Samningur

milli

Samtaka atvinnulífsins

annars vegar

og

Félags iðn- og tæknigreina

vegna snyrtifræðinga

hins vegar

Gildir frá 1. janúar 2016 til
31. desember 2018

Efnisyfirlit: **Bls.**

Gildissvið 6

1. KAFLI Um kaup 6

1.1. Laun 6
1.2. Launabreytingar á samnings-tímanum 7
1.3. Desemberuppbót og orlofsuppbót 7
1.4. Tímakaup í dagvinnu 8
1.5. Vikukaup í dagvinnu 9
1.6. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup 9
1.7. Laun fyrir óunna helgidaga 9
1.8. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir 9
1.9. Kaupgreiðslur og launaseðlar 9
1.10. Útkall 9
1.11. Námskeið 10
1.12. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis 10
1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf 11
1.14. Samkeppnisákvæði 12
1.15. Laun í erlendum gjaldmiðli 13

2. KAFLI Um vinnutíma 14

2.1. Dagvinna 14
2.2. Yfirvinna 14
2.3. Frídagar 14
2.4. Vanræktar vinnustundir 15
2.5. Lágmarkshvíld 15
2.6. Vaktavinna 18

3. KAFLI Um matar- og kaffitíma 20

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu 20
3.2. Um vinnu í matar- og kaffitímum 20
3.3. Ferðir til og frá vinnu 20
3.4. Vinna utan starfssvæðis 20
3.5. Um vinnu fjarri ráðningarstað 21

4. KAFLI Um orlof 23

4.1. Orlof 23
4.2. Veikindi í orlofi 23
4.3. Orlofstaka 24

5. KAFLI Fyrirtækjasamningar 25

5.1. Skilgreining 25
5.2. Markmið 25
5.3. Viðræðuheimild 25
5.4. Ráðgjafar 25
5.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum 26
5.6. Upplýsingamiðlun 26
5.7. Heimil frávik 26
5.8. Endurgjald starfsmanna 28
5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími 28

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör 28
5.11. Meðferð ágreinings 29

6. KAFLI Um forgangsrétt 30

6.1. Gagnkvæmur forgangsréttur 30

7. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi 31

7.1. Öryggisbúnaður 31
7.2. Aðbúnaður 31

8. KAFLI Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum, vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma og slysatryggingar 32

8.1. Laun í veikindum 32
8.2. Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma 33
8.3. Launahugtök 33
8.4. Læknisvottorð 34
8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum 34
8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar 34
8.7. Fæðingarorlof og mæðraskoðun 37

9. KAFLI Um verkfæri og vinnuföt 38

9.1. Áhöld og verkfæri 38
9.2 Vinnufatnaður 38
9.3. Tjón á fatnaði og munum 38

10. KAFLI Um félagsgjöld, sjúkra-, orlofs-, starfsmennta og lífeyrissjóðsiðgjöld. Starfsendurhæfingarsjóður 39

10.1. Félagsgjöld 39
10.2. Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði 39
10.3. Iðgjöld í lífeyrissjóði 39
10.4. Starfsendurhæfingarsjóður 40
10.5. Starfsmenntasjóður 40
10.6. Skilagreinar 40

11. KAFLI Um uppsagnafrest og endurráðningu 41

11.1. Uppsögn 41
11.2. Framkvæmd uppsagna 41
11.3. Áunnin réttindi og endurráðning 42
11.4. Samkomulag um hópuppsagnir 43

12. KAFLI Um trúnaðarmenn 45

12.1. Kosning trúnaðarmanna 45
12.2. Störf trúnaðarmanna 45
12.3. Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að 45
12.4. Aðstaða trúnaðarmanna 45
12.5. Fundir á vinnustað 45
12.6. Kvartanir trúnaðarmanna 46
12.7. Vernd trúnaðarmanna 46
12.8. Trúnaðarmannanámskeið 46
12.7. Réttur verkalýðsfélaga 46

13. KAFLI Samningsforsendur 47

14. KAFLI Um meðferð ágreiningsmála o.fl. 49

14.1. Meðferð ágreiningsmála 49
14.2. Lágmarkskjör 49
14.3. Gildistími 49
Kafli um kaup og kjör iðnnema 50
Bókun um sveigjanleg starfslok 54
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma 54
Bókun um mat á námi til launa 55
Bókun um eflingu iðngreina 55
Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa 56
Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits 56
Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi 56
Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys 56
Bókun um könnun á framkvæmd uppsagna 57
Bókun um endurskoðun orlofslaga 57
Starfsmenntamál 57
Skrifleg staðfesting ráðningar 57
Bókun 2011 um almenna launahækkun 58
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta 58
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál 58
Bókun 2011 um lokun vegna force major aðstæðna 59
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur 59
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga 59
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð 60
Bókun 2011 um óvinnufærni vegna veikinda 60
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum 60
Bókun 2008 um upplýsingar og samráð 62
Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð 62
Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki 62
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði 63
Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjaþáttar kjarasamninga 63
Bókun 2008 um skilmála vátryggingafélaga 63
Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga 64
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma 64
Bókun 2008 um læknisvottorð 64
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar . 64
Bókun 2008 um jafnréttisáherslur 65
Fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform 67
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur 68
Yfirlýsing um verktaka 68
Fylgiskjal Veikindaréttur skv. gr. 8.1.1 og. 8.2. 71

Atriðsorðaskrá 72

Gildissvið

Samningur þessi tekur til snyrtifræðinga sem aðild eiga að FIT og starfa á snyrtistofum og við kvikmyndagerð.

1. KAFLI
Um kaup

1.1. Laun

1.1.1. Launataxtar

Á samningstímabilinu verða launataxtar snyrtifræðinga sem hér segir:

Launaflokkur 1. Snyrtifræðingar með sveinspróf

	1.1.2016	**1.5.2017**	**1.5.2018**
Byrjunarlaun	339.167	354.430	365.063
Eftir 1 ár	344.836	360.354	371.165
Eftir 3 ár	350.719	366.501	377.496
Eftir 5 ár	362.109	378.404	389.756

Snyrtifræðingur með a.m.k. 5 ára sveinspróf og meistararéttindi

	1.1.2016	**1.5.2017**	**1.5.2018**
Laun	377.245	394.221	406.048

Kauptaxtar eru lágmarkslaunataxtar en að öðru leyti gilda þau laun sem um semst á markaði.

1.1.2. Snyrtifræðingar sem starfa í prósentulaunakerfi

Þegar sveinn vinnur í prósentulaunakerfi með kauptryggingu, þ.e. þegar kauptaxti kjarasamnings myndar grunn- eða lágmarkslaun, eru grunnlaun sveins sem svarar byrjunar-launataxta samnings þessa. Lágmarkstekjur starfsmanns fyrir fullt starf (173,33 stundi á mánuði) skulu þó að jafnaði, m.v. fjögurra mánaða tímabil, ekki vera lægri en mánaðarlaun skv. starfsaldursþrepi viðkomandi sveins. Yfirvinnukaup reiknast af grunnlaunum. Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum, þegar staðgengilsréttur hefur verið nýttur, skal miðast við laun skv. starfsaldursþrepi sveins.

1.1.3. Starfsaldur miðast við starfsaldur í starfsgrein frá sveinsprófi.

1.1.4. Önnur atriði þessa samnings skulu einnig gilda fyrir þá sveina sem, taka laun í formi ákveðins hundraðshluta af útseldri vinnu. Orlof skal reiknast af þeim hundraðshluta útseldrar vinnu, sem sveinn fær greiddan.

1.1.5. Við starfslok starfsmanns, sem starfað hefur í prósentu-launakerfi, skal tryggt að lágmarkstekjur, m.v. fullt starf, hafi ekki verið lægri en laun skv. starfsaldursþrepi hans.

1.1.6. Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggi niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

1.1.7. Ef eigandi stofu felur sveini daglegan rekstur stofunnar í lengri fjarvistum skal samið um þóknun með hliðsjón af þeirri ábyrgð og álagi sem þeim afleysingum fylgir.

