

AUGLÝSING

**um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 91/533/EBE
frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum
frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrrirkomulagi.**

Samkvæmt 25. tölul. í viðauka XVIII við samninginn um Evrópska efnahagssvæðið frá 2. maí 1992 eru íslensk stjórnvöld skuldbundin af ákvæðum tilskipunar Evrópusambandsins nr. 91/533 frá 14. október 1991 um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrrirkomulagi. Að höfðu samráði við helstu samtök atvinnurekenda og launafólks var ákveðið að hrinda ákvæðum hennar í framkvæmd hér á landi með kjarasamningum, sbr. 1. mgr. 9. gr. tilskipunar nr. 91/533/EBE. Eftirtaldir aðilar hafa undirritað samninga um framkvæmd á efni tilskipunarinnar:

- a. Vinnuveitendasamband Íslands og Alþýðusamband Íslands (samningur undirritaður 10. apríl 1996).
- b. Fjármálaráðherra annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna og Bandalag starfsmanna ríkis og bæja hins vegar (samningur undirritaður 25. júní 1996).
- c. Vinnumálasambandið og Alþýðusamband Íslands (samningur undirritaður 28. ágúst 1997).
- d. Reykjavíkurborg annars vegar og Alþýðusamband Íslands og Bandalag starfsmanna ríkis og bæja hins vegar (samningur undirritaður 10. október 1996).
- e. Launanefnd sveitarfélaga annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Bandalag háskólamanna hins vegar (samningur undirritaður 10. júní 1997).

Í samræmi við 1. gr. l. nr. 55/1980, sbr. 5. gr. l. nr. 69/1993, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, eru laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnu- markaðarins semja um, lágmarkskjör. Af framangreindu leiðir að ákvæði tilskipunar 91/533/EBE hafa tekið gildi með framantöldum kjarasamningum og teljast lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði.

Félagsmálaráðuneytinu, 30. júní 1997.

F. h. r.

Sigríður Lillý Baldursdóttir.

Elín Blöndal.

Fylgiskjal:**TILSKIPUN RÁÐSINS**

frá 14. október 1991

um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningar-
fyrirkomulagi

(91/533/EBE)

RÁÐ EVRÓPUBANDALAGANNA HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Efnahagsbandalags Evrópu,
einkum 100. gr.,með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar ⁽¹⁾,með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins ⁽²⁾,með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndar-
innar ⁽³⁾,*og að teknu tilliti til eftirfarandi:*Þar sem fram hafa komið í aðildarríkjunum nýjar tegund-
ir starfa hefur fjölbreytni varðandi ráðningarfyrirkomulag
aukist.Með hliðsjón af þessari þróun hafa tiltekin aðildarríki tal-
ið nauðsynlegt að setja ákvæði um formlegar kröfur sem
gilda um ráðningarfyrirkomulag. Markmiðið með þessum
ákvæðum er að veita launþegum aukna vernd gegn brotum
á réttindum þeirra og auka gagnsæi vinnumarkaðarins.Veruleg frávik eru í löggjöf aðildarríkjanna á þessu sviði að
því er varðar ýmis grundvallaratriði, má þar nefna skylduna
að skýra launþegum skriflega frá helstu skilmálum ráðning-
arsamnings eða ráðningarfyrirkomulags.Mismunur á löggjöf aðildarríkjanna getur haft bein áhrif á
starfsemi sameiginlega markaðarins.⁽¹⁾ Stjtið. EB nr. C 24, 31. 1. 1991, bls. 3.⁽²⁾ Stjtið. EB nr. C 240, 16. 9. 1991, bls. 21.⁽³⁾ Stjtið. EB nr. C 159, 17. 6. 1991, bls. 32.Í 117. gr. sáttmálans er kveðið á um að aðildarríkin séu
sammála um að nauðsynlegt sé að stuðla að bættum starfs-
skilyrðum og bættum lífskjörum launþega með það fyrir-
augum að jafna þau um leið og þau fari stöðugt batnandi.Í 9. lið yfirlýsingar bandalagsins um grundvallarréttindi
launþega á sviði félagsmála, sem var samþykkt á fundi leið-
togaráðs Evrópubandalagsins í Strassborg hinn 9. desember
1989 af ríkis- og ríkisstjórnarleiðtogum 11 aðildarríkja, seg-
ir:„Í lögum, almennum samningi eða ráðningarsamningi
skal skýrt kveðið á um ráðningarskilmála sem gilda um
alla launþega Evrópubandalagsins, samkvæmt þeim
reglum sem gilda í hverju landi fyrir sig.“Nauðsynlegt er að innleiða á vettvangi bandalagsins þá al-
mennu kröfu að sérhverjum launþega beri að fá í hendur
skjal með upplýsingum um meginatriði í ráðningarsam-
ningi eða ráðningarfyrirkomulagi sínu.Þar sem það getur verið hagkvæmt að viðhalda ákveðnum
sveigjanleika að því er ráðningarfyrirkomulag varðar ætti
að gera aðildarríkjunum kleift að útiloka ákveðin afmörkuð
tilvik er varða ráðningarfyrirkomulag frá gildissviði þess-
arar tilskipunar.Upplýsingaskyldunni má fullnægja með skriflegum ráð-
ningarsamningi, ráðningarbréfi eða öðru skjali eða skjölum
eða, sé þess ekki kostur, með skriflegri yfirlýsingu sem er
undirrituð af vinnuveitanda.Ef launþegi er skipaður til starfa utan heimalands ber honum
að fá, auk þess sem gert er ráð fyrir í almennum ráðningar-
skilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi, viðeigandi upplýs-
ingar er tengjast útleög hans.

