

Frumvarp til laga

um tímabundna ráðningu starfsmanna.

(Lagt fyrir Alþingi á 130. löggjafarþingi 2003–2004.)

1. gr.

Gildissvið.

Lög þessi gilda um starfsmenn með tímabundna ráðningu, sbr. a-lið 3. gr.

Lög þessi gilda ekki um:

- nemendur sem ráðnir eru tímabundið á grundvelli samninga um grunnstarfsnám eða annarra námssamninga,
- starfsmenn sem ráðnir eru á grundvelli tímabundinna ráðningarsamninga sem eru liðir í þjálfunar-, aðlögunar- eða endurmenntunaráætlunum er njóta stuðnings opinberra aðila, eða
- starfsmenn sem framleigufyrirtæki útvega öðrum fyrirtækjum,
- embættismenn, sbr. 22. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

2. gr.

Markmið.

Markmið laga þessara er að bæta tímabundnar ráðningar með því að tryggja meginregluna um að starfsmönnum með tímabundna ráðningu sé ekki mismunað miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Enn fremur er lögum þessum ætlað að koma í veg fyrir misnotkun er byggist á því að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum án hlutlægra ástæðna.

3. gr.

Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- Starfsmaður með tímabundna ráðningu* er starfsmaður með ráðningarsamning við vinnuveitanda þar sem lok samningsins ákvarðast af hlutlægum ástæðum, til dæmis tiltekinni dagsetningu, lokum afmarkaðs verkefnis eða ef upp koma tilteknar aðstæður.
- Sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu* er starfsmaður með ótímabundinn ráðningarsamning við sama fyrirtæki og starfsmaður með tímabundna ráðningu og vinnur sama eða sambærilegt starf að teknu tilliti til annarra áhrifaþátta, svo sem kunnáttu eða hæfni. Þegar ekki er til að dreifa sambærilegum starfsmanni með ótímabundna ráðningu í sama fyrirtæki skal samanburður gerður með vísan til hlutaðeigandi kjarasamnings eða, þar sem slíkur samningur er ekki fyrir hendi, með vísan til gildandi laga, annarra kjarasamninga eða venju.

4. gr.

Vernd gegn mismunun.

Starfsmaður með tímabundna ráðningu skal hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu af þeirri ástæðu einni að hann er ráðinn tímabundið nema það sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Þegar krafist er ákveðins starfsaldurs til að öðlast tiltekin starfskjör skulu sömu skilyrði gilda fyrir starfsmann með tímabundna ráðningu og sambærilegan starfsmann með ótímabundna ráðningu nema krafan um mismunandi starfsaldur sé byggð á hlutlægum ástæðum.

5. gr.

Framlenging eða endurnýjun tímabundinnar ráðningar.

Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þá er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning embættismanns eða stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur kemst á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings.

Aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að semja um annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og vinnuveitanda í þeirri atvinnugrein sem kjarasamningurinn tekur til. Sá samningur skal þá gilda um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er hann tekur til.

6. gr.

Upplýsingagjöf og endurmenntun.

Vinnuveitandi skal veita starfsmanni með tímabundna ráðningu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan fyrirtækis, þar með talin hlutastörf, til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og aðrir starfsmenn. Heimilt er að veita slíkar upplýsingar í almennum tilkynningum á viðeigandi stöðum innan fyrirtækis.

Vinnuveitandi skal enn fremur leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun, meðal annars í því skyni að hann geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika í starfi.

Þá skal vinnuveitandi leitast við að veita trúnaðarmanni starfsmanna viðeigandi upplýsingar um tímabundin störf innan fyrirtækis.

7. gr.

Ákvörðun um fjölda starfsmanna.

Starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið skulu taldir með meðan á ráðningunni stendur við ákvörðun um fjölda starfsmanna fyrirtækis í þeim tilvikum þegar fjöldi starfsmanna skiptir máli við tilnefningar fulltrúa starfsmanna samkvæmt lögum eða kjarasamningum.

8. gr.

Réttur til skaðabóta.

Brjótí vinnuveitandi gegn ákvæðum laga þessara varðar það skaðabótum.

9. gr.

Innleiðing á tilskipun.

Lög þessi eru sett til innleiðingar á tilskipun nr. 1999/70/EB, um rammasamninginn um tímabundna ráðningu sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert, sem vísað er til í 32. lið a XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahags-svæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 43/2000.

10. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Önnur lög eða kjarasamningar aðila vinnumarkaðarins er kveða á um meiri rétt starfsmanna en lög þessi kveða á um skulu halda gildi sínu.

Athugasemdir við lagafrumvarp þetta.