1.2. Launabreytingar á samnings-tímanum

1.2.1. **Launabreytingar 1. janúar 2016**

Þann 1. janúar 2016 hækka laun og launatengdir liðir um 6,2%, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Launagreiðanda er þó heimilt að draga frá launahækkun skv. 1. mgr. ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir 1. maí 2015 og fram til 21. janúar 2016, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015.

1.2.2. **Launabreytingar 1. maí 2017**

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 4,5%.

1.2.3. **Launabreytingar 1. maí 2018**

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 3,0%.

1.3. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.3.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 82.000 árið 2016,

kr. 86.000 árið 2017,

kr. 89.000 árið 2018.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst talar og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.3.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er

kr. 44.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016,

kr. 46.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017,

kr. 48.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.3.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.4. Tímakaup í dagvinnu

1.4.1. Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila 173,33 í mánaðarlaun.

1.5. Vikukaup í dagvinnu

1.5.1. Vikukaup í dagvinnu er fundið með því að margfalda tímakaup í dagvinnu með 40.

1.6. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup

1.6.1. Yfirvinnukaup greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 80% álagi á dagvinnukaup, þ.e. með 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum, sbr. gr. 2.3.2., greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.7. Laun fyrir óunna helgidaga

1.7.1. Laun fyrir óunna helgidaga, sem falla á mánudaga til föstudaga, eru greidd í 8 stundir á þeim taxta sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga, auk yfirborgunar, ef hún eru fyrir hendi.

1.8. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir

1.8.1. Sé unnið helgidaga sem ekki teljast stórhátíðir er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.

1.8.2. Sé unnið á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðakaup.

1.9. Kaupgreiðslur og launaseðlar

1.9.1. Greiðsla vinnulauna fari fram síðasta virka dag mánaðarins.

1.9.2. Atvinnurekendur skulu í hvert sinn sem útborgun launa fer fram afhenda hverjum starfsmanni launaseðil, þar sem fram kemur greinileg sundurliðun á fjölda dag- og yfirvinnutíma, kaupgjaldi fyrir unninn tíma, ákvæðisvinnugreiðslum, orlofi o.s.frv. einnig allur frádráttur af kaupi svo sem lífeyrisiðgjald starfsmanns, stéttarfélagsgjald, opinber gjöld o.s.frv.

1.10. Útkall

1.10.1. Þegar sveinn er kallaður í vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af vinnu skal greitt yfirvinnukaup í að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan tveggja klst.

1.11. Námskeið

1.11.1. Eftir eins árs starf hjá fyrirtæki eiga sveinar rétt á að sækja fagtengd námskeið á vegum Félags íslenskra snyrtifræðinga. Við það er miðað að árlega geti þeir varið allt að 16 dagvinnustundum til námskeiðssetu án skerðingar á föstum launum þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þeirra eigin tíma, utan dagvinnutíma viðkomandi. Heimilt er að geyma þennan rétt milli ára þannig að greiðsluréttur getur orðið allt að 24 dagvinnustundir.

Ef námskeið er haldið í frítíma sveins, sem unnið hefur 18 mánuði eða lengur hjá sama meistara, greiðir meistari námskeiðsgjald að fullu.

1.11.2. Starfsmenn sem unnið hafa þrjú ár samfellt hjá sama fyrirtæki skulu á tveggja ára fresti eiga rétt á allt að 40 dagvinnustundum til námskeiðssetu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á föstum launum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í hans eigin tíma. Réttur þessi kemur í stað þess réttar sem getið er í gr. 1.11.1.

1.11.3. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af verkefnastöðu viðkomandi fyrirtækja.

1.12. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis

1.12.1. Dagpeningar til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

1.12.2. Staðfestingu ráðningarkjara við störf erlendis vísast til samkomulags VSÍ og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu atvinnurekanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn.

1.12.3. Áður en starfsmaður heldur til starfa erlendis skal atvinnurekandi ganga frá ferða-, slysa- og sjúkratryggingu. Ef starfsmaður sem er að störfum erlendis veikist eða slasast og fyrir liggur að hann verði óvinnufær um lengri tíma, skal atvinnurekandi greiða þann kostnað vegna heimflutnings sem ekki fæst greiddur úr tryggingum eða af Tryggingastofnun ríkisins. Sama á við um allan umframkostnað vegna veikinda og slysa sem orsakast af dvöl erlendis.

Ef um óviðráðanlegar og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms, slyss eða andláts, sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns, ber atvinnurekanda að hraða heimferð starfsmanns eins og kostur er.

1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.13.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Þegar um tímabundnar ráðningar / verkefnaráðningar er að ræða er miðað við að skrifleg staðfesting ráðningar liggi fyrir áður en til fyrstu launaútborgunar kemur.

1.13.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.13.3. Ákvæði gr. 1.13.1. og 1.13.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.13.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaða- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðalaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.13.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu

ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.13.4. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.13.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

1.13.7. Réttur til skaðabóta

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.13.8. Hlutastörf

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

1.14. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.

b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.

c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.

d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.

e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.

f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

1.15. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðalauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðalauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktaálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkanir skulu einungis reiknast á lið 1., þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnæstu mánaðamótum frá því hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1. með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil.

Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform.

2. KAFLI
Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

2.1.1. Dagvinnutími skal vera 40 klst. á viku (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mínútur), á tímabilinu frá kl. 08:00 til kl. 18:00 frá mánudegi til föstudags. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti, ef vinnuveitandi og starfsmaður koma sér saman um það. Þó skal dagvinna ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00 og aldrei ljúka síðar en kl. 19:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

Við kvikmyndagerð er í tengslum við einstök verkefni heimilt að semja við starfsmenn um lengra dagvinnutímabil enda fari dagvinnutími ekki yfir 40 klst. á viku.

2.1.2. Hinn samningsbundna hámarksdagvinnutíma skal vinna innan ofangreindra marka þannig, að dagvinnutími dag hvern verði samfelldur.

2.1.3. Heimilt er með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda að greiða fyrir störf, sem unnin eru utan dagvinnutíma með fríum á dagvinnutímabili, enda sé verðgildi unninna vinnutímaeininga þeirra, er utan dagvinnu falla, lagður til grundvallar.

Dæmi: 1 klst. unnin í yfirvinnu jafngildir 1 klst. og 48 mín. og 1 klst. unnin í stórhátíðavinnu jafngildir 2 klst. og 23 mín.

2.2. Yfirvinna

2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst, þegar lokið er umsaminni dagvinnu.

2.3. Frídagar

2.3.1. Helgidagar eru:

Skírdagur.
Annar í páskum.
Sumardagurinn fyrsti.
1. maí.
Uppstigningardagur.
Frídagur verslunarmanna.
Annar í jólum.

2.3.2. Stórhátíðadagar eru:
Nýársdagur.
Föstudagurinn langi.
Páskadagur.
Hvítasunnudagur.
17. júní.
Aðfangadagur jóla eftir kl. 12:00.
Jóladagur.
Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

2.3.3. Aðfangadag jóla og gamlársdag reiknast dagvinnutími til kl. 12:00 á hádegi.

2.3.4. Á annan nýársdag skal vinna ekki hefjast fyrr en kl. 10:00. Daginn fyrir Þorláksmessu er heimilt að hafa opnar stofur til kl. 22:00 að kvöldi. Er þá meisturum skylt að veita starfsfólki frían hádegisverð. Á Þorláksmessu er heimilt að hafa opið til kl. 24.00 og skal þá meistari veita starfsfólki tvær fríar máltíðir, ef unnið er svo lengi, annars eina máltíð. Matur skal veittur á vinnustað, þannig að sem minnstar frátafir verði. Aðfangadag jóla og gamlársdag skal vinna hefjast á venjulegum tíma og ljúka kl. 12:00.

2.4. Vanræktar vinnustundir

2.4.1. Komi sveinn of seint til vinnu á hann ekki kröfur til kaups fyrir þann stundarfjórðung, er hann mætir í né fyrir þann tíma, sem áður er liðinn.

2.4.2. Þegar starfsfólk kemur til vinnu, skal það vera tilbúið að hefja vinnuna þegar í stað, þ.e. hafa lokið fataskiptum og snyrtingu.

2.4.3. Skylt er starfsfólki að sýna ástundun og reglusemi í starfi.

2.4.4. Starfsfólki er skylt að gæta varúðar og þagmælsku um sitthvað, er því kann að hlotnast vitneskja um í starfi. Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar, hvort heldur þá, er vinna hefst eða eftir matarhlé.