Til að vernda hagsmuni launþega með tilliti til þess að fá afhent skjal ber að tilkynna þeim skriflega um allar breytingar sem eru gerðar á meginatriðum ráðningarsamnings eða ráðningarfyrirkomulags.

Nauðsynlegt er að aðildarríkin tryggji að launþegar geti nýtt sér þau réttindi sem þeir hafa samkvæmt þessari tilskipun.

Aðildarríkjum ber að samþykkja þau lög og stjórnsýslufyrirmæli sem nauðsynleg eru til að fara að þessari tilskipun, eða sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins setji með samningum nauðsynleg ákvæði enda sé aðildarríkjum skylt að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að þau geti hvenær sem er tryggt að þeir njóti þess ávinnings sem af þessari tilskipun hlýst.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Gildissvið

1. Þessi tilskipun gildir um sérhvern launþega sem er ráðinn samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarfyrirkomulagi sem er skilgreint í gildandi lögum aðildarríkis og/eða heyrir undir gildandi lög í aðildarríki.

2. Aðildarríkjum er heimilt að kveða á um að þessi tilskipun gildi ekki um launþega sem eru ráðnir samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarfyrirkomulagi:

- a) — sem samanlagt gildir ekki lengur en einn mánuð, og/eða
- þar sem vinnuvikan er ekki lengri en átta klukkustundir; eða
- b) sem nær til tilfallandi starfa eða starfa af sérstökum toga að því tilskildu að hlutægar ástæður liggja til grundvallar því að tilskipuninni er ekki beitt.

2. gr.

Upplýsingaskylda

1. Vinnuveitanda ber skylda til að skýra launþega sem heyrir undir þessa tilskipun, hér á eftir nefndur „launþeginn“, frá helstu ákvæðum ráðningarsamnings eða ráðningarfyrirkomulags.

2. Í upplýsingunum sem um getur í 1. mgr. skal að minnsta kosti eftirfarandi koma fram:

- a) deili á aðilum;
- b) vinnustaður; ef ekki er um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að launþeginn sé ráðinn á mismunandi stöðum og heimilisfang skráðrar starfsstöðvar eða eftir atvikum

lögheimili vinnuveitandans;

- c) i) titill, staða, eðli eða tegund starfs sem launþegi er ráðinn í, eða
 - ii) stutt útlitun eða lýsing á starfinu;
 - d) upphafsdagsetning ráðningarsamnings eða ráðningarfyrirkomulags;
 - e) þegar ráðningarsamningur eða ráðningarfyrirkomulag er tímabundið: hve langan tíma er áætlað að það vari;
 - f) lengd launaðs orlofs sem launþegi á rétt á eða, sé það ekki ljóst þegar upplýsingarnar eru gefnar, reglur um úthlutun eða ákvörðun orlofs;
 - g) lengd uppsagnarfrests sem vinnuveitandi og launþegi verða að virða komi til þess að ráðningarsamningi eða ráðningarfyrirkomulagi ljúki eða, sé það ekki ljóst þegar upplýsingarnar eru gefnar, reglur sem gilda þegar uppsagnarfrestur er ákveðinn;
 - h) upphafsgrunnlaun, aðrir launþættir sem launþegi á rétt á og hve oft launagreiðslur fara fram;
 - i) lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku;
 - j) eftir atvikum:
 - i) tilvísun til almennra samninga sem taka til starfskilyrða launþegans, eða
 - ii) þegar um er að ræða almenna samninga, sem hafa verið gerðir utan fyrirtækisins af sérstökum þar til bærum aðilum eða sameiginlegum stofnunum, heiti þar til bærð aðila eða sameiginlegrar stofnunar sem annaðist samningana.
3. Upplýsingarnar sem um getur í f-, g-, h- og i-lið 2. mgr. má gefa, eftir því sem við á, með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnsýslufyrirmælum eða lögmæltum samþykktum eða til almennra samninga sem gilda um þessi atriði.