Frumvarp þetta er lagt fram til innleiðingar á tilskipun 1999/70/EB, um rammasamninginn um tímabundna ráðningu sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert. Sameiginlega EES-nefndin samþykkti að fella tilskipun þessa undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið 19. maí 2000, sbr. ákvörðun nefndarinnar nr. 43/2000.

Aðildarríkjunum er heimilt skv. 2. gr. tilskipunarinnar að fela aðilum vinnumarkaðarins að semja um efni rammasamningsins í stað þess að kveða á um efni hennar með lögum eða stjórnslufyrirmælum. Félagsmálaráðuneytið fór þess því á leit við aðila vinnumarkaðarins með bréfi, dags. 23. júní 2000, að þeir tækju samninga sína til endurskoðunar með tilliti til efnis rammasamningsins um tímabundna ráðningu. Aðilar vinnumarkaðarins óskuðu síðar eftir að félagsmálaráðherra legði fram frumvarp til innleiðingar á efni rammasamningsins þegar útséð var um að samningar tækjust milli þeirra um efnið.

Á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið. Frumvarpi þessu er ekki ætlað að breyta þeirri óskráðu reglu og er því gert ráð fyrir að ótímabundnir ráðningarsamningar verði áfram ríkjandi ráðningarform hér á landi. Þetta er einnig í samræmi við efni tilskipunarinnar en í forsendum hennar kemur fram að „[ó]tímabundnir ráðningarsamningar eru hið almenna form ráðningarsambands og stuðla að lífsgæðum viðkomandi launamanna og bæta árangur“. Engu síður er tekið fram að tímabundnir ráðningarsamningar geta á tilteknum sviðum og í tilteknum starfsgreinum hentað bæði vinnuveitendum og launamönnum.

Frumvarpi þessu er ætlað að gilda um starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið í samræmi við efni rammasamningsins. Aðildarríkjunum er þó heimilt að undanskilja nemendur í grunnstarfsnámi sem hafa verið ráðnir á grundvelli námssamninga. Enn fremur er heimilt að undanskilja ráðningarsamninga sem hafa verið gerðir innan ramma sérstakrar opinberrar áætlunar eða áætlunar um þjálfun, aðlögun og endurmenntun sem nýtur opinbers stuðnings. Í inngangsorðum rammasamningsins er jafnframt tekið fram að samningurinn gildi ekki um starfsmenn sem framleigufyrirtæki útvegar öðrum fyrirtækjum. Lagt er til að þessir hópar verði á sama hátt undanskildir gildissviði frumvarps þessa.

Í rammasamningnum er kveðið á um lágmarksreglur um starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið. Jafnframt er gert ráð fyrir að aðildarríkin hafi samráð við aðila vinnumarkaðarins við að útfæra nánar framkvæmd tiltekinna ákvæða samningsins í samræmi við venjur hvers lands

og þarfir atvinnurekanda og launafólks í tilteknum atvinnugreinum. Markmið rammasamningsins er að bæta tímabundnar ráðningar með því að tryggja meginregluna um bann við mismunun og að sett verði rammaákvæði í því skyni að koma í veg fyrir misnotkun sem byggist á því að tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum. Þess er sérstaklega getið í forsendum samningsins að tímabundnir ráðningarsamningar sem eiga sér stoð í hlutlægum ástæðum sé ein aðferðin til að koma í veg fyrir misnotkun.

Í því skyni að koma í veg fyrir að tímabundnar ráðningar verði misnotaðar þannig að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum er mælt fyrir um þrenns konar leiðir sem stjórnvöld geta valið um í samráði við aðila vinnumarkaðarins, sbr. 5. gr. rammasamningsins. Heimilt er að velja eina eða fleiri leiðir en sú fyrsta felur í sér að taldar séu upp þær ástæður sem réttlæta endurnýjun tímabundinna ráðningarsamninga, önnur að kveðið sé á um hámarkstímalengd slíkra ráðningarsamninga og sú þriðja hversu oft sé heimilt að endurnýja þá. Í frumvarpi þessu er gert ráð fyrir að tímabundinn ráðningarsamningur vari ekki lengur en tvö ár samfellt að því undanskildu að annað sé tekið fram í lögum. Þó er lagt til að heimilt verði að endurnýja tímabundna ráðningarsamninga embættismanna og stjórnenda sem gerðir eru til fjögurra ára eða lengri tíma þegar þeir eru endurnýjaðir til jafnlangs tíma. Lögð er sérstök áhersla á að aðilar vinnumarkaðarins hafi heimild til að semja um annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga en það sem lagt er til með frumvarpinu innan ramma viðkomandi samnings.