2.5. Lágmarkshvíld

2.5.1. Daglegur vinnutími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.5.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vakta-skiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Heildarfrítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur þó aldrei orðið meiri en sem nemur tíu dagvinnutímum.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan anna-tíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig, að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnu-degi er lokið skal fara með eins og hér segir:

Ljúki útkalli fyrir kl. 00:00 myndast ekki frítökuréttur ef starfsmaður nær samanlagt 11 klst. hvíld frá upphafi reglulegs vinnudags til upphafs þess næsta (vinnusólarhringur). Ef samfelld hvíld fer niður fyrir 8 klst. gildir grein 2.8.3.

Ef útkalli lýkur á tímabilinu kl. 00:00 til 06:00 reiknast ekki frítökuréttur ef 11 klst. samfelld hvíld næst fyrir eða eftir útkallið. Að öðrum kosti skal frítökuréttur miðast við muninn á lengstu hvíld og 11 klst.

2.5.3. Hvíld undir 8 klst.

Komi upp sérstakar aðstæður vegna nauðsynlegs viðhalds eða verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra ófyrirséðra atburða og koma verður í veg fyrir verulegt tjón, er heimilt að stytta hvíld niður fyrir 8 klst.

Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld á vinnusólarhringnum skal hann, auk frítökuréttar skv. gr. 2.5.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.5.4. Vikulegur frídagur

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.5.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miða við að vikulegur frídagur sé á sunnudegi og að allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveim vikum. Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vaktaálags.

Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvíld og frítöku.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum fylgiskjal og telst sem hluti hans, sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS. Framgreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.6. Vaktavinna

2.6.1. Heimilt er að vinna á vöktum þannig að vaktavinna nái til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.6.2. Vaktavinnutímabil / Fyrirvari / Uppsögn

Við upptöku vakta ber að hafa samráð við hlutaðeigandi starfsmenn um útfærslu vaktanna og tilkynna viðkomandi stéttarfélagi um fyrirkomulag.

Sé fyrirhugað að taka upp vaktavinnu í fyrirtæki, þarf að tilkynna starfsmönnum þá fyrirætlan með fyrirvara, sem er háður lengd væntanlegs vaktavinnutímabils. Sama gildir um uppsögn vaktavinnufyrirkomulags:

	I	II	III
Lengd vaktavinnutímabils	7 d. [1] - 1 mán.	1 - 6 mán. og lengur	6 mán.
Fyrirvari vaktupptöku	3 dagar	14 dagar	21 dagur
Uppsögn vakta	Samtímis	1 vika [2]	1 mán.

[1] Ef sérstakar ástæður krefja má að höfðu samráði við starfsmenn taka upp styttra vaktavinnutímabil.

[2] Þó skal getið um áætluð vaktavinnulok.

2.6.3. Lengd vakta og neysluhlé

Dæmi	Greiddur tími	Neysluhlé
A	8 klst.	35 mín. (1 hlé)
B	9 -	40 - (2 hlé)
C	10 -	45 - (2 hlé)
D	11 -	50 - (2-3 hlé)
E	12 -	65 - (2-3 hlé)

Starfsmaður í vaktavinnu hefur ekki matartíma skv. gr. 3.1. nema um það hafi verið samið.

2.6.4. Vaktaálag fyrir vaktavinnu

Tímabil	Álag
kl. 08:00 – kl. 16:00 mán.- föstud.	0%
kl. 16:00 – kl. 24:00 mán. - föstud.	35%
kl. 08:00 – kl. 24:00 laugard. - sunnud.	55%
kl. 00:00 – kl. 08:00 alla daga	60%

2.6.5. Yfirvinna

Öll vinna vaktavinnumanna umfram 40 klst. á viku að meðaltali skal greidd með yfirvinnukaupi. Vinna á stórhátíðum greiðist þó með yfirvinnukaupi auk fastra launa.

2.6.6. Vaktaskipta-/fataskipta-/þvottagjald

Greiða skal 15 mínútur í yfirvinnu fyrir hverja unna vakt fyrir þann tíma er fer til fataskipta, þvotta starfsmanna, svo og vaktaskipta á vinnustað (verkstæði), enda skiptast starfsmenn á nauðsynlegum upplýsingum við vaktaskipti og vinna stöðvist ekki á meðan.

2.6.7. Sérstakt gjald fyrir skammtímavaktir

2.6.7.1. Greiða skal 10 mínútur í yfirvinnu fyrir hverja unna vakt, þegar vaktavinna stendur yfir skemur en 1 mánuð. (Hér er ekki átt við lengd verka).

2.6.7.2. Hafi vaktavinnutímabil verið áætlað skemmra en einn mánuður, en lengist síðan einhverra hluta vegna, skal þó eigi greiða þetta skammtímavaktaálag lengur en í einn mánuð.

2.6.7.3. Hafi vaktavinnutímabil hins vegar verið áætlað lengra en einn mánuður, en lýkur þó innan mánaðar skal greiða skammtíma-vaktaálag á þær vaktir, sem unnar voru.

2.6.7.4. Samkomulag þetta um vaktavinnu breytir ekki þeim vakta-vinnusamningum sem í gildi eru.

3. KAFLI
Um matar- og kaffitíma

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

Matarhlé skal vera ein klukkustund á tímabilinu frá klukkan 12:00 - 14:00, mánudag til og með föstudegi. Matartími telst ekki til vinnutíma. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.

Kvöldmatarhlé skal vera ein klukkustund á tímabilinu frá kl. 19:00 - 21:00 og greiðist sem vinnutími.

Kaffihlé skulu vera 15 mín. fyrir hádegi og 20 mín. eftir hádegi og skulu þau tekin eftir samkomulagi. Öll kaffihlé reiknast sem vinnutími. Vegna óreglulegra kaffitíma skal meistari leggja sveinum til kaffi á kaffitímum.

Um lengd neysluhléa um helgar fer með sama hætti og virka daga.

3.2. Um vinnu í matar- og kaffitímum

Unninn matar- og kaffitími greiðist með yfirvinnukaupi, þegar um dagvinnutímabil er að ræða. Ef unnið er í matar- og kaffitímum á yfirvinnutímabili, reiknast tilsvarandi lengri tími.

Óheimilt er að afskrá starfsmann úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartímum í yfirvinnu á tímabilinu frá kl. 22:30 (eða fyrsta neysluhlé eftir kvöldmatarhlé) til kl. 07:00. Þeir greiðast til viðbótar hinum unnu tímum.

3.3. Ferðir til og frá vinnu

Starfsmaður ferðast til og frá ráðningarstað í eigin tíma og á eigin kostnað.

Ef mætt er á aðra starfsstöð innan höfuðborgarsvæðisins er það í eigin tíma starfsmanns. Utan höfuðborgarsvæðis ber að miða við svæði sem afmarkast af 12 km radíus frá miðkjarna hvers þéttbýliskjarna. Þó á starfsmaður við þessar aðstæður rétt á flutningi á kostnað vinnuveitanda ef vinnustaður er meira en 5 km utan byggðamarka viðkomandi þéttbýliskjarna eða akstursleið lengri en 12 km frá miðkjarna, en í eigin tíma og án fæðisgreiðslna.

3.4. Vinna utan starfssvæðis

3.4.1. Sé vinnustaður utan þeirra marka, er greinir í grein 3.3. gildir eftirfarandi:

3.4.1.1. Starfsmenn skulu fluttir þeim að kostnaðarlausu til og frá vinnu kvölds og morgna.

3.4.1.2. Atvinnurekanda er heimilt að ákveða einn brottfararstað innan flutningslínu til vinnustaðar, sem er utan flutningsmarka. Ákvörðun um brottfararstað skal þó háð því að á honum sé viðunandi aðstaða til bifreiðageymslu og biðskjóls.

3.4.1.3. Tefjist brottferð til heimilis eða vinnustaðar og starfsmönnum er ekki um að kenna, skulu þeir halda fullum launum meðan á biðtíma stendur og þar til komið er á áfangastað.

3.4.1.4. Mæti starfsmaður ekki á tilsettum tíma til brottferðar frá heimili eða vinnustað, verður hann sjálfur að sjá sér fyrir flutningi á eigin kostnað.

