjónustu hér á landi.

□ Starfsmannaleigum sem ekki hafa staðfestu á Evrópska efnahagssvæðinu eða í EFTA-ríki er óheimilt að veita hér þjónustu án staðfestu nema samningar sem Ísland á aðild að heimili slíkt.

<sup>1)</sup> L. 137/2011, 1. gr.

**■ 3. gr. Sérstakur fulltrúi.**

□ Starfsmannaleiga sem veitir þjónustu á Íslandi samtals

lengur en tíu virka daga á hverjum tólf mánuðum skal hafa fulltrúa hér á landi. [Fulltrúinn getur verið einn af þeim starfsmönnum starfsmannaleigunnar sem starfa hér á landi.]<sup>1)</sup>

□ Starfsmannaleiga skal tilkynna Vinnumálastofnun um nafn fulltrúa fyrirtækisins hér á landi ásamt kennitölu hans og lögheimili eða dvalarstað hér á landi [eigi síðar en sama dag og]<sup>1)</sup> starfsemi þess hefst hér á landi. Skipti fyrirtækið um fulltrúa á meðan það hefur starfsemi hér á landi skal tilkynna um skiptin án ástæðulastrar tafar.

□ Fulltrúi starfsmannaleigunnar [kemur fram fyrir hönd hennar og]<sup>2)</sup> ber ábyrgð á að veita stjórnvöldum upplýsingar samkvæmt lögum þessum, sem og þær upplýsingar sem starfsmannaleigu 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 birtingu stefnu þannig að bindandi sé að lögum fyrir starfsmannaleiguna. Þessar skyldur fulltrúans skulu haldast tólf mánuðum eftir að starfsemi starfsmannaleigunnar er lokið hér á landi.

□ ...<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 137/2011, 2. gr. <sup>2)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

**■ 4. gr. Tilkynningarskylda.**

□ [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 [sama dag og starfsemin hefst hér á landi]<sup>1)</sup> 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 hvort viðkomandi starfsmenn njóta almannatryggingaverndar í heimaríki]<sup>1)</sup> og starfsréttindi eftir því sem við á.

2. Upplýsingar um dvalarstað og áætlaðan dvalartíma starfsmanna fyrirtækisins 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 eða EFTA-ríkja eða Færeyingar.

4. Nafn og kennitölu notendafyrirtækis eða annað sambærilegt auðkenni þess.

5. ...<sup>2)</sup>

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 um að stofnunin hafi mótttekið gögn skv. 1.–4. tölul. 1. mgr. sem starfsmannaleigunni ber að afhenda notendafyrirtækinu [eigi síðar en tveimur virkum dögum eftir að starfsemi starfsmannaleigunnar hófst hér á landi],<sup>1)</sup> 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, einkum skattýrvöldum, Tryggingastofnun

ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og [Þjóðskrá Íslands],<sup>3)</sup> upplýsingar skv. 1.–4. tölul. 1. mgr. og 3. mgr. eftir því sem við á.<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup> L. 137/2011, 3. gr. <sup>2)</sup> L. 34/2013, 2. gr. <sup>3)</sup> L. 77/2010, 5. gr. <sup>4)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

■ **4. gr. a. Skyldur notendafyrirtækis.**

□ Notendafyrirtæki skal óska eftir skriflegri staðfestingu skv. 2. mgr. 4. gr. um að starfsmannaleiga hafi sinnt tilkynningarskyldu sinni til Vinnumálastofnunar skv. 4. gr. [eigi síðar en tveimur virkum dögum eftir að starfsemi hlutaðeigandi starfsmannaleigu hófst hér á landi].<sup>1)</sup>

□ 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 fyrirtækis skv. 2. mgr. 4. gr., sbr. 1. mgr., óski trúnaðarmaður eða stéttarfélag eftir því.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> L. 137/2011, 4. gr. <sup>2)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

**III. kafli. Almenn ákvæði.**

■ **5. gr. Óheimil gjaldtaka.**

□ Starfsmannaleigu er óheimilt að krefjast greiðslna, semja um eða taka við greiðslum frá starfsmönnum sínum fyrir að bjóða eða veita þeim vinnu, hvort sem er við upphaf ráðningarsambands eða síðar.

■ **5. gr. a.** Starfsmaður starfsmannaleigu skal á þeim tíma sem hann sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og hann hefði notið hefði hann verið ráðinn beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi, sbr. einnig 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, með síðari breytingum.

□ Á þeim tíma er starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki skal veita honum sama aðgang að hvers konar aðbúnaði og sameiginlegri aðstöðu í notendafyrirtækinu, svo sem mötuneyti og samgöngum, og starfsmenn notendafyrirtækisins njóta, nema mismunandi meðferð verði réttlætt á grundvelli málefnalegra ástæðna.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 34/2013, 3. gr.

■ **6. gr. Takmörkun á útleigu.**

□ Starfsmannaleigu sem hefur ráðið til sín starfsmann er hefur áður starfað hjá öðru fyrirtæki er óheimilt að leigja út starfsmanninn til þess fyrirtækis fyrr en sex mánuðir eru liðnir frá því að ráðningarsambandi hans við það fyrirtæki lauk.

□ [Vinnumálastofnun er í undantekningartilvikum heimilt á grundvelli rökstuddrar beiðni starfsmanns að veita undanþágu frá 1. mgr.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

■ **7. gr. Ráðning til notendafyrirtækis.**

□ Starfsmannaleigu er óheimilt að takmarka rétt starfsmanns sem leigður hefur verið til notendafyrirtækis til að stofna síðar til ráðningarsambands við það fyrirtæki.