Rammasamningurinn leggur þær skyldur á vinnuveitendur að upplýsa þá starfsmenn sína sem ráðnir eru tímabundið um lausar stöður innan fyrirtækisins. Tilgangurinn er að þeir njóti sömu tækifæra og aðrir starfsmenn til að fá ótímabundna ráðningu. Þessi skylda hefur engin áhrif á skyldu opinberra stofnana og fyrirtækja um að auglýsa laus embætti og önnur störf, sbr. 7. gr. laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna, nr. 70/1996, (hér eftir nefnd starfsmannalögin) og reglur um auglýsingar á lausum störfum, nr. 464/1996. Í frumvarpi þessu er einungis fjallað um upplýsingaskyldu vinnuveitanda gagnvart starfsmönnum sem hann hefur ráðið tímabundið þegar störf losna sem ráðið er í ótímabundið. Þá er vinnuveitendum gert að leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun. Enn fremur kveður rammasamningurinn á um að starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið skuli taldir með meðan á ráðningunni stendur við ákvörðun um fjölda starfsmanna fyrirtækis við tilnefningar fulltrúa þeirra.

Erfitt er að meta áhrif frumvarps þessa á íslenskan vinnumarkað. Eins og að framan getur er áfram gert ráð fyrir að ótímabundnir ráðningarsamningar verði meginreglan. Ekki hefur áður verið fjallað almennt um tímabundna ráðningarsamninga í lögum eins og lagt er til með frumvarpi þessu að gert verði. Ákvæði 2. mgr. 41. gr. starfsmannalaga fjallar um tímabundnar ráðningar hjá hinu opinbera. Þar kemur fram að heimilt sé að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Í lokamálsliðnum kemur fram takmörkun á heimildinni til að ráða fólk tímabundið þar sem segir að tímabundin ráðning skuli aldrei vara samfellt lengur en í tvö ár. Í athugasemdum við frumvarp til laganna kom fram að umrædd regla hefði verið tekin upp í kjarasamninga á hinum opinbera vinnumarkaði árið 1989. Þeir samningar eru ekki lengur í gildi. Þá gilda einnig sérlög um lögverndun á starfsheiti og starfsréttindum grunnskólakennara, framhaldsskólakennara og skólastjóra, nr. 86/1998, en þar er fjallað um tímabundnar ráðningar.

Kjarasamningar milli einstakra sveitarfélaga og viðsemjanda þeirra hafa að geyma ákvæði um tímabundnar ráðningar. Dæmi um slíkt ákvæði er að finna í kjarasamningi milli Reykja-

víkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar (ákvæði 12.3.2) en það er í samræmi við ákvæði starfsmannalaga. Kjarasamningur Samiðnar og Samtaka atvinnulífsins fjallar einnig um tímabundna ráðningarsamninga (ákvæði 12.1.2). Þar kemur fram að heimilt sé að ráða starfsmann tímabundið eða til ákveðins verkefnis. Slík ráðning má þó ekki vera til lengri tíma en þriggja mánaða. Kveðið er á um tveggja vikna uppsagnarfrest miðað við vikumót. Ákvæði þetta mun vera tilkomið vegna aðstæðna í viðkomandi starfsgreinum. Aðrir kjarasamningar á íslenskum vinnumarkaði kveða ekki sérstaklega á um tímabundnar ráðningar.

Svo virðist sem ágreiningur um meinta misnotkun á tímabundnum ráðningarsamningum hafi ekki komið oft til kasta íslenskra dómstóla. Algengt virðist að ágreiningur er rís á grundvelli tímabundinna ráðningarsamninga snúist um hvort tiltekinn ráðningarsamningur gildi tímabundið eða til óákveðins tíma eða hvort tímabundinn ráðningarsamningur hafi verið uppsegjanlegur á gildistímanum. Í apríl síðastliðnum dæmdi Héraðsdómur Vestfjarða í máli nr. E-310/2002 þar sem haldið var fram misnotkun á tímabundnum ráðningarsamningum sjómanna. Því máli hefur verið áfrýjað til Hæstaréttar.