3. gr.

Upplýsingamiðlun

1. Upplýsingarnar sem um getur í 2. mgr. 2. gr. má gefa launþega, eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að starf hefst, með:

- a) skriflegum ráðningarsamningi; og/eða
- b) ráðningarbréfi; og/eða
- c) einu eða fleiri skriflegum skjölum, enda komi fram í einu þessara skjala að minnsta kosti allar upplýsingarnar sem um getur í a-, b-, c-, d-, h- og i-lið 2. mgr. 2. gr.

2. Hafi ekkert skjalanna sem um getur í 1. mgr. verið afhent launþeganum innan tilskilins frests ber vinnuveitanda að gefa launþega, eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að starf hefst, skriflega yfirlýsingu sem er undirrituð af vinnuveitanda og felur að minnsta kosti í sér þær upplýsingar sem um getur í 2. mgr. 2. gr.

Komi einungis hluti tilskilinna upplýsinga fram í skjölunum sem um getur í 1. mgr. skal skriflega yfirlýsingin sem kveðið er á um í fyrstu undirgrein þessarar málsgreinar fela í sér þær upplýsingar sem á vantar.

3. Ef ráðningarsamningnum eða ráðningarfyrrkomulaginu lýkur áður en tveggja mánaða fresturinn frá því að vinna hófst rennur út skulu launþeganum veittar upplýsingarnar sem kveðið er á um í 2. gr. og í þessari grein við lok þess tímabils í síðasta lagi.

4. gr.

Launþegar sem starfa utan heimalands

1. Sé launþega falið að starfa í öðru landi eða löndum en því aðildarríki þar sem lög og/eða réttarvenja gildir um ráðningarsamning eða ráðningarfyrrkomulag skal hann/hún hafa fengið skjölin sem um getur í 3. gr. í hendur fyrir brottför hans/hennar og í þeim verða að minnsta kosti eftirfarandi viðbótarupplýsingar að koma fram:

- a) hve lengi hann/hún mun starfa erlendis;
- b) hvaða gjaldmiðil á að nota við launagreiðslur;
- c) eftir því sem við á, hvaða bætur í peningum eða fríðindi tengjast starfi erlendis;
- d) eftir því sem við á, skilyrðin fyrir því að launþegi geti snúið aftur til heimalandsins.

2. Upplýsingarnar sem um getur í b- og c-lið 1. mgr. má gefa, efur því sem við á, með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnslufyrrmælum eða lögmæltum samþykktum eða til almennra samninga sem gilda um þessi atriði.

3. Ákvæði 1. og 2. mgr. gilda ekki ef starfstímabil utan þess lands þar sem ákvæði laga og/eða réttarvenja gilda um ráðningarsamning eða ráðningarfyrrkomulag er styttra en einn mánuður.

5. gr.

Afmarkaðar breytingar á ráðningarsamningi eða ráðningarfyrrkomulagi

1. Vinnuveitanda ber að skýra launþega frá sérhverri breytingu sem er gerð á atriðunum sem um getur í 2. mgr. 2. gr. og 1. mgr. 4 gr. í skriflegu skjali við fyrstu hentugleika og eigi síðar en einum mánuði eftir að breytingin kemur til framkvæmda.

2. Skriflega skjalið sem um getur í 1. mgr. er ekki lögboðið verði breyting á ákvæðum í lögum, stjórnslufyrrmælum eða lögmæltum samþykktum eða á almennum samning-

um sem vísað er til í skjölunum sem um getur í 3. gr., eftir atvikum ásamt viðbótum samkvæmt 1. mgr. 4. gr.

6. gr.

Form og sönnun á því að ráðningarsamningur eða ráðningarfyrrkomulag sé fyrir hendi ásamt reglum þar að lútandi

Þessi tilskipun er með fyrirvara um landslög og réttarvenju varðandi:

- form ráðningarsamnings eða ráðningarfyrrkomulags,
- sönnun á því að ráðningarsamningur eða ráðningarfyrrkomulag sé fyrir hendi og efni þess,
- reglur þar að lútandi.

