

**Samkomulag um útlendinga á íslenskum vinnumarkaði**

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa orðið ásátt um eftirfarandi málsmeðferð í ágreiningsmálum er varða erlenda starfsmenn.

**Forsendur og sameiginleg markmið**

Samtökin eru sammála um að skuldbindingar Íslands samkvæmt EES-samningnum um frjálst flæði vöru, fjármagns, þjónustu og launafólks yfir landamæri ríkja hafi jákvæð áhrif á hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja hér á landi samfara auknu framboði á vörum og þjónustu, útbreiðslu þekkingar milli landa, aukinni samkeppni milli fyrirtækja, framþróunar á ýmsum sviðum samfélagsins og fjölgunar starfa.

EES samningurinn felur í sér að ríkisborgarar aðildarríkjanna geta farið á milli landa í atvinnuskyni án atvinnuleyfis. Fyrirtæki sem þar hafa staðfestu eiga einnig rétt á að veita þjónustu í öðru aðildarríki með eigin starfsmönnum án sérstaks leyfis. Ríkisborgarar EFTA ríkja eiga í meginatriðum sama rétt samkvæmt stofnsamningi EFTA.

Meginreglan er að aðrir útlendingar (þriðja lands borgarar) verða ekki ráðnir til vinnu hér á landi án atvinnuleyfis.

Aðilar þessa samkomulags eru þeirrar skoðunar að breytingar á samsetningu vinnuafis vegna fjölgunar útlendinga á íslenskum vinnumarkaði, eigi ekki að raska gildandi fyrirkomulagi við ákvörðun launa og annarra starfskjara launafólks með kjarasamningum. Áfram verði byggt á gildandi reglum um framkvæmd kjarasamninga.

Það er sameiginlegt viðfangsefni aðila að stuðla að því að fyrirtæki, sem nýta erlent vinnuafli vegna framleiðslu sinnar eða þjónustu, greiði laun og starfskjör í samræmi við kjarasamninga og lög hér á landi.

Ef kjarasamningar eru ekki virtir grefur það undan starfsemi annarra fyrirtækja og spillir forsendum eðlilegrar samkeppni og dregur úr ávinningi alls samfélagsins af traustu og heilbrigðu atvinnulífi.

Aðilar eru sammála um að aðlögun erlends vinnuafis og erlendra fyrirtækja að venjum og hefðum á íslenskum vinnumarkaði og samfélagi sé til þess fallin að skapa traust og frið í samskiptum aðila.

Réttur launafólks til að vinna tiltekin störf er í lögum víða bundinn skilyrðum um að viðkomandi hafi lokið tilteknu námi eða öðlast sérstaka löggildingu til að mega starfa í starfsgreininni. EES- samningurinn kveður á um rétt erlends launafólks til að fá menntun sína, starfsréttindi og starfsreynslu sem það hefur aflað í öðru EES-ríki viðurkennd hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem um það gilda.

**Meginreglur um starfskjör útlendinga**

Með þessu samkomulagi vilja Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tryggja framkvæmd gildandi laga um starfskjör útlendinga á íslenskum vinnumarkaði. Þessar reglur er einkum að finna á eftirfarandi sviðum:

- *Laun og önnur starfskjör.* Í lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, er kveðið á um að laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skuli vera lágmarkskjör, óháð þjóðerni fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningur tekur til.
- *Starfsmenn erlendra þjónustufyrirtækja, þar með talið starfsmannaleiga.* Lög um réttarstöðu starfsmanna sem starfa tímabundið á Íslandi á vegum erlendra fyrirtækja nr. 54/2001, kveða m.a. á um að starfsmenn skuli, meðan þeir starfa hér, njóta kjarasamningsbundinna launa, orlofsréttinda og reglna á sviði aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis á vinnustöðum.
- *Frjáls för launafólks.* EES-samningurinn og lög um frjálsan atvinnu- og búseturétt launafólks innan Evrópska efnahagssvæðisins nr. 47/1993, kveða á um að óheimilt sé að láta launafólk sem er ríkisborgari annars EES-ríkis en þess sem það starfar í gjalda þjóðernis síns hvað viðvíkur ráðningar- og vinnuskilyrðum, einkum og sér í lagi hvað varðar launakjör.
- *Atvinnuleyfi ríkisborgara þriðju ríkja.* Lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002, kveða á um að atvinnuleyfi veiti rétt til að vinna hér á landi samkvæmt þeim lögum og reglum sem gilda á íslenskum vinnumarkaði og að fyrir liggi ráðningarsamningur sem tryggi starfsmanni laun og önnur starfskjör til jafns við heimamenn, sbr. lög nr. 55/1980.

### **Upplýsingar um laun og önnur starfskjör erlends launafólks**

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarfélaganna á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki, sbr. 9. gr. l. 80/1938. Sé rökstuddur grunur um brot gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks hefur trúnaðarmaður á grundvelli þessa samkomulags rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá viðkomandi vinnuveitanda og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist.

Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn og ber sömu skyldur.

Upplýsingarnar skulu að jafnaði veittar með því að trúnaðarmaður fái að sjá afrit af launaseðlum eða öðrum gögnum er staðfesti launagreiðslur og önnur starfskjör hlutaðeigandi starfsmanna. Trúnaðarmanni er óheimilt að fara með upplýsingarnar út af vinnustaðnum. Trúnaðarmaður skal gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum stéttarfélagsins þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar þeir fá vitneskju um.

Fallist vinnuveitandi ekki á beiðni trúnaðarmanns um að veita honum aðgang að upplýsingum um laun og önnur starfskjör útlendinga og/ eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt, sbr. lög 55/1980, lög. 54/2001 og reglugerð nr. 1612/68/EBE um frjálsa för launþega, sbr. lög nr. 47/1993 og ekki hefur tekist að leysa þann ágreining innan fyrirtækis er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

## Samráðsnefnd ASÍ og SA

Samráðsnefnd ASÍ og SA sem fjallar um málefni útlendinga samkvæmt samningi þessum skal skipuð fjórum fulltrúum, tveimur skipuðum af ASÍ og því landssambandi sem málið varðar og tveimur fulltrúum skipuðum af SA.

Samráðsnefnd skal leita leiða til að upplýsa mál sem vísað er til hennar skv. framangreindum reglum og leiða ágreining til lykta með viðræðum sín á milli.

Mál sem vísað er til nefndarinnar skulu tekin til umfjöllunar í nefndinni innan tveggja vikna nema sérstakar ástæður hamli.

Við athugun máls getur nefndin krafist nauðsynlegra gagna frá viðkomandi vinnuveitanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem málið varðar og eftir því sem við á um starfsréttindi þeirra sem eru í störfum sem slíkra réttinda er krafist. Heimildin tekur til þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningar aðildarfélaganna ASÍ félaga taka til, sbr. 1. gr. laga 55/1980.

Trúnaðarmaður eða fulltrúi stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns er óbundinn af trúnaði varðandi samskipti sín við nefndina vegna mála sem þar eru til umfjöllunar. Þá geta fulltrúar í samráðsnefndinni leitað til trúnaðarmanns eða fulltrúa stéttarfélags sem komið hefur í stað trúnaðarmanns samkvæmt framansögðu til að afla frekari upplýsinga vegna þeirra mála sem til umfjöllunar eru.

Samráðsnefnd og einstakir fulltrúar í nefndinni skulu gæta trúnaðar um upplýsingar sem aflað er frá atvinnurekanda, trúnaðarmanni eða fulltrúa stéttarfélags og er óheimilt að afhenda eða greina þriðja aðila frá efni þeirra.

Niðurstaða nefndarinnar skal kynnt deiluaðilum.

Þrátt fyrir niðurstöðu nefndarinnar er heimilt að vísa máli til dómstóla. Trúnaðarskylda skv. framansögðu hindrar í því tilviki ekki framlagningu gagna í dómsmáli.

Reykjavík 2004

Lokaskjal 6. mars 2004

### Bókun

Aðilar munu jafnframt beina því til félagsmálaráðherra að samkomulagi þessu verði veitt almennt gildi á sama hátt og samningum aðildarsamtaka vinnumarkaðarins samkvæmt lögum um stafskjör launafólks, nr. 55/1980. Samkomulaginu verði þannig veitt lagagildi hvað varðar málsmeðferð í ágreiningsmálum um hvort laun og ráðningarkjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði séu í samræmi við ákvæði laga og kjarasamninga á því starfssviði sem samkomulagið tekur til. Sjá nánar eftirfarandi tillögu til breytinga á lögum nr. 55/1980.

## **Tillaga til breytinga á lögum nr. 55/1980**

**2. gr.** Samningar aðildarsamtaka vinnumarkaðarins um málsmeðferð í ágreiningsmálum, um hvort laun og ráðningarkjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði séu í samræmi við ákvæði laga og kjarasamninga, hafa sama almenna gildi og samningar þeirra um laun og önnur starfskjör, sbr. 1. gr.

## **Wolff & Müller / 2004**

### **Ábyrgð aðalverktaka á vangoldnum launum undirverktaka**

C-60/03. Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix.

Dómur uppkveðinn 12. október 2004.

**Efnisorð:** 49. gr. Rs. - Takmarkanir á veitingu þjónustu yfir landamæri ríkja - Fyrirtæki í byggingariðnaði - Undirverktakar - Ábyrgð aðalverktaka gagnvart starfsmönnum undirverktaka að því er varðar rétt þeirra til lágmarkslauna.