Að teknu tilliti til framangreinds og þess að fyrir liggur að aðilum vinnumarkaðarins tókst ekki að semja um útfærslu á efni 5. gr. rammasamningsins þótti rétt að fara varlega í að kveða á um frekari takmarkanir tímabundinna ráðninga en þær sem gilt hafa á hinum opinbera vinnumarkaði. Þar takast meðal annars á sjónarmið um verndun þess sveigjanleika sem talinn er einkenna íslenskan vinnumarkað og sjónarmið um aukna vernd launafólks. Þá koma einnig til skjalanna vangaveltur um hversu mikið svigrúm aðilar vinnumarkaðarins skuli hafa til að semja um réttindi og skyldur á vinnumarkaði við gerð kjarasamninga, þ.e. hvar draga eigi mörkin milli þess sem ákveða skuli með lögum og þess sem ákveða skuli með kjarasamningum á innlendum vinnumarkaði. Eðlilegra þykir að kannað verði í samráði við aðila vinnumarkaðarins hvernig tímabundnum ráðningarsamningum er raunverulega háttað á íslenskum vinnumarkaði áður en frekari reglur eru settar. Félagsmálaráðherra mun því beita sér fyrir skipun samstarfshóps þar sem farið verður yfir málin í samvinnu við Vinnuálastofnun á næstu þremur árum. Gert er ráð fyrir að hópurinn leggi fram skýrslu þar sem afstaða verði tekin til hvort nauðsynlegt sé að hafa strangari takmarkanir í lögum en þær sem hér eru lagðar til.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Lagt er til að frumvarpið gildi um starfsmenn með tímabundna ráðningu sem nánar eru skilgreindir í a-lið 3. gr. Í 5. gr. er þó gert ráð fyrir að aðilum vinnumarkaðarins sé heimilt að semja um annað fyrirkomulag í því skyni að koma í veg fyrir misnotkun á endurnýjun eða framlengingu ráðningarsamninga. Þeir samningar gilda þá um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er þeir taka til. Önnur ákvæði gilda þó áfram um starfsmennina. Þá er gert ráð fyrir að önnur lög og kjarasamningar aðila vinnumarkaðarins er kveða á um meiri rétt starfsmanna haldi gildi sínu.

Rammasamningurinn veitir aðildarríkjunum heimild til að undanskilja nemendur sem ráðnir eru tímabundið á grundvelli samninga um grunnstarfsnám og annarra námssamninga í samráði við aðila vinnumarkaðarins. Ekki er skilgreint sérstaklega í samningnum hvers konar nám eða menntun átt er við með hugtökunum „grunnstarfsnám“ og „námssamningar“. Lagt er til að þessi undanþága verði nýtt hér á landi. Þá er átt við samninga sem vinnuveitendur gera við nemendur er stunda nám við viðurkennda menntastofnun um starf sem er viðurkennt sem nauðsynlegur hluti námsins samkvæmt skilgreiningu hlutaðeigandi mennta-

stofnunar. Dæmi um slíkt starfsnám er starfsnám iðnnema og nema í hjúkrunarfræði. Hér er ekki átt við störf er nemendur sinna samhliða námi þótt starfið nýtist nemanda almennt sem starfsþjálfun innan þeirrar starfsgreinar sem hann stundar nám í eða geti hugsanlega síðar nýst honum í námi.

Á sama hátt heimilar rammasamningurinn að undanskildir séu ráðningarsamningar sem hefur verið komið á innan ramma sérstakrar opinberrar áætlunar eða áætlunar um þjálfun, aðlögun og endurmenntun sem nýtur opinbers stuðnings. Lagt er til að þessi heimild verði nýtt hér á landi. Með þessu er átt við ráðningarsamband þar sem markmiðið er menntun, aðlögun og endurmenntun. Undir það falla til dæmis þau starfsúrræði sem svæðisvinnumiðlanir hafa heimild til að bjóða atvinnuleitendum upp á, sbr. lög um vinnumarkaðsaðgerðir, nr. 13/1997. Markmið þeirra er að auka starfsgetu og starfsmöguleika atvinnuleitenda en þau hafa verið þrenns konar, þ.e. starfskynning, starfsþjálfun og reynsluráðning. Þegar um starfsþjálfun og reynsluráðningu er að ræða er atvinnuleitandinn ráðinn til hlutaðeigandi vinnuveitanda með tilteknum skilyrðum.

Þá er enn fremur lagt til að ákvæði frumvarpsins taki ekki til starfsmanna sem framleigufyrirtæki útvega öðrum fyrirtækjum. Með þessu er átt við að ákvæði frumvarpsins taki ekki til sambandsins sem myndast milli starfsmannsins og notendafyrirtækisins enda ekki eiginlegt ráðningarsamband þeirra á milli. Þau gilda hins vegar um ráðningarsamband starfsmannsins við framleigufyrirtækið sjálft.

Loks er lagt til að embættismenn, sbr. 22. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, verði undanskildir gildissviði laganna. Þetta helgast af því að þeir starfa ekki á grundvelli ráðningarsamnings og þeir taka almennt ekki laun á grundvelli kjarasamnings heldur samkvæmt einhliða ákvörðun stjórnvalds.