3.4.1.5. Starfsmönnum skal séð fyrir málsverðum þeim að kostnaðarlausu. Heimilt er þó atvinnurekanda að flytja starfsmenn til heimila sinna eða á fasta starfsstöð í og úr mat í stað málsverðar enda séu þær ferðir farnar í vinnutíma.

3.5. Um vinnu fjarri ráðningarstað

3.5.1. Þegar unnið er svo langt frá ráðningarstað að nauðsynlegt er að liggja við á vinnustað, gilda ákvæði þessa samnings eftir því sem við á, með þeim viðaukum, sem í gr. 3.5.2. - 3.5.4. segir.

3.5.2. <u>Laun, uppihald og ferðakostnaður</u>

3.5.2.1. Greiða skal kaup og allan uppihalds- og ferðakostnað frá því lagt er af stað og þar til komið er heim aftur, samkvæmt eftirfarandi reglum:

3.5.2.2. Á leið til ákvörðunarstaðar þar til vinna hefst, skal greitt kaup fyrir alla þá tíma sem verið er á ferðalagi, sé farið landveg eða loftleiðis.

3.5.2.3. Sömu ákvæði og hér hafa verið tilgreind gilda um heimferð. Þessi ákvæði gilda við upphaf og enda verks og skipulagðar ferðir í byrjun og lok vinnulotu. Heimilt er að semja um fasta lengd ferðatíma.

3.5.3. <u>Viðlega á vinnustað</u>

3.5.3.1. Þegar legið er við á vinnustað skulu starfsmenn hafa frítt fæði og húsnæði. Um aðbúnað að öðru leyti vísast til reglna um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995 og reglna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingavinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð nr. 547/1996.

3.5.4. <u>Helgarferðir milli vinnustaðar og heimabyggðar</u>

3.5.4.1. Starfsmenn skulu hafa fríar ferðir í vinnutíma til og frá vinnustað um hverja helgi, sé unnið í ekki meira en 250 km fjarlægð frá lögskráðri starfsstöð.

3.5.4.2. Ef vinnustaður er utan 250 km, er heimilt að skipuleggja vinnu þannig að töku vikulegs frídags sé frestað, þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, sem skulu vera laugardagur og sunnudagur, verði því við komið. Hér gilda ákvæðin undir fyrri liðum þessa kafla, en að því undanskildu að ekki er skylt að flytja starfsmenn til ráðningarstaðar nema um aðra hverja helgi.

3.5.4.3. Ákvæði þessarar greinar um ókeypis flutning milli ráðningarstaðar og vinnustaðar og kaupgreiðslu á meðan ferðin stendur yfir, gilda því aðeins að starfsmenn hætti vinnu af ástæðum er atvinnurekandi samþykkir.

3.5.4.4. Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.

3.5.4.5. Allir mannflutningar á landi skulu fara fram í viðurkenndum fólksflutningabílum.

3.5.4.6. Sé ófært til heimabyggðar af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum, er það atvinnurekanda vítalaust, enda skal veita frí strax og aðstæður leyfa.

4. KAFLI
Um orlof

4.1. Orlof

Orlof skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 27 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,59%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir þriggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Námstími iðnnema í fyrirtæki telst til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

Við starfslok ber vinnuveitanda að greiða starfsmanni öll ógreidd orlofslaun.

4.2. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á

tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofangreinir gilda um slys í orlofi.

4.3. Orlofstaka

4.3.1. Veita ber a.m.k. 20 virka daga á tímabilinu 2. maí til 15. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.3.2. Orlof utan orlofstíma

Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

5. KAFLI
Fyrirtækjasamningar

5.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur, enda eru samtök atvinnurekanda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.4.

5.2. Markmið

Markmið fyrirtækjasamninga er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. Viðræðuheimild

Viðræður um fyrirtækjasamning fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Að jafnaði taki fyrirtækjaþáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar ber að tilkynna það FIT og Samtökum atvinnulífsins.

5.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, aðkalla til ráðgjafar til þátttöku í viðræðum.

5.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum

Trúnaðarmaður snyrtifræðinga skal vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur FIT eða starfsmenn beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um afkomu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir skv. því sem hér segir: Séu hlutaðeigandi starfsmenn 10 eða fleiri skal upplýsa um meðaltal dagvinnulauna og heildarlauna. Ef starfsmenn eru fleiri en 20 getur hann óskað eftir dreifingu framangreindra upplýsinga eftir fjórðungum. Jafnframt skal upplýst um vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanna.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

5.7. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

a) Sveigjanlegur vinnutími. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00 - kl. 19:00

b) Fjögurra daga vinnuvika. Fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu sé lokið á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.

c) Vaktavinna.

d) Skipulögð frestun á vikulegum frídegi, þannig að teknir séu samfelldir frídagar á 14 daga tímabili.

e) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn.

f) Frí fyrir yfirvinnu. Yfirvinnutímum safnað saman og samið um frítöku á virkum dögum

g) Neysluhlé: Annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.

h) Orlof. Hluta orlofs ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.

i) Afkastahvetjandi launakerfi. Þróun afkastahvetjandi launakerfa án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.

j) Launakerfi. Gerð fastlaunakerfa sem taki til allra eða hluta starfsmanna.

k) Starfsmat þar sem tekið er tillit til þeirra krafna sem gerðar eru til starfsins.

l) Frammistöðumat þar sem m.a. er tillit til hæfni og afkasta.

m) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru beðnir um að vinna á nýju frídögunum er greitt yfirvinnukaup auk dagvinnulauna, nema vaktaákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Heimilt er með samþykki viðkomandi stéttarfélags og SA að semja um önnur frávik frá kjarasamningi en hér að ofan greinir.

5.8. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv.gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal borinn undir alla þá sem honum er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samningur telst samþykktur ef hann fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að 3 mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjaþætti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi

þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.11. Meðferð ágreinings

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. KAFLI
Um forgangsrétt

6.1. Gagnkvæmur forgangsréttur

Meistarar skuldbinda sig til þess að láta sveina, sem eru gildir félagsmenn í FIT, hafa forgangsrétt til vinnu á stofum, þegar þess er krafist.

FIT skuldbindur sig til, ef hörgull er á snyrtifræðingum til vinnu, að láta meðlimi SA hafa forgangsrétt á að fá gilda meðlimi sveinafélagsins til vinnu, enda skal stjórn félagsins tilkynnt um það að sveina vanti.

Ákvæði þetta nær til sveina sem ráðnir eru til starfa á snyrtistofum eftir gildistöku samnings þessa.

7. KAFLI
Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

7.1. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk sá öryggisbúnaður, sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar, eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað, sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um, að hann sé notaður. Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega.

Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um, að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti.

Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækisins eru sammála um það.

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni, er ekki fær slíkan búnað, heimilt að neita að vinna við þau störf, þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann, skal hann halda óskertum launum.

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

7.2. Aðbúnaður

Vinnuaðstaða á snyrtistofum skal vera fullnægjandi og í samræmi við reglur Vinnueftirlitsins.

8. KAFLI
Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum, vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma og slysatryggingar

8.1. Laun í veikindum

8.1.1. Starfsmenn skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:

Fyrstu sex mánuðina hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir sex mánaða samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum.

Eftir tveggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.

Eftir þriggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum.

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum atvinnurekanda heldur rétti til fullra launa í einn mánuð enda hafi starfslok hjá fyrri atvinnurekanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreyndur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir tveggja ára samfellt starf hjá nýjum atvinnurekanda.

8.1.2. Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla skv. gr. 8.1.1. er heiladarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

Skýring:
Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

8.2. Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnustað og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði umfram það sem um er getið í gr. 8.1.

Skýring:
Óvinnufærni af völdum slyss getur hvort heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

Réttur til launa vegna vinnuslysa- og atvinnusjúkdóma er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt launamanns. Samningsaðilar eru sammála um að með framangreindum breytingum á 8. kafla kjarasamnings sé ekki verið að þrengja rétt launþega frá því sem gilt hefur varðandi vinnuslys og atvinnusjúkdóma.

