

2002 nr. 72 8. maí**Lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum**

Tóku gildi 17. maí 2002. *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 2001/23/EB. *Breytt með* l. 72/2003 (tóku gildi 10. apríl 2003; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 2001/23/EB) og l. 108/2006 (tóku gildi 1. nóv. 2006 skv. augl. C 1/2006).

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

□ [Lög þessi gilda um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtæki eða hluta fyrirtækis innan Evrópska efnahagssvæðisins, í aðildarríki stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum.]¹⁾

□ Lög þessi gilda ekki um:

a. breytingar á skipulagi og starfsháttum stjórnvalds eða tilfærslu á verkefnum milli stjórnvalda,

b. hafskip.

¹⁾ L. 108/2006, 9. gr.

■ 2. gr. Orðskýringar.

□ Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Framseljandi* er einstaklingur eða löggjafi eða löggjafi sem við aðilaskipti hættir að vera vinnuveitandi starfsmanna fyrirtækis eða hluta fyrirtækis.

2. *Framsalshafi* er einstaklingur eða löggjafi eða löggjafi sem við aðilaskipti verður vinnuveitandi starfsmanna fyrirtækis eða hluta fyrirtækis.

3. *Fyrirtæki* er einstaklingur, félag, opinberir aðilar og aðrir þeir sem stunda atvinnurekstur án tillits til þess hvort slíkt er gert í hagnaðarskyni.

4. *Aðilaskipti* eru aðilaskipti á efnahagslegri einingu sem heldur einkennum sínum, þ.e. skipulagðri heild verðmæta sem notuð verður í efnahagslegum tilgangi, hvort sem um er að ræða aðal- eða stöðstarfsemi.

II. kafli. Réttarvernd starfsmanna.**■ 3. gr. Launakjör og starfsskilyrði.**

□ Réttindi og skyldur framseljanda samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi sem fyrir hendi er á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað á færest yfir til framsalshafa.

□ Framsalshafi skal virða áfram launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir framseljanda þar til kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda.

□ Ákvæði þetta gildir ekki um rétt starfsmanna til elli- og örorkulífeyris eða eftirlífendabóta þegar um er að ræða lífeyrissjóði fyrir eina eða fleiri starfsstéttir sem starfa samkvæmt sérstökum lögum eða reglugerðum sem staðfestar hafa verið af fjármálaráðuneyti. Það getur þó aldrei leitt til skerðingar á áunnum réttindum úr þeim sjóðum sem um er að ræða. Skiptir þá ekki máli hvort starfsmaður starfar áfram hjá fyrirtækinu eða hluta þess eftir aðilaskipti eða ekki.

□ Ákvæði þetta á ekki við um aðilaskipti að fyrirtækjum sem hafa verið tekin til gjaldþrotaskipta.

■ 4. gr. Vernd gegn uppsögnum.

□ Framseljanda eða framsalshafa er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum vegna aðilaskipta að fyrirtæki eða hluta þess bæði fyrir og eftir aðilaskiptin nema efnahagslegar, tæknilegar eða skipulagslegar ástæður séu fyrir hendi sem hafa í för með sér breytingar á starfsmannahaldi fyrirtækis.

□ Vinnuveitandi ber ábyrgð á riftun á ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi hafi aðilaskipti leitt til verulegra breytinga á starfsskilyrðum, starfsmanni í óhag.

□ Ákvæði þetta á ekki við um aðilaskipti að fyrirtækjum sem hafa verið tekin til gjaldþrotaskipta.

■ 5. gr. Réttarstaða trúnaðarmanna.

□ Trúnaðarmenn starfsmanna skulu halda stöðu sinni samkvæmt lögum og kjarasamningi eftir aðilaskiptin haldi fyrirtækið eða hluti þess áfram sjálfstæði sínu en að öðrum kosti skulu starfsmenn eiga sér fulltrúa þar til nýr trúnaðarmaður hefur verið valinn.

□ Missi trúnaðarmaður umboð sitt við aðilaskipti skal hann eftir sem áður njóta þeirrar verndar sem lög eða samningar kveða á um.

□ Um réttarstöðu trúnaðarmanna fer samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur, lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna og eftir atvikum kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins.

III. kafli. Réttur starfsmanna til upplýsinga og samráðs.**■ 6. gr. Upplýsingar og samráð.**

□ Framsalshafi og framseljandi skulu láta trúnaðarmönnum starfsmanna, eða starfsmönnum sjálfum séu trúnaðarmenn ekki fyrir hendi, í té upplýsingar um eftirfarandi atriði:

a. dagsetningu aðilaskiptanna eða fyrirhugaða dagsetningu þeirra,

b. ástæður sem liggja til grundvallar aðilaskiptum,

c. lagaleg, efnahagsleg og félagsleg áhrif aðilaskiptanna fyrir starfsmenn, og

d. hvort ráðstafanir séu fyrirhugaðar vegna starfsmanna.

□ Framseljandi skal veita upplýsingar skv. 1. mgr. með góðum fyrirvara áður en aðilaskiptin koma til framkvæmda.

□ Framsalshafi skal veita upplýsingar skv. 1. mgr. með góðum fyrirvara og áður en aðilaskiptin hafa bein áhrif á störf og starfsskilyrði starfsmanna.

□ Ef framseljandi eða framsalshafi hyggst gera ráðstafanir vegna starfsmanna sinna skal hann hafa samráð um þær með góðum fyrirvara við trúnaðarmenn starfsmanna, eða starfsmenn sjálfa séu trúnaðarmenn ekki fyrir hendi, með það að markmiði að ná samkomulagi.

■ 7. gr. Upplýsingagjöf milli fyrirtækja.

□ Þær skyldur sem hvíla á aðilum skv. 6. gr. gilda án tillits til þess hvort ákvörðun um aðilaskipti er tekin af vinnuveitanda sjálfum eða fyrirtæki sem vinnuveitandi heyrir undir.

□ Komi fram staðhæfing um ætlað brot á kröfum um upplýsingar og samráð er ekki nægjanlegt að bera því við að fyrirtækið sem vinnuveitandi heyrir undir hafi ekki látið upplýsingar í té.

IV. kafli. Viðurlög.**■ 8. gr. Skaðabætur.**

□ Vinnuveitandi, hvort heldur framseljandi eða framsalshafi, sem af ásettu ráði eða gáleysi brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur samkvæmt almennum reglum.

V. kafli. Ýmis ákvæði.**■ 9. gr. Innleiðing.**

□ Lög þessi eru m.a. sett til innleiðingar á tilskipun nr. 2001/23/EB um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um vernd launamanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta fyrirtækja eða atvinnurekstrar, sem vísað er til í 32. lið d XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahags-

svæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 159/2001.

■ **10. gr.** *Gildistaka.*

□ Lög þessi öðlast þegar gildi. ...

ELDDRI ÚTGÁFA