Um 2. gr.

Almennar forsendur rammasamningsins kveða á um að ótímabundnir ráðningarsamningar skuli vera hið almenna form ráðningarsambanda en slíkir samningar eru taldir stuðla að lífsgæðum viðkomandi starfsmanns og bæta árangur hans. Þetta er í samræmi við það sem tíðkast hefur hérlendis en hér hafa ótímabundnir ráðningarsamningar verið algengastir. Í forsendum rammasamningsins er þó einnig tekið fram að tímabundnir ráðningarsamningar séu ráðningarform sem geti hentað vinnuveitendum og starfsmönnum við ákveðnar aðstæður. Gera verður ráð fyrir að hið sama gildi hér á landi.

Í ljósi þess að tímabundnir ráðningarsamningar tíðkast í einhverjum mæli er mikilvægt að tryggja að starfsmönnum sé ekki mismunað á grundvelli þeirra miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Á sama hátt þarf að koma í veg fyrir misnotkun tímabundinna ráðningarsamninga þar sem tímabundinn ráðningarsamningur tekur við af öðrum. Markmið frumvarpsins eru því í samræmi við tilgang rammasamningsins sem er að bæta tímabundna ráðningarsamninga með því að tryggja meginregluna um bann við mismunun. Enn fremur er tilgangur frumvarpsins að koma í veg fyrir misnotkun sem að framan greinir.

Um 3. gr.

Ákvæði þetta hefur að geyma skilgreiningar á starfsmanni með tímabundna ráðningu og sambærilegum starfsmanni með ótímabundna ráðningu. Skilgreiningarnar eru í samræmi við skilgreiningar í rammasamningnum. Starfsmaður með tímabundna ráðningu er skilgreindur sem starfsmaður með ráðningarsamning þar sem lok samningsins eru fyrir fram ákveðin. Hugtakið „ráðningarsamningur“ þykir svo vítt að ekki er talin ástæða til að skilja milli tilvika

þar sem fyrir hendi er ráðningarsamningur og tilvika þar sem fyrir hendi er ráðningarsamband. Ráðningarsamningar samkvæmt íslenskum rétti eru jafngildir hvort heldur þeir eru skriflegir eða munnlegir. Með skilgreiningunni er enn fremur gert ráð fyrir að beint samband sé milli starfsmanns og vinnuveitanda, enda eru samningar sem framleigufyrirtæki gerir um að útvega öðrum fyrirtækjum starfsmenn undanskildir gildissviði frumvarpsins. Þá er það skilyrði að lok ráðningarsamningsins ákvarðist af hlutlægum ástæðum. Þrátt fyrir orðið „tímabundnir“ er ekki einungis miðað við að ráðningarsamningur takmarkist við tiltekið tímamark heldur getur slíkur samningur markast af öðrum hlutlægum ástæðum, svo sem lokum verkefnis eða tilteknum atburði. Engu að síður er það skilyrði að starfsmanninum sé ljóst hvaða viðmið liggja til grundvallar lokum samningsins. Sem dæmi um tímabundin störf sem miðast við verkefni eru aðstoð í verslunum fyrir jóla og störf við byggingu tiltekinn mannvirkis. Dæmi um tímabundin störf er miðast við tiltekinn atburð er þegar annar starfsmaður kemur aftur til starfa eftir veikindi eða fæðingarorlof. Síðara dæmið getur þó einnig takmarkast af tilteknu tímamarki.

Komi upp ágreiningur um hvort ráðningarsamningur starfsmanns sé tímabundinn, þá ber sá er heldur því fram að samningurinn sé tímabundinn sönnunarbyrðina um það atriði samkvæmt almennum sönnunarreglum.

Í rammamningnum er gert ráð fyrir að starfsmaður með tímabundna ráðningu skuli borinn saman við sambærilegan starfsmann sem ráðinn er ótímabundið. Sá starfsmaður skal starfa í sama fyrirtæki og starfsmaðurinn með tímabundnu ráðninguna en orðið „fyrirtæki“ vísar bæði til fyrirtækja og stofnana. Þá er gert að skilyrði að sá sem miðað er við sé ráðinn til óákveðins tíma í sama eða sambærilegt starf og það sem starfsmaðurinn með tímabundnu ráðninguna sinnir. Við samanburðinn skal hafa hliðsjón af kunnáttu og hæfni starfsmannsins með ótímabundnu ráðninguna.

