

Lög um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra.¹

Lögin eru birt með athugasemdum AFLs Starfsgreinafélags í neðanmálgreinum. Athugasemdirnar voru sendar að beiðni félagsmálanefndar alþingis og haldinn var fundur með nefndinni og fulltrúum verkalyðsfélaga á Austurlandi. Nefndin eða þingmenn gáfu lítið fyrir athugasemdir AFLs sem og annarra verkalyðsfélaga er létu í sér heyra og tóku engar athugasemdir þeirra til greina. Frumvarpið fór því í gegn eins meingallað og það er.

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:

a.

á vegum fyrirtækisins og starfsmaðurinn starfar undir stjórn þess í tengslum við samning við notendafyrirtæki um veitingu þjónustu hér á landi,

b.

á vegum fyrirtækisins til starfsstöðvar eða fyrirtækis í eigu sömu fyrirtækjasamstæðu hér á landi eða

c.

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.

¹ Inngangur:

Síðustu ár hefur atvinnulíf á Austurlandi tekið stakkaskiptum vegna stórframkvæmda á svæðinu. Mikill fjöldi erlendra starfsmanna hafa komið á félagssvæði okkar í tengslum við þessar framkvæmdir og almenna uppbyggingu sem fylgt hefur í kjölfarið.

Talsverð brögð hafa verið að því að brotið hafi verið á erlendu launafólki og kjör þess hafi verið undir lágmarkskjörum smbr. íslenska kjarasamninga. Ástæður þessara brota má rekja til eftirfarandi þátta:

1. Erlend fyrirtæki þekkja ekki til reglna sem hér gilda og leita sér ekki ráðgjafar hjá samstarfsaðilum hér á landi.
2. Erlend fyrirtæki þráast við í lengstu lög að virða lög og kjarasamninga þrátt fyrir ráðgjöf t.d. Ráðgjafa-og endurskoðunarfyrirtækja.
3. Erlend fyrirtæki (og starfsmannaleigur íslenskar sem erlendar) brjóta vísitandi á starfsmönnum sínum og reyna á alla lund að takmarka aðgang stéttarféлага að starfsmönnum sínum og tefja eins og unnt er alla málsmeðferð.

Þetta ástand er farið að bitna beint á félagsmönnum AFLs og má fullyrða að hér á svæðinu eru “félagsleg undirboð” í gangi þrátt fyrir viðleitni félagsins til viðnáms.

Almennt um ofangreint frumvarp:

Frumvarp það sem beðið er um umsögn um, bætir mjög það ástand sem nú ríkir á vinnumarkaði. Það er ljóst að fyrirtæki sem fjallað er um í tölulíðum 1 og 2 í inngangi hér að ofan, munu að öllum líkindum virða gildandi kjarasamninga eftir gildistöku þessara laga. Á hinn bóginn má búast við því að fyrirtæki sem vísitandi brjóta á starfsfólki sínu í dag munu halda því áfram enda eru viðurlög samkvæmt þessu frumvarpi óljós og erfitt getur reynst að sannreyna brot fyrirtækja.

Frumvarpið kveður aðallega á um skyldur fyrirtækja til að veita Vinnumálastofnun upplýsingar.

AFL – Starfsgreinafélag Austurlands óttast að slík ákvæði hafi lítið að segja gagnvart fyrirtækjum sem vísitandi brjóta á starfsfólki sínu. Fyrirtækin geta auðveldlega afhent skjöl sem virðast uppfylla lög og samninga og eru gerð einungis til þess arna.

2. gr.²
Stjórnsýsla.

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

3. gr.
Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *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.
2. *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 löggjafar 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 launabætti, yfirvinnugreiðslur, réttindi til orlofs, hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma.
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.

² **Félagsleg undirboð:**

Það er skoðun AFLs – Starfsgreinafélags Austurlands að til að berjast gegn félagslegum undirboðum á vinnumarkaði þurfi:

1. Skýrar reglur og hörð viðurlög við brotum á lágmarkskjörum launafólks.
2. Tryggt upplýsingaflæði til erlends launafólks og aðgang stéttarféлага að erlendum launafólki þannig að unnt sé að afla réttra upplýsinga um kjör þess.