Við vinnuslys kostar vinnuveitandinn flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa annan en þann sem sjúkrasamlag og almannatryggingar greiða. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitandans og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslu.

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

8.3. Launahugtök

Full laun

Full laun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss (staðgengilslaun).

Full laun starfsmanna í prósentulaunakerfi

Ef starfsmaður veikist eða slasast og fjarvistir vara lengur en eina viku samfellt, skal reikna full laun hans sem meðaltal síðustu fjögurra mánuða fram að upphafi veikinda. Ef um skemmri starfstíma er að ræða hjá viðkomandi fyrirtæki skal telja frá upphafi starfs. Ef breyting hefur orðið á starfshlutfalli á viðmiðunartímabilinu skal miða við það starfshlutfall sem starfsmaður er ráðinn í við upphaf veikinda.

Dagvinnulaun

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum

8.4. Læknisvottorð

8.4.1. Nú vill starfsmaður leita réttar síns samkvæmt 8. kafla, og skal hann þá, ef atvinnurekandi óskar þess, afhenda honum vottorð læknis um veikindin eða slysið, er sýni að hann hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss.

8.4.2. Atvinnurekandi greiðir læknisvottorð og kostnað við öflun þess að því tilskildu að veikindi séu tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Greiðslur í veikinda- og slysatilfellum skulu greiddar með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

8.5.1. Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

8.5.2. Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, samanber þó gr. 8.5.1.

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.6.1. <u>Gildissvið</u>

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis, sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

8.6.2. Gildistaka og lok tryggingar

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. maí 2015 (426,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.6.4. Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. maí 2015:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.544.232.

   Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns

skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.017.693. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 754.423. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 754.423.

4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 754.423. til dánarbús hins látna.

8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.200.849. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 172.008, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 344.017, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 688.034. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 47.302.335.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 37.721 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi en síðan til starfsmanns.

8.6.7. Tryggingarskylda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

8.7. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisásæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

9. KAFLI
Um verkfæri og vinnuföt

9.1. Áhöld og verkfæri

Áhöld skulu meistarar leggja til. Sveinar skulu þrífa þau verkfæri, sem þeir nota á stofunni og skal það gert í dagvinnutíma, ella greiðist yfirvinna.

9.2 Vinnufatnaður

9.2.1. Meistara er skylt að sjá sveinum fyrir vinnufatnaði. Heimilt er að gera sérstakt samkomulag um greiðslu fatapeninga og skal þá endurgjald taka mið af kostnaði og kröfum vinnuveitanda um vinnufatnað og endurnýjun hans.

9.3. Tjón á fatnaði og munum

Verði sveinn sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt skv. mati.

Slíkt tjón verður einungis bætt, ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón, ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis sveins.

10. KAFLI
Um félagsgjöld, sjúkra-, orlofs-, starfsmennta og lífeyrissjóðsiðgjöld. Starfsendurhæfingarsjóður.

10.1. Félagsgjöld

10.1.1. Vinnuveitendur skuldbinda sig til að halda mánaðarlega eftir félagsgjöldum félaga FIT og skila þeim samhliða orlofsheimila- og sjúkrasjóðsiðgjöldum til félagsins og á sömu skilagrein.

10.1.2. Aðilar eru sammála um, að FIT fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld sem % af kaupi t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.

10.2. Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði

10.2.1. Greiða skal 1% á allt kaup starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði og renni þær greiðslur í sjúkrasjóð FIT.

10.2.2. Greiða skal 0,25% á allt kaup starfsmanna í orlofsheimilasjóð FIT.

10.3. Iðgjöld í lífeyrissjóði

10.3.1. Iðgjöld til lífeyrissjóðs viðkomandi starfsgreinar eða starfshóps greiðist af öllu starfsfólki 16 ára til 70, sem tekur laun samkvæmt samningi þessum.

10.3.2. Iðgjöld af öllum launum og að viðbættu orlofi er 12%. Starfsmaður greiðir 4% en atvinnurekandi 8%. Framlag atvinnurekanda hækkar á samningstímabilinu og verður:

Frá 1. júlí 2016: 8,5%

Frá 1. júlí 2016: 10,0%

Frá 1. júlí 2016: 11,5%

10.3.3. <u>Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar</u>

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

10.4. Starfsendurhæfingarsjóður

10.4.1. Atvinnurekendur greiða 0,13%* í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

10.5. Starfsmenntasjóður

10.5.1. Atvinnurekendur greiða símenntagjald frá 1. júní 2016 sem nemur 0,5% af heildarlaunum starfsmanna í Starfsfræðslusjóð snyrtifræðinga.

Meistarar og sveinar munu fyrir lok ágúst 2016 semja um reglur um styrkveitingar úr sjóðnum og vörslur hans.

10.6. Skilagreinar

10.6.1. Til að greiða fyrir innheimtu gjalda láta innheimtuaðilar (lífeyrissjóðir, sveinafélög) í té sérstök eyðublöð (skilagrein), sem launagreiðendur útfylla og skila til innheimtuaðila, ásamt greiðslu.

10.6.2. Í stað skilagreina samkvæmt 10.6.1. er atvinnurekendum heimilt að nota tölvuunnar skilagreinar, enda uppfylli þær þau skilyrði, sem krafist er varðandi eintakafjölda, fullnægjandi upplýsingar og uppsetningu.

* Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

11. KAFLI
Um uppsagnafrest og endurráðningu

11.1. Uppsögn

11.1.1. Uppsagnarfrestur er sem hér segir:

Fyrstu 3 mánuði í sama fyrirtæki:	1 vika m.v. vikumót
Eftir 3 mánuði í sama fyrirtæki:	1 mánuður m.v. mánaðamót
Eftir 3 ára samfellt starf í sama fyrirtæki:	2 mánuðir m.v. mánaðamót
Eftir 5 ára samfellt starf í sama fyrirtæki:	3 mánuðir m.v. mánaðamót

11.1.2. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og allar uppsagnir skulu vera skriflegar og miðast við mánaðamót eða vikumót sbr. gr. 11.1.1.

11.1.3. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir, ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir, ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir, þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3ja mánaða fyrirvara.

11.2. Framkvæmd uppsagna

11.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. *

Um uppgjör desemberuppbótar, orlofsuppbótar, frítökuréttar og orlofslauna við starfslok fer skv. gr. 1.3.1, 1.3.2, 2.5.2 og 4.1.

11.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttekin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

---

* *Sjá ennfremur grein 11.4. um hópuppsagnir*

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

11.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

11.2.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

11.3. Áunnin réttindi og endurráðning

11.3.1. Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf, ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

11.3.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunnin starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr., er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns.
- Nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar.
- Lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalaþýðanda.

11.4. Samkomulag um hópuppsagnir

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er:

A.m.k. 5 manns í fyrirtækjum með 16-100 starfsmenn.

A.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100 - 300 starfsmenn.

A.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna.

Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er.
Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrír mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður.

Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 mánaðar uppsagnarfrest.

Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

12. KAFLI
Um trúnaðarmenn

12.1. Kosning trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir FIT trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af FIT vegna sveina.

Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

12.2. Störf trúnaðarmanna

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal, í samráði við yfirmenn, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa, sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

12.3. Gögn sem trúnaðarmenn eiga aðgang að

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

12.4. Aðstaða trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmenn.

12.5. Fundir á vinnustað

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma eftir því, sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækis með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

12.6. Kvartanir trúnaðarmanna

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við yfirmenn eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.

12.7. Vernd trúnaðarmanna

Um vernd trúnaðarmanna í starfi fer skv. 11. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

12.8. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélögunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

12.7. Réttur verkalýðsfélaga

Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga, sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

13. KAFLI
Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi grundvallast annars vegar á kjarasamningum undirrituðum 22. júní 2015 og hins vegar kjarasamningum undirrituðum 21. janúar 2016.

Samningsforsendur samnings undirrituðum 22. júní 2015:

Kjarasamningur þessi hvílir á þremur meginforsendum sem eru að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum, að launastefna hans verði stefnumarkandi fyrir aðra kjarasamningagerð og að fullar efndir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar í tengslum við samninginn.