Þegar ekki eru fyrir hendi sambærilegir starfsmenn með ótímabundna ráðningu innan fyrirtækisins þar sem starfsmaðurinn með tímabundnu ráðninguna starfar, skal samanburður gerður með vísan til hlutaðeigandi kjarasamnings. Í þeim tilvikum þar sem slíkur samningur er ekki fyrir hendi skal samanburðurinn gerður með vísan til gildandi laga, annarra kjarasamninga eða venju. Þó má gera ráð fyrir að oftast sé til gildandi kjarasamningur sem unnt er að vísa til, sbr. 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, nr. 55/1980.

Um 4. gr.

Lagt er til að starfsmaður með tímabundna ráðningu skuli hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu innan sama fyrirtækis. Þegar hlutfallslegur munur á starfskjörum eða meðferð réttlætist á grundvelli hlutlægra ástæðna er slíkur munur leyfilegur. Það eitt að starfsmaðurinn sé ráðinn tímabundið getur þar af leiðandi ekki réttlætt mun á kjörum þessara starfsmanna, tímabundna starfsmanninum í óhag. Ekki er sérstaklega skilgreint í rammamningnum hvað telst til hlutlægra ástæðna.

Ákvæði 2. mgr. kveður á um að sé krafist ákveðins starfsaldurs til að öðlast tiltekin starfskjör skuli sömu skilyrði gilda hvort sem starfsmaður er ráðinn tímabundið eða ótímabundið. Dæmi um slík starfskjör er aukinn réttur til launa vegna veikinda. Þegar krafan um mismunandi starfsaldur er réttlætanagerleg vegna hlutlægra ástæðna er mismunun leyfileg.

Um 5. gr.

Í rammisamningnum um tímabundna ráðningu er lögð sérstök áhersla á að komið skuli í veg fyrir misnotkun sem byggist á því að tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum. Sú skylda er lögð á aðildarríkin að þau samþykki eina eða fleiri af þeim ráðstöfunum sem lagðar eru til í ákvæði 5. gr. samningsins að höfðu samráði við aðila vinnumarkaðarins. Þær ráðstafanir sem lagðar eru til í ákvæði rammisamningsins eru að ákvæði verði sett er réttlæti endurnýjun tímabundinna ráðningarsamninga, kveðið verði á um hámarkstímalengd slíkra ráðningarsamninga eða hversu oft megi endurnýja þá.

Í frumvarpi þessu er lagt til að óheimilt verði að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár, að því undanskildu að annað sé tekið fram í lögum. Með endurnýjun og framlengingu samninga er átt við að tímabundið ráðningarsamband milli starfsmanns og vinnuveitanda gildi áfram með nýjum takmörkunum, hvort sem það er ný dagsetning eða aðrar hlutlægar ástæður. Hugtökina eiga einnig við þegar litið er svo á að tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum, þ.e. að nýr samningur taki við af eldri samningi milli sömu aðila. Svo virðist sem venja sé að líta þannig á málin í þó nokkrum tilvikum á íslenskum vinnumarkaði.

Tillaga þessi á sér samsvörun í 41. gr. starfsmannalaga. Í athugasemdum við frumvarp til þeirra laga kemur fram að 1. mgr. ákvæðisins kveður á um þá meginreglu að ráða skuli aðra starfsmenn en embættismenn ótímabundið. Þá er gert ráð fyrir í 2. mgr. að heimilt sé að ráða starfsmenn tímabundið en slík ráðning skal þó aldrei vara samfellt lengur en í tvö ár. Hér er því lagt til að sambærilegar reglur muni gilda á almennum vinnumarkaði og gilt hafa á hinum opinbera vinnumarkaði. Gerð er undanþága þegar kveðið er á um annað fyrirkomulag í lögum. Er þar sérstaklega litið til þess að í ákvæðum laga um atvinnuréttindi útlendinga, nr. 97/2002, er gert ráð fyrir að erlendir ríkisborgarar, er undanþágur III. kafla laganna eiga ekki við um, séu ráðnir tímabundið í lengri tíma en tvö ár þar sem þeir þurfa endurnýjun atvinnuleyfis og þar með ráðningarsamnings.

Í ljósi þess að fáar reglur hafa gilt um tímabundnar ráðningar hér á landi og að sama skapi virðast fá dæmi til um meinta misnotkun þykir ekki rétt að setja strangari reglur um takmarkanir á þessu ráðningarformi. Er það einkum gert þar sem erfitt er að meta hver áhrif slíkra reglna yrðu á ráðningar í íslenskum fyrirtækjum. Eins og fram kemur í almennum athugasemdum er mælt til þess að stjórnvöld, í samráði við aðila vinnumarkaðarins, fylgist mjög náið með þróun þessara mála á íslenskum vinnumarkaði þannig að unnt verði að meta hvort þörf verði á endurskoðun laganna að þremur árum liðnum frá gildistöku þeirra verði frumvarp þetta samþykkt.