Á síðasta ári hefur AFL kært til lögreglu í tvígang augljós brot á lögum, vegna erlendra launamanna hér á svæðinu, en í bæði skiptin urðu viðbrögð yfirvalda lítil sem engin og starfssemin hélt áfram þar til AFL greip til frekari aðgerða.

5. [Lög nr. 47/2003](#), um eftirlit með skipum, 4. gr.
6. [Lög nr. 60/1998](#), um loftferðir, VI. kafli.
7. [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.³

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 heildarréttur 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 hlutaðeigandi fyrirtæki eða samkvæmt kjarasamningi eða löggjöf í því ríki þar sem hann starfar að jafnaði.

3

Það er skoðun stjórnar AFLs svo og fjölmargra funda trúnaðarmanna félagsins á svæðinu, að erlend fyrirtæki svo og starfsmannalaleigur, hafa í mörgum tilfellum beitt erlent starfsfólk sitt þvingunum. Ljóst er að jafnvel lág laun á íslenskan mælikvarða, geta verið mjög há í heimalandi starfsfólksins. Ennfremur höfum við ítrekað fengið heimildir fyrir því að erlendu launafólki er hóttað brottrekstri og heimflutningi, ræði það við fulltrúa félagsins eða yfirvöld. Þá eru óstaðfestar heimildir fyrir því að einstök fyrirtæki gefi út fyrirmæli um hvað starfsfólk skuli segja yfirvöldum eða fulltrúum stéttarfélagi og jafnvel munu vera dæmi um að dreift hafi verið fjölrítuðu plaggi með fyrirmælum um það hverju starfsmenn skuli ljúga um launakjör sín.

6. gr.⁴

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.⁵

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.

⁴ Í einu tilviki, sem nú er til rannsóknar hjá félaginu, eru uppi grunsemdir um að erlent fyrirtæki, með aðstoð íslensks samstarfsaðila, gefi út launaseðla með eðlilegum launum og skili sköttum og skyldum samkvæmt þeim – en greiði síðan erlendu starfsfólki mun lægri laun, samkvæmt ráðningarsamningi gerðum í heimalandi starfsmanna og sem hefur aldrei verið sýndur Vinnuálagstofnun eða stéttarfélagi hér á landi. Starfsmenn þessa fyrirtækis hafa skýr fyrirmæli um að svara öllum fyrirspurnum á þá lund að þeir fái greidd laun samkvæmt íslensku launaseðlunum og hótáð brottrekstri og jafnvel öðru verra, skýri þeir satt og rétt frá.

⁵ **Skert samkeppnisstaða “heiðarlegra fyrirtækja”.**

Í samtölum við forráðamenn og yfirmenn fjölda íslenskra fyrirtækja síðustu misseri hefur ítrekað komið fram að fyrirtæki sem virða lög og kjarasamninga standa nú frammi fyrir því að vera í samkeppni við fyrirtæki sem brjóta á starfsfólki sínu, virða ekki kjarasamninga og sinna hvorki um öryggi starfsmanna sinna né aðbúnað.

Það má vera öllum ljóst að slík starfssemi er ekki vænleg til að styrkja það velferðarkerfi sem íslenska þjóðin hefur byggt upp á síðustu áratugum.

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 váttryggingafjárhæðina 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 váttryggingu 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 eða EFTA-ríkja eða Færeyingar.

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, einkum skattyfirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, upplýsingar skv. 1.–3. tölul. 1. mgr. og 3. mgr. eftir því sem við á.

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

9. gr.⁶

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.⁷

⁶ Grein 9. – Ekki góð grein. Unnt er framkvæma stór verkefni með stórum hóp sérhæfðra starfsmanna á fjórum vikum. Upplýsingaskyldan ætti að vera fyrir hendi. Stingum upp á að grein 9 verði felld niður.