---

Í málinu *Wolff & Müller* frá 2004<sup>1</sup> fjallar Evrópudómstóllinn í fyrsta sinn um löggjöf aðildarríkis í ljósi skuldbindinga þess samkvæmt tilskipun 96/71/EB um útsenda starfsmenn. Í þessu máli var tekist á um þá spurningu hvort túlka megi lög aðildarríkis þar sem mælt er fyrir um ábyrgð aðalverktaka á vangoldnum launum undirverktaka sem lið í aðgerðum aðildarríkis til að tryggja eftirfylgni með framkvæmd tilskipunar 96/71/EB um útsenda starfsmenn.

Málið snerist um gildi þýskra laga (þ. Arbeitnehmer-EntsendeGesetz) sem kveða m.a. á um að fyrirtæki sem semur við annað fyrirtæki um ákveðna þjónustu á byggingasvæði, beri ábyrgð á þeim skuldbindingum sem það fyrirtæki stofnar til, undirvertakar þess eða hver sá sem leigir til sín vinnuafli, varðandi greiðslu lágmarkslauna og greiðslu gjalda til sameiginlegra sjóða skv. kjarasamningi. Með lágmarkslaunum í skilningi þessara laga er átt við upphæð sem greiða ber til starfsmanna eftir að tekjuskattur hefur verið dreginn frá, gjöld vegna almannatrygginga, endurmenntunargjöld eða aðrar félagslegar greiðslur.

Upphaf þessa máls var að Pereira Félix, portúgalskur ríkisborgari, starfaði í Þýskalandi frá 21. febrúar til 15. maí 2000 við lagningu múrsteina (e. bricklayer) á vegum byggingafyrirtækis með staðfestu í Portúgal, en umrætt fyrirtæki hafði tekið að sér, með samningi við þýska fyrirtæki Wolff & Müller, ákveðna vinnu við múrverk (e. concreting and reinforced-concrete work).

Með stefnu þingfestri 4. september 2000 fyrir vinnuréttardómstól í Þýskalandi, höfðaði Pereira Félix mál sameiginlega og í sitt hvoru lagi gegn vinnuveitanda sínum, þ.e. hinu portúgalska fyrirtæki og Wolff & Müller, til greiðslu vangoldinna launa að upphæð DEM 4,019.23. Mál sitt gegn Wolff & Müller byggði hann á því fyrirtækið bæri samkvæmt þýskum lögum ábyrgð á kröfu vegna vangoldinna launa hans.

---

<sup>1</sup> C-60/03. Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix [2004]

Wolff & Müller mótmælti þessari kröfu, einkum með vísan til þess að ákvæði framangreindra laga færi í bága við atvinnufrelsisákvæði þýsku stjórnarskrárinnar og reglur um frjáls þjónustuviðskipti sem nýtu verndar samkvæmt Rómarsáttmálanum.

Vinnuréttardómstóllinn í Berlín féllst á kröfu Pereira Félix, en áfrýjunardómstóll sem málinu var vísað til óskaði eftir álit Evrópudómstólsins. Áfrýjunardómstóllinn lét í ljós það álit sitt að hann teldi að lagaskilyrðum væri fullnægt til að fella þessa ábyrgð á Wolff & Müller. Þá taldi hann að þessi ábyrgðaregla stangaðist ekki á við þýsku stjórnarskrána þar sem hún uppfyllti kröfur um meðalhóf.

Áfrýjunardómstóllinn taldi hins vegar mögulegt að þessi regla gæti haft takmarkandi áhrif á frjáls þjónustuviðskipti í skilningi 49. gr. Rs. Dómstóllinn benti á að sú ábyrgð sem þessi lög feldu á aðalverktaka gæti haft það í för með sér fyrir þýsk fyrirtæki að þau yrðu að kanna mjög gaumgæfilega fjárhagslega stöðu erlendra verktaka áður en gengið væri til samninga við þá. Í því fælist aukinn kostnaður og stjórnsýsla, ekki aðeins fyrir aðalverktakann, heldur einnig undirverktaka. Slíkar kvaðir takmörkuðu veitingu þjónustu á þýskum byggingamarkaði af hálfu fyrirtækja með staðfestu í öðrum aðildarríkjum og gerðu viðskipti á þessu sviði yfir landamæri aðilar ríkja síður áhugaverð fyrir vikið.

Í umfjöllun sinni bendir Evrópudómstóllinn á að aðildarríkjum beri skv. 5. gr. tilskipunarinnar að grípa til viðeigandi ráðstafana til að vinna gegn vanefndum á ákvæðum hennar. Ber þeim sérstaklega að tryggja að starfsmenn eða fulltrúum þeirra sé gert kleift með viðeigandi réttarúrræðum að tryggja efndir atvinnurekanda á skyldum sínum samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar.