Þá er lagt til að heimilt verði að endurnýja tímabundna ráðningarsamninga embættismanna og stjórnenda fyrirtækja og stofnana, sem gerðir eru til fjögurra ára eða lengri tíma í senn, til jafnlangs tíma. Sérstaklega er vísað til starfsmannalaga en þar er kveðið á um tímabundnar ráðningar embættismanna til fimm ára í senn. Velþekkt er að slíkir ráðningarsamningar eru oft endurnýjaðir til jafnlangs tíma. Sama fyrirkomulag þekkist hjá sveitarfélögum hvað varðar stjórnendur þeirra.

Í lokamálslið 1. mgr. er sú meginregla áréttuð að ráða skuli starfsmenn á innlendum vinnumarkaði ótímabundið en lögð er sú skylda á vinnuveitendur að þeir leitist við að ráða starfsmenn ótímabundið. Með þessu er lögð áhersla á mikilvægi þess að frumvarp þetta verði ekki til þess að breyta þeirri meginreglu sem hefur lengi tíðkast hér á landi í ráðningum starfsmanna.

Enn fremur er lagt til að kveðið verði á um þann tíma sem megi líða þannig að nýr ráðn-

ingarsamningur teljist taka við af eldri samningi. Það hefur ekki áður verið gert í íslenskum lögum en rétt þykir að gera slíkt svo að unnt sé að koma í veg fyrir ágreining um hvenær um samfelldan tíma sé að ræða skv. 1. mgr. Eðlilegt er að einhver tími geti liðið á milli samninga, einkum og sér í lagi þegar tímabundnir ráðningarsamningar markast af verkefnum. Ákvæði þetta á bæði við um framlengingu og endurnýjun ráðningarsamnings milli sömu aðila sem og þau tilvik þegar litið er svo á að nýr samningur taki við af öðrum samningi. Þykja þrjár vikur hæfilegur tími í þessu tilliti. Sé því haldið fram að umræddur frestur sé misnotaður í því skyni að koma í veg fyrir að starfsmenn fái notið þeirrar verndar sem frumvarp þetta mælir fyrir um er gert ráð fyrir að það sé í höndum dómara að meta hvort slíkt sé raunin.

Í rammasamningnum er gert ráð fyrir að aðilar vinnumarkaðarins geti samið sín á milli um aðra skipan. Þess vegna er lagt til að aðilum vinnumarkaðarins verði heimilt að semja um annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og vinnuveitenda í þeirri atvinnugrein sem kjarasamningurinn tekur til. Í rammasamningnum er gert ráð fyrir að litið sé til þarfa í tilteknum greinum og/eða meðal tiltekinna hópa launamanna. Hins vegar má ráða af orðalagi 5. gr. samningsins að einungis sé heimilt að velja eina eða fleiri af þeim ráðstöfunum sem tilgreindar eru í a–c-liðum ákvæðisins. Aðrar leiðir teldust ekki vera fullnægjandi innleiðing á rammasamningnum.

Um 6. gr.

Í rammasamningnum er kveðið á um að vinnuveitendur skuli upplýsa starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið um lausar stöður innan fyrirtækisins í því skyni að tryggja að þeir hafi sömu tækifæri til að fá ótímabundið starf og aðrir, sbr. 1. mgr. 6. gr. samningsins. Er því lagt til að sú skylda verði lögð á vinnuveitendur að veita starfsmönnum með tímabundna ráðningu tímanlega upplýsingar um störf er losna innan fyrirtækisins. Í þessu tilliti skiptir ekki máli hvort ótímabundna staðan felur í sér fullt starf eða hlutastarf. Tilgangur þessa ákvæðis er að tryggja að starfsmaður sem ráðinn er tímabundið fái upplýsingar um laus störf hjá fyrirtækinu við sitt hæfi til að auka þannig tækifæri hans á að öðlast ótímabundna ráðningu. Þetta felur þó ekki í sér að starfsmaður sem ráðinn er tímabundið hafi ósjálfráðan forgang í starfið.

Samkvæmt ákvæði þessu ákveður vinnuveitandinn með hvaða hætti hann upplýsir starfsmenn með tímabundna ráðningu um lausar stöður. Í rammasamningnum kemur fram að honum sé heimilt að veita upplýsingar með almennri auglýsingu á viðeigandi stað innan fyrirtækisins eða á starfsstöðinni. Ætla má að dæmi um slíka staði séu kaffistofur fyrirtækisins eða þar til gerðar töflur þar sem venja er að hengja upp tilkynningar til starfsmanna. Enn fremur væri hægt að auglýsa stöðuna á innra neti fyrirtækisins eða í fréttablaði þess.

