

Nefndasvið Alþingis  
Efnahags- og viðskiptanefnd  
Austurstræti 8-10  
150 Reykjavík

Reykjavík, 25. maí 2020

## **Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til laga um stuðning úr ríkissjóði vegna greiðslu hluta launakostnaðar á uppsagnarfresti**

BSRB hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um stuðning úr ríkissjóði vegna greiðslu hluta launakostnaðar á uppsagnarfresti, 811. mál.

BSRB gerir alvarlegar athugasemdir við að stjórnvöld hafi ekki haft samráð við bandalagið, sem eru heildarsamtök launafólks á Íslandi, við samningu frumvarpsins. Frumvarpið er nýmæli, varðar stórtækar aðgerðir á vinnumarkaði og það þekkist ekki að slík lög séu sett án víðtæks samráðs við alla aðila vinnumarkaðarins. Aðstæður í þjóðfélaginu eru óvenjulegar um þessar mundir og það er nauðsynlegt að bregðast hratt við. Því mikilvægt að samráð sé haft við hagsmunasamtök launafólks til að stuðla að því að lagasetning af þessu tagi, sem leiðir til mikilla fjárútláta úr ríkissjóði til fyrirtækja, sé vel úr garði gerð og í sátt við samfélagið.

### **Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins**

#### 3. gr. Orðskýringar

BSRB leggur til að skilgreiningin á *launamanni* í 3. tl. 3. gr. verði breytt og að hún hljóði svo: „Hver sá sem vinnur launað starf í annarra þjónustu.“ og þannig verði tekin út tilvísun í ráðningarsamning. Í öðrum lögum þar sem sambærileg hugtök eru skilgreind, svo sem í lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, lögum um orlof nr. 30/1987 og lögum um atvinnuleysistryggingar er almennt ekki vísað til ráðningarsamninga. Hugtakið ráðningarsamningur er hvergi skilgreint í íslenskum lögum, en ráðningarsamningar geta komist á með ýmsum hætti. Þannig eru munnlegir samningar til dæmis jafngildir skriflegum samningum og oft er misbrestur á því að skriflegir samningar séu gerðir, þótt atvinnurekendum beri skylda til þess að gera þá skv. kjarasamningum. Eðlilegt væri að nota sömu skilgreiningu og er almennt notuð í íslenskri löggjöf, en sameiginleg hugtaksatriði í þeim skilgreiningum eru að laun séu greidd og að unnið sé í þjónustu annarra.

#### 4. gr. Skilyrði

Frumvarp þetta er lagt fram samhliða fleiri málum sem hluti af aðgerðum ríkisstjórnarinnar vegna heimsfaraldurs kórónuveiru, þar á meðal er frumvarp um framlengingu á hlutabótaleiðinni, mál nr. 813. Í því máli eru sett ýmis strangari skilyrði fyrir veitingu hlutabóta og eru þau í flestu sambærileg við skilyrðin sem koma fram í 4. gr. þessa frumvarps um greiðslu hluta launakostnaðar á uppsagnarfresti. Þó er eitt skilyrði í hlutabótafrumvarpinu sem er ekki í þessu frumvarpi, en það er að sett er hámark á laun sem atvinnurekandi má greiða eigendum

sínum og æðstu stjórnendum. BSRB leggur til að sambærilegt skilyrði verði sett inn í þessi lög, enda skýtur skökku við að skilyrði séu ekki með sama hætti fyrir úrræði sem eiga að nýtast sömu fyrirtækjum að einhverju leyti.

#### 11. gr. Réttindi launamanns

Í þessari grein er kveðið á um skyldu atvinnurekanda til þess að upplýsa starfsmenn sem hann hefur sagt upp og fengið greiddan stuðning vegna, um áform sín um að ráða að nýju í sambærilegt starf og gera þeim starfstilboð. BSRB hefur ýmsar athugasemdir við þessa grein frumvarpsins. Engin skilyrði eru sett um hvernig atvinnurekendur skulu bjóða störf að nýju. Á það að gerast skriflega eða er símtal nóg? Ef fyrirtæki segir upp miklum fjölda starfsfólks og nýtir úrræði frumvarpsins, ætlar svo að ráða að nýju í hluta þeirra starfa (e.t.v. allt sambærileg störf), hvaða starfsmenn eiga þá forgangsrétt að nýju störfunum? Í sumum kjarasamningum kunna að vera ákvæði um þetta, en í öðrum ekki. Þá er alveg óljóst hver mun hafa eftirlit með því að fyrirtæki framfylgi þessari skyldu sinni, en ekki virðist gert ráð fyrir því að Skatturinn hafi eftirlit með þessu ákvæði. Er gert ráð fyrir að starfsmenn sem telja fram hjá sér gengið við ráðningar að nýju höfði skaðabótamál á hendur atvinnurekanda?

Þá telur BSRB að skylda til endurráðningar og forgangsréttur þeirra sem sagt er upp störfum þurfi að gilda mun lengur en í 12 mánuði. Ljóst er að mikil óvissa er uppi í efnahagslífinu og má sem dæmi nefna að Ícelandair taldi sig þurfa að gera samninga til fimm ára við starfsfólk sitt vegna þeirrar óvissu. Þá er gert ráð fyrir að stuðningurinn sé tekjufærður í bókhaldi fyrirtækja á sex árum (8. gr.). Eðlilegt væri að miða í það minnsta við 36 mánuði og jafnvel lengur.

BSRB er tilbúið til að gera grein fyrir þessum athugasemdum á fundi þingnefndar ef þess er óskað.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind  
lögfræðingur