Mikilvægur þáttur í skyldum aðildarríkja er, sbr. c-lið 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar, er að tryggja að erlend fyrirtæki greiði starfsmönnum sendir eru til tímabundinna starfa á yfirráðasvæði þeirra tilskilin lágmarkslaun. Þá segir Evrópudómstóllinn að af orðalagi 5. gr. tilskipunarinnar megi ráða að aðildarríki hafi mikið svigrúm (e. a wide margin of appreciation) til að ákveða form og nánari efni þeirra reglna sem hér um ræðir. Í 5. gr. tilskipunarinnar segir orðrétt: "Aðildarríkin skulu gera viðeigandi ráðstafanir ef ekki er farið að ákvæðum þessarar tilskipunar. Þau skulu einkum tryggja að starfsmenn og/eða fulltrúar þeirra eigi vól á viðunandi málsmeðferð til fullnustu á skuldbindingum samkvæmt þessari tilskipun."<sup>2</sup> Við mat sitt á því hvert efni slíkra reglna eigi að vera ber þeim

---

<sup>2</sup> Article 5. Measures. „Member States shall take appropriate measures in the event of failure to comply with this Directive. They shall in particular ensure that adequate procedures are available to workers and/or their representatives for the enforcement of obligations under this Directive.”

hins vegar að gæta að grundvallarreglum Rómarsáttmálans um bann við mismunun EES-ríkisborgara og fyrirtækja á grundvelli þjóðernis þeirra og reglum um frelsi í þjónustuviðskiptum milli aðildarríkja.

Það sem vekur e.t.v. mesta athygli við lestur þessa dóms eru þau orð dómstólsins að eitt af markmiðum þýska löggjafans með setningu þessara laga hafi verið að koma í veg fyrir ósanngjarna samkeppni (e. unfair competition) af hálfu fyrirtækja sem greiddu starfsmönnum sínum laun undir lágmarkskjörum.<sup>3</sup> Slíkt markmið geti að mati Evrópudómstólsins komið til skoðunar sem grundvallarskilyrði<sup>4</sup> sem réttlætt geti takmörkun á veitingu þjónustu yfir landamæri aðildarríkja Evrópusambandsins að því tilskyldu að gætt sé að meginreglum Rómarsáttmálans um bann við allri mismunun á grundvelli þjóðernis.

Það eru ekki síður þau ummæli dómstólsins að það ekki þurfi að vera um mótsögn að ræða milli þess markmiðs að viðhalda sanngjörnum samkeppnisskilyrðum annars vegar og tryggja hagsmuni launafólks hins vegar. Á þetta sé sérstaklega bent í formála tilskipunar en þar segir í 5 lið, að svo stuðla megi að [...] veitingu þjónustu milli landa þurfi frjálsa samkeppni og ráðstafanir sem tryggja að réttindi starfsmanna séu virt.<sup>5</sup>

Niðurstaða Evrópudómstólsins í þessu máli varð því sú að 5. gr. tilskipunar 96/71/EB um útsenda starfsmenn, túlkuð í ljósi 49. gr. Rómarsáttmálans, komi ekki í veg fyrir, að aðildarríki mæli fyrir um að það fyrirkomulag skuli gildi þegar byggingaverktaki semur við undirverktaka um framkvæmd tiltekinna verkþátta þá verði hann ábyrgur ásamt með undirverktakanum fyrir skuldbindingu þess síðarnefnda að greiða starfsmönnum sínum tilskilin lágmarkslaun eða til inna af hendi skv. kjarasamningi greiðslur til sameiginlegra sjóða launafólks.

---

<sup>3</sup> Málsgrein 41.

<sup>4</sup> e. overriding requirement capable of justifying a restriction.

<sup>5</sup> (5) Whereas any such promotion of the transnational provision of services requires a climate of fair competition and measures guaranteeing respect for the rights of workers;

C-60/03. 12. október 2004. Wolff & Müller GmbH & Co. KG v José Filipe Pereira Félix.

Efnisorð: 49. gr. Rs. - Takmarkanir á veitingu þjónustu yfir landamæri ríkja - Fyrirtæki í byggingariðnaði - Undirverktakar - Ábyrgð aðalverktaka gagnvart starfsmönnum undirverktaka að því er varðar rétt þeirra til lágmarkslauna.

Article 5 of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, interpreted in the light of Article 49 EC, does not preclude, in a case such as that in the main proceedings, a national system whereby, when subcontracting the conduct of building work to another undertaking, a building contractor becomes liable, in the same way as a guarantor who has waived benefit of execution, for the obligation on that undertaking or that undertaking's subcontractors to pay the minimum wage to a worker or to pay contributions to a joint scheme for parties to a collective agreement where the minimum wage means the sum payable to the worker after deduction of tax, social security contributions, payments towards the promotion of employment or other such social insurance payments (net pay), if the safeguarding of workers' pay is not the primary objective of the legislation or is merely a subsidiary objective.