Um auglýsingar á lausum störfum í þjónustu ríkisins gilda ákvæði laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Ekki er gert ráð fyrir að ákvæði þessara laga breyti reglum að baki auglýsingaskyldunni um jafnræði þeirra sem sækja um störf hjá ríkinu.

Í 2. mgr. er lagt til að vinnuveitandi skuli svo sem kostur er leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun. Þetta ákvæði er í samræmi við 2. mgr. 6. gr. rammasamningsins. Markmiðið er að viðkomandi starfsmaður eigi þess kost að auka hæfni sína í starfi og þar með stuðla að framgangi sínum og hreyfanleika í starfi. Þetta getur til dæmis falið í sér sveigjanlegan vinnutíma svo að starfsmaður eigi þess kost að sækja námskeið samhliða starfinu.

Þá er lagt til að vinnuveitandi skuli svo sem kostur er veita trúnaðarmanni starfsmanna viðeigandi upplýsingar um tímabundin störf innan fyrirtækisins. Með þessu er ætlunin að

trúnaðarmaður geti í starfi sínu tekið tillit til þess að innan fyrirtækisins séu ekki eingöngu ótímabundnar stöður heldur einnig stöður sem ráðið er í tímabundið. Ákvæði þetta er í samræmi við 3. mgr. 7. gr. rammasamningsins.

Um 7. gr.

Gert er ráð fyrir að starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið skulu taldir með meðan á ráðningunni stendur við ákvörðun um fjölda starfsmanna fyrirtækis þegar fjöldi þeirra skiptir máli við tilnefningar fulltrúa starfsmanna samkvæmt lögum eða kjarasamningum. Dæmi um slíkar tilnefningar eru tilnefningar öryggistrúnaðarmanna eða öryggisnefnda skv. II. kafla laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980, og stofnun samstarfsráða samkvæmt lögum um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum, nr. 61/1999. Enn fremur má nefna tilnefningar trúnaðarmanna stéttarféлага samkvæmt kjarasamningum og lögum um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938.

Um 8. gr.

Starfsmaður sem ráðinn er tímabundið getur átt rétt á skaðabótum úr hendi vinnuveitanda virði sá síðarnefndi ekki ákvæði frumvarps þessa. Gert er ráð fyrir að slíkum málum sé vísað til almennra dómstóla og er það í höndum þeirra að meta hvort ákvæði frumvarpsins hafa verið brotin.

Um 9. gr.

Samkvæmt 3. mgr. 2. gr. tilskipunar nr. 1999/70/EB um rammasamninginn um tímabundna ráðningu sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert, skulu aðildarríkin vísa í tilskipunina þegar löggin, stjórnisýslufyrirmælin eða kjarasamningurinn sem innleiða efni rammasamningsins inn í innlendan rétt eru birt opinberlega.

Um 10. gr.

Ákvæði þetta fjallar um gildistöku frumvarps þessa auk stöðu annarra laga eða kjarasamninga sem kveða á um meiri rétt starfsmanna en lagður er til með frumvarpi þessu. Í 8. gr. rammasamningsins er tekið fram að samningurinn skuli ekki leiða til lakari réttar starfsmanna í tímabundnum störfum en þess sem fyrir er í aðildarríkjunum. Því er lagt til að ákvæði annarra laga eða kjarasamninga sem kveða á um meiri rétt starfsmanna skuli halda gildi sínu verði frumvarpið að lögum.

Fylgiskjal.

*Fjármálaráðuneyti,
fjárlagaskrifstofa:*

Umsögn um frumvarp til laga um tímabundna ráðningu starfsmanna.

Frumvarp þetta er lagt fram til innleiðingar á tilskipun nr. 1990/70/EB, um rammasamninginn um tímabundna ráðningu sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök

evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert. Í rammisamningnum er kveðið á um þær lágmarksreglur sem skulu gilda um starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið.

Frumvarpi þessu er ætlað að gilda um starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið í samræmi við efni rammisamningsins. Þar er fjallað um upplýsingaskyldu vinnuveitanda gagnvart starfsmönnum sem hann hefur ráðið tímabundið þegar störf losna sem ráðið er í ótímabundið. Þá er vinnuveitendum gert að leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun. Enn fremur kveður frumvarpið á um að starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið skulu taldir með meðan á ráðningu stendur við ákvörðun um fjölda starfsmanna fyrirtækis við tilnefningar fulltrúa þeirra.

Ekki verður séð að frumvarpið hafi teljandi áhrif á útgjöld ríkissjóðs verði það óbreytt að lögum.