Sérstök nefnd skipuð af SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaga ASÍ sem að samningsforsendum þessum standa skal taka þegar til starfa og meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

1. Í febrúar 2016 skal nefndin fjalla sameiginlega um það hvort þær stjórnvaldsákvarðanir og lagabreytingar sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 29. maí 2015 hafi náð fram að ganga. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

2. Í febrúar 2016 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2016 hvort sú forsenda hafi staðist.

   Í febrúar 2017 skal nefndin meta hvort sú launastefna og þær launahækkanir sem í samningnum felast hafi verið stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði. Nefndin skal tilkynna fyrir lok febrúar 2017 hvort sú forsenda hafi staðist.

3. Í febrúarmánuðum 2016, 2017 og 2018 skal nefndin fjalla um hvort markmið samningsaðila um aukinn kaupmátt launa hafi gengið eftir.

   Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

   Náist ekki samkomulag um viðbrögð skal sá ofangreindra aðila (þ.e. SA eða sameiginleg viðræðunefnd stéttarfélaganna) sem ekki vill að samningurinn haldi gildi sínu skýra frá þeirri ákvörðun og rökstyðja hana. Fellur samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl

2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endurskoðunarinnar 2018.

Grundvöllur samnings undirrituðum 21. janúar 2016

Samningur þessi byggir á rammasamkomulagi aðila, dags. 27. október 2015 og bókun um lífeyrismál um jöfnun lífeyrisréttinda, dags. 5.5.2011.

Hafi þau frumvörp sem félags- og húsnæðismálaráðherra flutti á Alþingi í desember 2015 um húsnæðisbætur og almennar íbúðir ekki verið afgreidd sem lög án verulegra efnisbreytinga fyrir lok febrúar 2016, eru aðilar sammála um að fresta skoðun forsendunefndar í febrúar 2016 hvað þessi frumvörp varðar til febrúar 2017 og telst það þá vera ný forsenda.

14. KAFLI
Um meðferð ágreiningsmála o.fl.

14.1. Meðferð ágreiningsmála

Deilum um kaup og kjör eða hliðstæðum ágreiningi starfsmanna og atvinnurekanda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, skulu samningsaðilar reyna að leysa með beinum viðræðum.

14.2. Lágmarkskjör

14.2.1. Samningar, sem gerðir eru milli einstakra sveina og atvinnurekanda og innihalda lakari kjör en samningur þessi, gilda ekki.

14.3. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2016 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Atkvæðisrétt um samning þennan eiga annars vegar snyrtifræðingar sem aðild eiga að FIT og hins vegar hlutaðeigandi aðildarfyrirtæki SA.

Reykjavík, 21. júní 2016

F.h. FIT F.h. SA

Kafli um kaup og kjör iðnnema

1. gr.

Ganga skal frá skriflegum námssamningi við iðnnema eigi síðar en mánuði eftir að hann kemur til náms hjá meistara.

Fyrstu 3 mánuðir námstíma skv. iðnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið náms-samningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok.

2. gr.

Fjögurra ára iðnnám, laun fyrir unninn tíma:

Laun greiðast fyrir unninn tíma í verkþjálfun. Iðnnemar standa sjálfir straum af öllum kostnaði við skólagöngu sína.

	1.1.2016	**1.5.2017**	**1.5.2018**
Fyrstu þrjá mánuðina	206.971	216.285	222.774
Næstu þrjá mánuði r	222.480	232.492	239.467
Eftir sex mánuði	241.126	251.977	259.536

3. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina.

Iðnnemi skal hefja nám í skóla við upphaf námsannar og störf hjá meistara eða fyrirtæki að loknum prófum á síðustu námsönn.

Þegar nám fer fram í dagskóla með fullum kennslustundafjölda telst iðnnemi skila fullri vinnu þann tíma sem hann stundar skólann og er ekki skyldur til að mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki þá daga sem hann er í skólanum. Komi nemi hins vegar til vinnu að ósk meistara síns skal hann fá greidda yfirvinnu. Mæti nemi ekki í skólann án gildra forfalla jafngildir það því að mæta ekki til vinnu.

4. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námskrá skv. reglugerð nr. 840/2011. Ef breytingar verða á námsskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

5. gr.

Orlofsuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu við upphaf orlofs-töku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er

kr. 44.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016,

kr. 46.500 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017,

kr. 48.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018.

Réttur til greiðslu orlofsuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

6. gr.

Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er

kr. 82.000 árið 2016,

kr. 86.000 árið 2017,

kr. 89.000 árið 2018.

Réttur til greiðslu desemberuppbótar skal vera í réttu hlutfalli við starfstíma hjá fyrirtæki. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur (1800 dagvinnustundir) eða meira fyrir utan orlof. Hjá iðnnemum á námssamningi telst námstími í skóla ekki sem unninn tími.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

7. gr.

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóði og skulu greiðslur til lífeyrissjóðsins fara eftir kjarasamningi.

8. gr.

Iðnnemar skulu njóta fullrar aðildar að sjúkrasjóði og orlofssjóði sveinafélags og skulu greiðslur til sjúkra- og orlofsheimilasjóðs vera þær sömu og sveina.

9. gr.

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningnum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein, en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

10. gr.

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku eru þær sömu og í viðkomandi kjarasamningi.

11. gr.

Vinnuveitanda ber að halda eftir af kaupi iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi stéttarfélags.

12. gr.

Veikindaréttur iðnnema

Iðnnemar skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaforföllum sem hér greinir:

Fyrstu sex mánuðina, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.

Eftir sex mánaða vinnu (a.m.k. 1000 stundir), einn mánuður á fullum launum.

Eftir 24 mánaða vinnu (a.m.k. 4000 stundir), einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.

Námstími í skóla telst ekki til vinnu í skilningi þessarar greinar.

Starfsþjálfunarnemar - flutningur réttinda á námstíma

Þurfi starfsþjálfunarnemi að flytjast á milli vinnustaða (launagreiðenda) til að ná þeim markmiðum sem sett hafa verið um starfsþjálfun hans, skerðir það ekki rétt nemans. Hann heldur þá áunnum rétti að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Sé samningi slitið af öðrum ástæðum fellur áunninn réttur niður.

Flutningur réttinda að loknu námi

Iðnnemi, sem heldur áfram störfum hjá sama vinnuveitanda að afloknu sveinsprófi, heldur áunnum réttindum, þó að lágmarki eins mánaðar veikindarétti, að frádregnum þeim dögum sem hann hefur þegar nýtt sér m.v. 12 mánaða tímabil. Eftir eins árs starf eftir sveinspróf er veikindarétturinn tveir mánuðir á föstum launum. Eftir það fer um ávinnslu skv. almennum reglum.

Fari nemi í vinnu til annars vinnuveitanda eftir sveinspróf fellur áunnin veikindaréttur niður.

Heildarréttur á 12 mánaða tímabili

Réttur til launa vegna veikinda- og slysaforfalla er heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

Um rétt til launa í vinnuslysum og atvinnusjúkdómum, sjá gr. 8.2.

13. gr.

Iðnnemar eiga rétt á orlofi og orlofslaunum í samræmi við lög nr. 30/1987 um orlof. Orlofslaun eru 10,17% af heildarlaunum.

14. gr.

Atvinnurekandi skal boða nema til atvinnuviðtals, til að ræða áframhaldandi störf eftir sveinspróf, eigi síðar en mánuði fyrir lok námssamnings.

Iðnnemi sem heldur áfram störfum hjá sama vinnuveitanda að afloknu sveinsprófi skal eiga eins mánaðar uppsagnarfrest. Um frekari ávinnslu fer skv. almennum reglum.

15. gr.

Þegar námstíma og bóknámi er lokið, skal nemi fá greitt kaup samkvæmt skilgreiningu starfa viðkomandi sveinasamnings, þar til næsta sveinspróf er haldið. Ef nemi lýkur ekki sveinsprófi á tilskildum tíma færist hann á taxta ófaglærðra starfsmanna.

16. gr.

Um greiðslu launa og launaseðla fer skv. gr. 1.9. í kjarasamningi.

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun um sveigjanleg starfslok

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lifa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri. Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar. [2015]

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma" og endurskoðun álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna

framleiðni. Með því færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega. [2015]

Bókun um mat á námi til launa

Iðnaðarmannafélögin og Samtök atvinnulífsins, munu vinna að því að meta framhaldsnám og sérhæfingu að loknu sveinsprófi, eða formlegu lokaprófi, til launa.