□ [Veita skal starfsmanni starfsmannaleigu, á þeim tíma sem hann sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki, tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan notendafyrirtækisins, þ.m.t. hlutastörf, til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn

ótfimabundið og starfsmenn notendafyrirtækisins. Heimilt er að veita slíkar upplýsingar með almennum tilkynningum á viðeigandi stað innan notendafyrirtækis.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 34/2013, 4. gr.

■ **8. gr. Skriflegir ráðningarsamningar.**

□ Starfsmannaleiga skal gera skriflega ráðningarsamninga við starfsmenn sína. Samningur skal vera í tvíriti og heldur hvor aðili sínu eintaki. Jafnframt skal veita skriflegar upplýsingar um það verkefni sem starfsmaður er sendur til að vinna við hverju sinni áður en vinnan hefst.

□ [Starfsmannaleiga skal leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns síns að starfsmenntun og starfsþjálfun, meðal annars svo að hann geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika hans í starfi. Gildir það einnig á milli þess sem starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki. Á þeim tíma sem starfsmaður starfsmannaleigu sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki skal starfsmannaleigan jafnframt leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmannsins að starfsmenntun og starfsþjálfun sem ætluð er starfsmönnum hlutaðeigandi notendafyrirtækis.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 34/2013, 5. gr.

**IV. kafli. Eftirlit og viðurlög.**

■ **9. gr. Eftirlit.**

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

□ Berist Vinnumálastofnun rökstudd kvörtun um að starfsmannaleiga hafi brotið gegn ákvæðum laganna ber stofnuninni að kanna málið frekar. Komist stofnunin að þeirri niðurstöðu að starfsmannaleiga hafi brotið gegn ákvæðum laga þessara skal hún krefjast þess með hæfilegum fyrirvara að starfsmannaleigan starfi í samræmi við lög.

■ **10. gr. Upplýsingar í þágu eftirlits.**

□ [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.]<sup>1)</sup>

□ [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.]<sup>1)</sup>

□ 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 láta öðrum í té upplýsingar um starfsemina, starfsmenn eða aðra aðila, ef þeir hafa fengið vitneskjuna vegna starfa sinna og ástæða er til að ætla að henni skuli haldið leyndri.

<sup>1)</sup> L. 45/2007, 22. gr.

■ **11. gr. Tímabundin stöðvun á starfsemi.**

□ Hafir Vinnumálastofnun krafist þess með hæfilegum fyrirvara að starfsmannaleiga fari að lögum og úrbætur hafa ekki verið gerðar, þegar sá frestur er liðinn sem gefinn var, getur Vinnumálastofnun krafist þess að lögregla stöðvi vinnu tímabundið eða loki starfsemi starfsmannaleigunnar tímabundið þangað til úrbætur hafa verið gerðar.

■ **11. gr. a. Dagsæktir.**

□ Fari starfsmannaleiga ekki að lögum þessum getur Vinnumálastofnun krafist þess að hlutaðeigandi fyrirtæki bæti úr annmörkunum innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsæktum.

□ Ákvörðun um dagsektir skv. 1. mgr. skal tilkynnt skriflega á sannanlegan hátt því fyrirtæki sem hún beinist að. Dagsektir geta numið allt að 100.000 kr. hvern dag. Við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal meðal annars líta til fjölda starfsmanna fyrirtækisins og hversu umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

□ Ákvarðanir Vinnumálastofnunar um dagsektir eru aðfararhæfar.

□ Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 137/2011, 5. gr.

■ **12. gr. Kæruheimild.**

□ Heimilt er að kæra ákvörðun Vinnumálastofnunar til [ráðuneytisins]<sup>1)</sup> innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðunina. Kæra telst nægilega snemma fram komin ef bréf um hana hefur borist ráðuneytinu eða verið afhent pósti áður en fresturinn er liðinn.

□ [Ráðuneytið]<sup>2)</sup> 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 stjórnáskilulaga.

<sup>1)</sup> L. 126/2011, 412. gr. <sup>2)</sup> L. 162/2010, 30. gr.

■ **13. gr. Viðurlög.**

□ Brot gegn lögum þessum eða reglugerðum settum sam-

kvæmt þeim varða sektum nema þyngri refsing liggi við að öðrum lögum.

□ Sektir renna í ríkissjóð.

□ . . .<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 88/2008, 233. gr.

**V. kafli. Ýmis ákvæði.**

■ **14. gr. Reglugerðarheimild.**

□ [Ráðherra]<sup>1)</sup> er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara.

<sup>1)</sup> L. 126/2011, 412. gr.

■ **[14. gr. a. Innleiðing á tilskipun.**

□ Með lögum þessum er innleidd tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins 2008/104/EB um starfsmannaleigur, sem vísað er til í 32. lið k XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 149/2012.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 34/2013, 6. gr.

■ **15. gr. Gildistaka.**

□ Lög þessi öðlast þegar gildi. Starfsmannaleiga sem þegar er starfandi á innlendum vinnumarkaði skal uppfylla skilyrði 2. og 3. gr. eigi síðar en 1. febrúar 2006.

■ **16. gr. . . .**

■ **Ákvæði til bráðabirgða.** Lög þessi skulu endurskoðuð innan tveggja ára frá gildistöku þeirra.