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). L. 108/2006 (tóku gildi 1. nóv. 2006 skv. augl. C 1/2006). L. 81/2010 (tóku gildi 1. júlí 2010). L. 103/2011 (tóku gildi 4. sept. 2011). L. 126/2011 (tóku gildi 30. sept. 2011). L. 51/2019 (tóku gildi 26. júní 2019).

Ef í lögum þessum er getið um ráðherra eða ráðuneyti án þess að málefnasvið sé tilgreint sérstaklega eða til þess vísað, er átt við **félags- og húsnæðismálaráðherra** eða **félags- og húsnæðismálaráðuneyti** sem fer með lög þessi.

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 [til annars vinnuveitanda á grundvelli framsals eða samruna].[1] [Lögin gilda einnig um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að hafskipi sem er hluti aðilaskipta að fyrirtæki eða hluta fyrirtækis skv. 1. málsl.][2][3]

□ [Lög þessi gilda ekki um breytingar á skipulagi og starfsháttum stjórnvalds eða tilfærslu á verkefnum milli stjórnvalda.][2]

[1] *L. 81/2010, 1. gr.* [2] *L. 51/2019, 9. gr.* [3] *L. 108/2006, 9. gr.*

■ **2. gr.** *Orðskýringar.*

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

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

2. *Framsalshafi* er einstaklingur eða lögpersóna 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 stoðstarfsemi.

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 færast yfir til framsalshafa, [þar á meðal vanefndir framseljanda á skyldum sínum fyrir aðilaskiptin].[1]

□ 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.

□ [Þegar um er að ræða aðilaskipti að fyrirtæki sem hefur verið tekið til gjaldþrotaskipta skal framsalshafi virða áfram launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir fyrri vinnuveitanda á þeim degi er úrskurður var kveðinn upp um að fyrirtækið skyldi tekið til gjaldþrotaskipta þar til kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða annar samningur kemur í hans stað. Vanefndir þess vinnuveitanda á skyldum hans gagnvart starfsmönnum fyrir þann dag færast ekki yfir til framsalshafa. Hið sama gildir komi innan þriggja mánaða frá framsali hins gjaldþrota fyrirtækis til endurráðningar fyrrum starfsmanna þess sem voru í starfi á úrskurðardegi.][2]

□ Ákvæði þetta gildir ekki um rétt starfsmanna til elli- og örorkulífeyris eða eftirlifendabóta þegar um er að ræða lífeyrissjóði fyrir eina eða fleiri starfsstéttir sem starfa samkvæmt sérstökum lögum eða reglugerðum sem staðfestar hafa verið af [því ráðuneyti er fer með lífeyrismál].[3] 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.

□ [1. og 2. mgr. eiga ekki við um aðilaskipti að fyrirtækjum sem hafa verið tekin til gjaldþrotaskipta.][2]

[1] *L. 81/2010, 2. gr.* [2] *L. 103/2011, 7. gr.* [3] *L. 126/2011, 343. gr.*

■ **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 efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 159/2001. [Lög þessi eru jafnframt sett til innleiðingar á tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) 2015/1794 frá 6. október 2015 um breytingu á tilskipunum Evrópuþingsins og ráðsins 2008/94/EB, 2009/38/EB og 2002/14/EB og tilskipunum ráðsins 98/59/EB og 2001/23/EB, um farmenn, sem vísað er til í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 258/2018 frá 5. desember 2018.][1)]

[1)] *L. 51/2019, 10. gr.*

■ **10. gr.** *Gildistaka.*

□ Lög þessi öðlast þegar gildi. . . .