Áætlun verði gerð um greiningu á öðru starfsnámi og sérþekkingu tengdum greinunum með aðkomu beggja aðila, þar sem hæfniþættir starfa verða settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá iðnaðarmönnum og þrír frá SA, mun hefja störf eigi síðar en 1. október 2015.

Stefnt er að nám, námskeið og/eða raunfærnimat, þar sem við á, verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

Fyrir 1. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi. [2015]

Bókun um eflingu iðngreina

Samningsaðilar eru sammála um að taka upp sérstakt samstarf í því skyni að efla iðngreinar og bæta ímynd þeirra með það að markmiði að laða ungt fólk inn í iðngreinar. Jafnframt verði unnið að því að bæta vinnuumhverfi, kynna kosti hvatakerfa sem bætt geta hag starfsfólks og fyrirtækja og efla hæfi starfsfólks með áframhaldandi samstarfi um menntamál iðngreinanna.

Til að ná framangreindum markmiðum munu samningsaðilar skipa framkvæmdanefnd sem hafi yfirumsjón með verkefninu. Verkefnið verður unnið í samstarfi við stjórnvöld og fræðslustofnanir samtakanna

Stefnt skal að því að búið verði að skipa í framkvæmdanefndina 1. október 2015. [2015]

Bókun um heildarendurskoðun réttinda vegna veikinda og slysa

SA og iðnaðarmannafélögin telja mikilvægt að farið verður í vinnu við að endurskoða í heild réttindi á vinnumarkaði þegar starfsmenn eru fjarverandi frá vinnu af völdum veikinda eða slysa. Tryggja verður eins og kostur er kerfi þar sem samspil veikindalauna frá vinnuveitanda, greiðslur úr sjúkrasjóðum og almannatryggingum og bætur úr slysatryggingum mynda heilstætt réttindakerfi. Sérstaklega verði fjallað um stöðu þeirra sem eru að koma aftur inn á vinnumarkaðinn eftir langtímaveikindi og slys og reynt að tryggja eins og kostur er að fjárhagslegar forsendur starfsmanns eða vinnuveitanda standi því ekki í vegi að starfsmaður hefji aftur störf. Jafnframt verði skoðað að samræma veikindarétt í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði. Óskað verður eftir þátttöku annarra aðildarfélaga ASÍ við vinnu að endurskoðun. [2015]

Bókun um eflingu vinnustaðaeftirlits

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að aukinni þátttöku ríkisskattstjóra í vinnustaðaeftirliti með það að markmiði að bæta virkni þess og sporna gegn svartri atvinnustarfsemi og kennitöluflakki. [2015]

Bókun um samfellt starf og áunnin réttindi

Með „samfelldu starfi" í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof. [2015]

Bókun um tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við vátryggingarfélög að vátryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um

almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum vátryggingarfélaga. [2015]

Bókun
um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA í könnunum sem aðilar annast sjálfur, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl). [2015]

Bókun
um endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila. [2015]

Starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði;

a. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
b. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
c. að ráðast í átak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
d. fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkun sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í stafliðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014. [2014]

Skrifleg staðfesting ráðningar

Aðilar eru sammála um, að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess, og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við. [2014]

Bókun 2011
um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkanir. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirfram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrirfram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

Bókun 2011
um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011
um veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Bókun 2011
um lokun vegna force major aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force major atvika.

Bókun 2011
um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2011
um skráningu og meðferð persónuupplýsinga

Um meðferð og vinnslu persónuupplýsinga fer samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eins og þau eru á hverjum tíma, nú lög nr. 77/2000, og reglum sem settar eru á grundvelli þeirra, svo sem um rafræna vöktun. Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlegt kynningar- og fræðsluefni á samningstímanum um persónuvernd starfsmanna.

Bókun 2011
um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu– og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögunum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

Bókun 2011
um óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega læknisaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Samkomulag 2008 SA og ASÍ
um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. <u>Inngangur</u>

   Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006, um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. <u>Útreikningur á fjölda starfsmanna</u>

   Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

   Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. Samstarfsnefnd

3.1 Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.

3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar

3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.

3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.

3.7 Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn eða eftir atvikum starfsmenn hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

Bókun 2008 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

Bókun 2008 um Evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu Evrópskra samstarfsráða sbr. lög um Evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í Evrópskum samstarfsráðum.

Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þeim komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkið.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnabönkum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá Menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnabönkum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

Bókun 2008
um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Bókun 2008
um endurskoðun fyrirtækjaþáttar kjarasamninga

Aðilar eru sammála um endurskoða á samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjaþátt kjarasamninga".

Bókun 2008
um skilmála vátryggingafélaga

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku vátryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um vátryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan.

Bókun 2008
um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.

Bókun 2008
um atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007.

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

Bókun 2008
um læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfellt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

Bókun 2008
um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag, enda komi slík tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.

- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

Bókun 2008 um jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnasafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

Framkvæmdaáætlun

Aðilar eru sammála um að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókunarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall.

- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágrannalöndunum.

Fylgiskjal 2008
með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

Fyrirtækið ehf., kt. xxxxxx-xxxx annars vegar og _____ kt. _____ hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings _____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

☐ Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil

☐ Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

☐ EUR

☐ USD

☐ GBP

☐ Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

☐ Hluti <u>fastra</u> launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

☐ Hluti <u>heildarlauna</u> greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

☐ 10%

☐ 20%

☐ 30%

☐ 40%

☐ Annað hlutfall, hvaða_____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins Starfsmaður

Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

Yfirlýsing um verktaka

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess, sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekenda hins vegar.

Hér á eftir verða dregin fram nokkur mikilvæg atriði til að skýra þennan mismun.

Helstu einkenni verksamnings

Verktaki er sá sem vinnur verk fyrir verkkaupa eftir verksamningi þeirra.

Verksamningur er um framvindu og lúkningu tiltekins verks - ekki vinnunnar eða tækin sem þarf til verksins.

Verkið skal unnið á tilteknum tíma.

Verkið skal unnið fyrir umsamið einingar- eða heildarverð.

Iðnmeistari, sem tekið hefur á sig ábyrgð á framkvæmdum, getur ekki ráðið starfsmann sinn sem undirverktaka og látið hann þar með taka á sig ábyrgð á þeim störfum sem eru samkvæmt lögum á ábyrgðarsviði iðnmeistarans.

Verktaki sem tekur að sér ákveðið verk er almennt ekki skyldugur að vinna það persónulega, en ber ábyrgð á framkvæmd þess.

Verktaki getur ráðið aðstoðarmenn á eigin ábyrgð í eigin reikning.

Verktaki ræður vinnutíma sínum og aðstoðarmanna, vinnustað, vinnutilhögun og stjórnun vinnunnar.

Laun verktaka eru háð hagnaði af framleiðslunni eða verkinu sem hann tók að sér að vinna.

Verktaki sér um að útvega öryggisbúnað, starfsmannaaðstöðu, verkfæri, önnur en í þeim tilvikum að menn leggi sér til handverkfæri, sbr. ákvæði í kjarasamningum, vélar og efni og greiðir allan kostnað við framkvæmd verksins eða framleiðslunnar.

Aðild að vinnuveitendafélagi bendir til verksamnings á sama hátt og aðild að stéttarfélagi bendir til vinnusamnings.

Almennar reglur um verktaka

Undirverktaki fær ekki afnot af vinnupöllum, vélum, tækjum eða öðrum búnaði aðalverktaka án sérstaks samkomulags og verða afnot þá á ábyrgð undirverktaka.

Iðngreinar sem reknar eru sem handiðnaður og löggiltar samkvæmt framhaldsskóla-lögum og reglugerðum settum samkvæmt þeim, skulu ávallt reknar undir forstöðu meistara. Meistari skal bera ábyrgð á að öll vinna sé rétt og vel af hendi leyst.

Verktaka er óheimilt án samþykkis verkkaupa að láta annan aðila ganga inn í tilboð sitt eða taka við skyldum samkvæmt verksamningi í sinn stað að nokkru eða öllu leyti.

