# 2006 nr. 151 15. desember
# Lög um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

**Tóku gildi 30. desember 2006.** *EES-samningurinn:* XVIII. viðauki tilskipun 2002/14/EB. *Breytt með:* L. 88/2008 (tóku gildi 1. jan. 2009 nema brbákv. VII sem tók gildi 21. júní 2008). 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.

■ **1. gr.** *Gildissvið.*

□ Lög þessi gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði.

□ Ráðherra er heimilt að setja í reglugerð nánari ákvæði um útreikning á fjölda starfsmanna í fyrirtækjum skv. 1. mgr.

□ . . . [1)]

[1)] *L. 51/2019, 3. gr.*

■ **2. gr.** *Markmið.*

□ Markmið laga þessara er að tryggja rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs í fyrirtækjum og stuðla að því að fulltrúar starfsmanna og fyrirtæki vinni í anda samvinnu við tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs, að teknu tilliti til hagsmuna beggja aðila.

■ **3. gr.** *Orðskýringar.*

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

1. *Fulltrúar starfsmanna:* Trúnaðarmenn stéttarfélaga og/eða sameiginlegur fulltrúi þeirra starfsmanna hlutaðeigandi fyrirtækis sem ekki eiga trúnaðarmann nema annað sé ákveðið í kjarasamningum eða samkomulag sé um aðra framkvæmd í fyrirtæki.

2. *Fyrirtæki:* Félög, einstaklingar og opinber fyrirtæki sem stunda atvinnurekstur án tillits til þess hvort slíkt sé gert í hagnaðarskyni.

3. *Samráð:* Viðræður og skoðanaskipti fulltrúa starfsmanna og atvinnurekanda.

4. *Upplýsingar:* Gögn og skýringar sem miðlað er af hálfu atvinnurekanda til fulltrúa starfsmanna til að gera þeim kleift að kynna sér efni máls og leggja mat á það.

■ **4. gr.** *Upplýsingar.*

□ Atvinnurekendur skulu veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar um eftirfarandi:

a. nýliðna þróun og horfur varðandi starfsemi og fjárhagsstöðu fyrirtækisins,

b. stöðu, skipulag og horfur í atvinnumálum í fyrirtækinu og um allar ráðstafanir sem fyrirsjáanlegar eru, einkum ef atvinnuöryggi er ógnað,

c. ákvarðanir sem líklegt er að leiði til verulegra breytinga á skipulagi vinnunnar eða á ráðningarsamningum starfsmanna, þar með taldar ákvarðanir sem eru byggðar á ákvæðum laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og hópuppsagnir.

□ Upplýsingar skv. 1. mgr. skulu veittar á þeim tíma, á þann hátt og þess efnis sem heppilegast er svo að fulltrúar starfsmanna geti hafið viðeigandi athugun og undirbúið samráð ef þess gerist þörf.

■ **5. gr.** *Samráð.*

□ Í framhaldi af upplýsingagjöf skv. b- og c-lið 1. mgr. 4. gr. skal fulltrúum starfsmanna gefast kostur á samráði með því að eiga fund með atvinnurekanda og fá viðbrögð frá honum við því áliti sem þeir kunna að setja fram. Jafnframt skal atvinnurekandi gera fulltrúum starfsmanna grein fyrir ástæðum viðbragða sinna.

□ Samráð skv. 1. mgr. skal fara fram með þeim hætti að tryggt sé að tímasetning, fyrirkomulag og efni þess sé eins og við á hverju sinni. Skal samráðið eiga sér stað á grundvelli upplýsinga frá atvinnurekanda, sbr. 4. gr., og álits fulltrúa starfsmanna sem þeir kunna að setja fram.

□ Samráð skv. 1. mgr. skal eiga sér stað á viðeigandi stjórnunarstigi fyrirtækisins og með viðeigandi fyrirsvari eftir því hvaða efni er til umræðu.

□ Samráð varðandi ákvarðanir skv. c-lið 1. mgr. 4. gr. skal fara fram með það að markmiði að ná samkomulagi um ákvarðanirnar.

■ **6. gr.** *Samningar um upplýsingar og samráð.*

□ Heimilt er með kjarasamningum eða samningum milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna að kveða á um tilhögun og framkvæmd upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja og eftir atvikum að víkja frá ákvæðum 4. og 5. gr. að því tilskildu að markmiða laganna sé gætt, sbr. 2. gr.

■ **7. gr.** *Undanþága frá skyldu til upplýsingagjafar og samráðs.*

□ Atvinnurekanda er ekki skylt að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar eða að hafa við þá samráð ef upplýsingarnar eru samkvæmt hlutlægum viðmiðum þess eðlis að það geti valdið alvarlegu tjóni eða röskun á starfsemi fyrirtækisins.

■ **8. gr.** *Trúnaðarupplýsingar og þagnarskylda.*

□ Atvinnurekanda er heimilt að binda upplýsingar sem hann veitir fulltrúum starfsmanna trúnaði á grundvelli lögmætra hagsmuna fyrirtækisins.

□ Fulltrúum starfsmanna og sérfræðingum sem kunna að aðstoða þá er óheimilt að láta starfsmönnum eða öðrum í té trúnaðarupplýsingar skv. 1. mgr. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi.

■ **9. gr.** *Vernd fulltrúa starfsmanna.*

□ Fulltrúar starfsmanna skulu njóta sömu réttarverndar og trúnaðarmenn samkvæmt lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, vegna þeirra starfa sem þeir takast á hendur á grundvelli laga þessara.

■ **10. gr.** *Viðurlög.*

□ Brot á þagnarskylduákvæði 8. gr. þegar trúnaðarupplýsingar eru látnar þriðja aðila í té varðar fésektum nema þyngri refsing liggi við samkvæmt öðrum lögum.

□ Brot á 4., 5. og 9. gr. laga þessara varða fésektum.

□ . . . [1)]

[1)] *L. 88/2008, 233. gr.*

■ **11. gr.** [*Innleiðing tilskipana.*][1)]

□ Lög þessi eru sett til innleiðingar á tilskipun 2002/14/EB frá 11. mars 2002, um almennan ramma um upplýsingamiðlun til launamanna og samráð við þá innan Evrópubandalagsins, sem vísað er til í 32. lið f í XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 172/2002. [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, 4. gr.*

■ **12. gr.** *Gildistaka.*
□ Lög þessi öðlast þegar gildi.
■ **Ákvæði til bráðabirgða.**
□ Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 1. gr. skal gildissvið laganna fram til 1. mars 2008 takmarkast við fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 100 starfsmenn.