⁷ Grein 11. Hvað gerist ef notendafyrirtæki sinnir ekki þessari skyldu sinni. Hér vantar ákvæði um að notendafyrirtækið sé ábyrgt fyrir brotum erlends fyrirtækis eða starfsmannaleigu, hafi það ekki fengið umræddar upplýsingar og/eða ákvæði um viðurlög ef þjónusta viðkomandi fyrirtækis er móttækin áður en upplýsingarnar hafa verið veittar. Ennfremur: Hvaða viðurlög eru við því ef notendafyrirtæki sinnir ekki tilmælum stéttarfélags og/eða trúnaðarmanns félagsins. Hvað er eðlilegur frestur á því að standa skil á umbeðnum upplýsingum? AFL vekur athygli á því að reynsla okkar síðustu misseri sýnir að það er tilgangslaust að setja reglur og lög ef ekki eru skýr ákvæði um viðurlög.

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 þjónustunnar, 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 mannvirkjagerðar 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.⁸

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.⁹

Upplýsingar í þágu eftirlits.

⁸ **Grein 12.** Afskaplega veik grein og sérstaklega í ljósi þeirra miklu hagsmuna sem um ræðir. Hér vantar skýrara orðalag og ákvæði um viðurlög. Varðandi síðustu setningu greinarinnar skiljum við ekki alveg hvers vegna á að krefja fyrirtæki um að fara eftir lögum – við höldum að það væri grundvallarregla í þjóðfélagi okkar að einstaklingar og félög færu að lögum. Ef fyrirtæki eru staðin að lögbrotum á ekki að “biðja” þau um að fara að lögum heldur beita viðurlögum svo sem gert er við alla almenna borgara er brjóta lög.

⁹ **Grein 13.** Ákvæði um aðgang stéttarfélaga þarf að vera mun viðtækara og m.a. að tryggja:

1. Að Vinnumálastofnun upplýsi viðeigandi stéttarfélag um alla þjónustusamninga smbr. gr. 8.
2. Að stéttarfélög geti fengið afrit ráðningarsamninga án tillits til þess hvort um grun á gildandi kjarasamningum sé að ræða. (framh. Næstu síðu)
3. Stéttarfélögum sé tryggður aðgangur að erlendu starfsfólki, vinnusvæðum og kaffistofum, matsölum. Ennfremur að Stéttarfélögum sé heimilt að boða til vinnustaðafunda á vinnutíma smbr. gildandi kjarasamninga, svo oft sem nýjir hópar starfsmanna taka til starfa á félagssvæðinu. Einnig að stéttarfélögum sé heimilt að dreifa upplýsingabæklingum og hengja upp tilkynningar í matsölum og kaffistofum og á vinnustöðum.

Ennfremur að ákvæði séu um viðurlög við brotum á þessum ákvæðum og að stéttarfélagi sé heimilt að kalla til lögreglu til að fá aðgang að erlendu starfsfólki fyrirtækja, sé reynt að hindra þennan aðgang.

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 liggja 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 pósthjónustu 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 stjórnssýslulaga.

18. gr.

Viðurlög.

Brot gegn lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim varða sektum nema þyngri refsing liggja 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 berra stofnana innan aðildarríkja að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið, EFTA-ríkis eða Færeyja.

20. gr.

Innleiðing á tilskipun.

Lög þessi eru sett til innleiðingar á tilskipun 96/71/EB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu.

21. 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. júní 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. maí 2007 veiti það þjónustu hér á landi á þeim tíma.

22. 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 Vinnuálastofnun 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.

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.

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 um að stofnunin hafi móttengið 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, einkum skattýfirvöldum, Tryggingastofnun ríkisins, Útlendingastofnun, Vinnueftirliti ríkisins og Þjóðskrá, upplýsingar skv. 1.–4. tölul. 1. mgr. og 3. mgr. eftir því sem við á.

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 tilkynningarskyldu 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 fyrirtækis 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 nauðsynleg til að fylgjast með framkvæmd laga þessara, þ.m.t. þjónustusamning.

Samþykkt á Alþingi 16. mars 2007.