Réttarstaða þeirra sem gerast verktakar/undirverktakar, er hin sama og annarra sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur. Þeir bera sömu ábyrgð og hafa sömu skyldur.

Þá ber þeim að standa skil á greiðslum opinberra gjalda, eins og staðgreiðslufé af launum starfsmanna þeirra og reiknuðu endurgjaldi þeirra sjálfra, á tryggingagjaldi, slysatryggingagjaldi og aðstöðugjaldi, svo dæmi séu tekin. Þá eru þeir ábyrgir fyrir skilum á lögboðnum iðgjöldum til lífeyrissjóða, sjúkra- og orlofsheimilasjóða.

Um skaðabætur utan samninga gildir sú aðalregla að atvinnurekandi ber ekki ábyrgð á tjóni af völdum sjálfstæðra verktaka sinna. Hann ber hins vegar svokallaða vinnuveitendaábyrgð (húsbóndaábyrgð) á því tjóni sem starfsmenn hans valda með saknæmum eða ólögmætum hætti við framkvæmd starfa sinna.

Eins og aðrir atvinnurekendur, bera undirverktakar sem starfa sjálfstætt í byggingariðnaði ábyrgð á því tjóni sem utanaðkomandi aðilar verða fyrir vegna starfsemi þeirra. Byggist þessi ábyrgð m.a. á almennu skaðabótareglunni og húsbóndaábyrgðarreglunni.

Með hliðsjón af tíðum vinnuslysum í byggingariðnaði má ætla að oftar geti reynt á þessa ábyrgð þar en í mörgum öðrum atvinnugreinum.

Helstu einkenni vinnusamnings/ráðningarsamnings

Vinnusamningur eða ráðningarsamningur er milli atvinnurekanda og launþega um tiltekna vinnu - ekki tiltekið verk.

Vinnusamningurinn er almennt ekki gerður til ákveðins tíma. Hvor um sig, launamaðurinn eða atvinnurekandinn, getur sagt honum upp með tilteknum tímafresti, sbr. ákvæði í kjarasamningi án tillits til þess hvernig stendur á verki. Með vinnusamningnum skuldbindur atvinnurekandinn sig til þess að

greiða umsamin laun á umsömdum tíma fyrir vinnutíma launamannsins án tillits til stöðu verksins eins og gjarnan er um verksamninga.

Launþegi ræður sig til vinnu gegn ákveðnu kaupgjaldi og tekur að sér persónulega að vinna verkið. Hann getur ekki falið öðrum að vinna það.

Launþegi verður að hlýta verkstjórn og skipulagningu atvinnurekanda og er bundinn ákveðnum atvinnurekanda í vinnutíma.

Launþegi hlýtir verkstjórn og notar verkfæri atvinnurekanda, sbr. þó ákvæði kjarasamninga um handverkfæri.

Launþegi fær föst laun í hlutfalli við lengd vinnutíma.

Í lögum nr. 45/1987 um staðgreiðslu opinberra gjalda segir m.a.:

„Launamaður samkvæmt lögum þessum telst: Maður sem fær endurgjald fyrir starfa sem hann innir af hendi á ábyrgð launagreiðanda."

Mismunandi réttindi verktaka og launþega

Verktakar/undirverktakar eru, eins og aðrir sjálfstæðir atvinnurekendur, án þeirra réttinda sem launþegar njóta samkvæmt lögum og kjarasamningum. Þannig gilda hvorki kjarasamningar né ákvæði laga um lágmarkskjör um þá.

Verktakar/undirverktakar eru einnig án réttinda á borð við laun í orlofi, laun fyrir frí- og helgidaga, laun í veikinda eða slysatilfellum og réttar til greiðslna úr sjúkrasjóði. Þeir njóta ekki slysatryggingar þeirrar, er samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir launþega, og þurfa því að sjá um og kosta eigin tryggingu.

Verktakar/undirverktakar eiga heldur ekki rétt á uppsagnarfresti, skv. lögum eða kjarasamningum, né tekur ríkisábyrgð á launum þeirra eins og launþega.

Fylgiskjal
Veikindaréttur skv. gr. 8.1.1 og. 8.2.

Starfstími hjá fyrirtæki	Atvinnu sjúkdómar og vinnuslys	Önnur slys en vinnuslys, og aðrir sjúkdómar en atvinnusjúkdómar
Á 1. mánuði	3 mán. dagvinna	
Á 2. mánuði	2 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	2 dagar á fullum launum
Á 3. mánuði	4 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	4 dagar á fullum launum
Á 4 mánuði	6 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	6 dagar á fullum launum
Á 5. mánuði	8 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	8 dagar á fullum launum
Á 6. mánuði	10 dagar á fullum launum + 3 mán. dagvinna	10 dagar á fullum launum
Eftir 6 mánuði	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 3 mán. = 4. mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum
Eftir 2 ár	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 4 mán. = 5 mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum + 1 mán. á dagvinnulaunum = 2 mánuðir samtals
Eftir 3 ár	Einn mánuður á fullum launum + dagvinna í 5 mán. = 6 mán. samtals	Einn mánuður á fullum launum + 2 mán. á dagvinnulaunum = 3 mánuðir samtals

Atriðsorðaskrá

Aðbúnaður	Gr.	7.2.
Atvinnusjúkdómar	Gr.	8.1. - 8.3.
Áhöld	Gr.	9.1.
Daglegur vinnutími	Gr.	2.1.
Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis	Gr.	1.12.
Dagvinna	Gr.	2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr.	1.4.1.
Desemberuppbót	Gr.	1.3.1.
Félagsgjöld	Gr.	10.1.
Ferðalög erlendis	Gr.	1.12.
Forgangsréttur til vinnu	Gr.	6.1.
Frávik og frítökuréttur	Gr.	2.5.2.
Frídagar	Gr.	2.3.
Frí í stað yfirvinnukaups	Gr.	2.1.3.
Fundir á vinnustað	Gr.	12.5.
Fyrirtækjaþáttur kjarasamninga	Kafli 5.	
Fæðingarorlof	Gr.	8.7.
Greiðsla launa	Gr.	1.1.
Hádegismatartími	Gr.	3.1.-3.2.
Hópuppsagnir	Gr.	11.4.
Hvíldartími	Gr.	2.5.1.
Iðnnemar	Bls. 50 – 53.	
Kaffitími	Gr.	3.1.-3.2.
Kauptaxtar	Gr.	1.1.
Laun	Gr.	1.1.
Laun í slysatilfellum og atvinnusjúkdómum	Gr.	8.2.
Laun í veikindum	Gr.	8.1.
Launagreiðslur	Gr.	1.1.
Launahækkanir	Gr.	1.2.
Lágmarkshvíld	Gr.	2.5.
Lífeyrissjóður	Gr.	10.3.
Læknisvottorð	Gr.	8.3.
Matartími	Gr.	3.1.
Mætt of seint	Gr.	2.4.
Námskeið	Gr.	1.11.
Orlof	Gr.	4.1.
Orlof utan orlofstíma	Gr.	4.3.2.
Orlofslaun, útreikningur	Gr.	4.1.
Orlofssjóður	Gr.	10.2.
Orlofstaka	Gr.	4.3.
Orlofsuppbót	Gr.	1.3.2.

Ráðningarsamningar	Gr.	1 13.
Sjúkrasjóður	Gr.	10.2.
Skriflegir ráðningarsamningar	Gr.	1.13.
Slysatryggingar	Gr.	8.6.
Stórhátíðarvinna	Gr.	2.3.
Tjón, bætur	Gr.	9.3.
Trúnaðarmenn	Kafli	12.
Unninn matar og kaffitími	Gr.	3.1.- 3.2.
Uppsagnarfrestur	Gr.	11.1.
Útkall	Gr.	1.10.
Veikindi barna	Gr.	8.5.
Veikindi í orlofi	Gr.	4.2.
Verkfæri	Gr.	9.1.
Verktakar (yfirlýsing)	Bls.	68.
Vikulegur frídagur	Gr.	2.5.4.
Vinnu í matar- og kaffitímum	Gr.	3.1.- 3.2.
Vinnufatnaður	Gr.	9.2.
Yfirvinna	Gr.	2.2.
Yfirvinnutímakaup	Gr.	1.6.
Öryggisbúnaður	Gr.	7.1.