7. gr.

Hagstæðari ákvæði

Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða innleiða lög eða stjórnslufyrrmæli sem eru hagstæðari launþegum eða til að hvetja til eða heimila notkun samninga sem eru launþegum hagstæðari.

8. gr.

Réttur tryggður

1. Aðildarríkin skulu taka upp ákvæði í innlendu réttarkerfi sem gera öllum launþegum, sem telja á sér brotið vegna þess að ekki sé farið að kröfum þessarar tilskipunar, kleift að sækja rétt sinn samkvæmt gildandi réttarreglum, hugsanlega eftir að hafa lagt málið fyrir önnur lögbær yfirvöld.

2. Aðildarríkjum er heimilt að kveða á um að beiting þeirra réttarbóta sem um getur í 1. mgr. sé háð því að launþegi hafi gert vinnuveitanda viðvart og hann ekki brugðist við innan 15 daga frá því að honum var gert viðvart.

Þó má ekki gera kröfu um að áður hafi verið viðvart í neinu því tilviki sem um getur í 4. gr., hvorki þegar um er að ræða launþega með tímabundinn ráðningarsamning eða ráðningarfyrrkomulag né þegar um er að ræða launþega sem heyrir ekki undir almenna samninga sem taka til ráðningarfyrrkomulagsins.

9. gr.

Lokaákvæði

1. Aðildarríkin skulu samþykkja lög og stjórnslufyrrmæli sem nauðsynleg eru til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 30. júní 1993 eða tryggja eigi síðar en á þeim degi að aðilar vinnumarkaðarins setji nauðsynleg ákvæði

með samningum sem leggja aðildarríkjunum þær skyldur á herðar að gera nauðsynlegar ráðstafanir er tryggi á öllum tímum þann ávinning sem af tilskipun þessari hlýst.

Þeim ber að tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

2. Aðildarríkjunum ber að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja, að því er varðar ráðningarfyrikomulag sem er í gildi á þeim tíma sem ákvæði er þau samþykka öðlast gildi, að vinnuveitandi afhendi launþeganum, að hans beiðni, innan tveggja mánaða frá því að hann fær beiðnina í hendur, það eða þau skjöl sem um getur í 3. gr., hugsanlega ásamt viðbótum samkvæmt 1. mgr. 4. gr.

3. Þegar aðildarríkin samþykka ráðstafanir sem um getur í 1. mgr. skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær verða birtar opinberlega.

Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

4. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni þegar í stað um ráðstafanir sem þau gera til framkvæmdar tilskipun þessari.

10. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Lúxemborg 14. október 1991.

Fyrir hönd ráðsins,

B. de VRIES

forseti.

REGLUGERÐ

um fjárhagslega aðstoð við framfærendur fatlaðra og langveikra barna.

1. gr.

Heimilt er að veita framfærendum fatlaðra og langveikra barna aðstoð frá Tryggingastofnun ríkisins, ef sjúkdómur eða andleg eða líkamleg hömlun hefur í för með sér sannanleg tilfinnanleg útgjöld og sérstaka umönnun eða gæslu. Einnig er heimilt að veita aðstoð til framfærenda barna með alvarleg þroskafrávik og barna með hegðunarvandamál.

2. gr.

Með hugtakinu fatlað barn er átt við barn, sem vegna greindarskerðingar, geðræna truflana eða líkamlegrar hömlunar þarf sérstaka þjálfun, aðstoð og gæslu á uppvaxtarárum sínum.

Með hugtakinu langveikt barn er átt við barn, sem þarfnast læknisfræðilegrar meðferðar vegna alvarlegs og/eða langvinnis sjúkdóms.

Með hugtakinu alvarleg þroskafrávik er átt við barn með þroskafrávik sem jafna má við fötlun.

Með hugtakinu hegðunarvandamál er átt við barn með hegðunarvandamál sem jafna má við geðræna sjúkdóma.

3. gr.

Tryggingastofnun ríkisins ákvarðar og veitir aðstoð samkvæmt 4. gr. og metur læknisfræðilegar forsendur umsækjenda og fötlunar- og sjúkdómsstig sbr. 5. gr. Svæðisskrifstofur um málefni fatlaðra og/eða félagsmálastofnanir sveitarfélaga gera tillögur um mat vegna fatlaðra barna, sem njóta þjónustu samkvæmt lögum um málefni fatlaðra.