

SAMNINGUR

milli
Bílgreinasambandsins
og
Samiðnar - Sambands iðnfélaga
f.h. bílgreinamanna í aðildarfélögum



Gildir frá 24. maí 2004

Efnisyfirlit:	Bls.
I. KAFLI UM LAUN OG LAUNAKERFI	5
1.1. Laun	5
1.2. Tímakaup í dagvinnu	7
1.3. Vikukaup í dagvinnu	7
1.4. Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup	7
1.5. Laun fyrir óunna helgidaga	8
1.6. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir	8
1.7. Kaupgreiðslur	8
1.8. Útkall	8
1.9. Ráðning skólafólks	8
1.10. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	8
II. KAFLI UM VINNUTÍMA	10
2.1. Dagvinna	10
2.2. Yfirvinna – uppsögn yfirvinnu	10
2.3. Vanræktar vinnustundir	10
2.4. Helgidaga- og stórhátíðavinna	10
2.5. Vinnutími	10
2.6. Falli niður vinna af óviðráðanlegum orsökum	11
2.7. Frí í stað yfirvinnukaups	11
2.8. Lágmarkshvöld	12
2.9. Bakvaktir	13
2.10. Vaktavinna	14
III. KAFLI UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐ	16
3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	16
3.2. Matur	16
3.3. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	16
3.4. Ferðir	17
3.5. Bifreiðakostnaður	17
3.6. Vinna innan flutningslínu	17
3.7. Vinna utan flutningslínu - málsverðir	18
3.8. Um vinnu utan umdæmis	18
3.9. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis	19
IV. KAFLI UM ORLOF	20
4.1. Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs	20
4.2. Veikindi í orlofi	20
4.3. Orlofsauki	20
4.4. Dæmi um útreikning orlofslauna	21
V. KAFLI FYRIRTÆKJASAMNINGAR	22
5.1. Skilgreining	22
5.2. Markmið	22
5.3. Viðræðuheimild	22
5.4. Ráðgjafar	22

5.5	Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum	22
5.6	Upplýsingamiðlun	23
5.7	Heimil frávik	23
5.8	Endurgjald starfsmanna	24
5.9	Gildistaka, gildissvið og gildistími	24
5.10	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	25
5.11	Meðferð ágreinings	25
VI.	KAFLI UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU	26
VII.	KAFLI UM AÐBÚNAÐ, HOLLUSTUHÆTTI OG ÖRYGGI	27
7.1.	Vinnustaðir	27
7.2.	Heilsuvernd og læknisskoðun	27
7.3.	Lyfjakassi	27
7.4.	Öryggisbúnaður starfsmanna	27
7.5.	Brot starfsmanns á öryggisreglum	27
7.6.	Brot fyrirtækis á öryggisreglum	27
VIII.	KAFLI UM GREIÐSLU LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM VEGNA VINNUSLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA. SLYSATRYGGINGAR	29
8.1.	Veikinda og slysaföll	29
8.2.	Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma	29
8.3.	Launahugtök	29
8.4.	Læknisvottorð	30
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	30
8.6.	Slysatrygging launþega	30
8.7.	Fæðingarorlof	32
8.8.	Endurskoðun kafla um slysatryggingar	32
IX.	KAFLI VERKFÆRI OG VINNUFÖT	33
9.1.	Vinnuföt	33
9.2.	Verkfæri	33
9.3.	Tjón á munum	33
X.	KAFLI UM FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD	34
10.1.	Félagsgjöld	34
10.2.	Iðgjöld í sjúkra- og orlofssjóði	34
10.3.	Iðgjöld í lífeyrissjóð	34
10.4.	Skilagreinar	34
10.5.	Starfsmenntagjöld	34
10.6.	Skil á iðgjöldum	35
XI.	KAFLI UM TRÚNAÐARMENN	36
11.1.	Val trúnaðarmanna	36
11.2.	Störf trúnaðarmanna	36
11.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að	36
11.4.	Aðstaða trúnaðarmanna	36
11.5.	Fundir á vinnustað	36

11.6. Kvartanir trúnaðarmanna	36
11.7. Vernd trúnaðarmanna í starfi	36
11.8. Trúnaðarmannanámskeið	37
11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn	37
11.10. Öryggisnefnd	37
XII. KAFLI UM UPPSAGNARFREST, ENDURRÁÐNINGU, ÁUNNIN RÉTTINDI OG HLUTASTÖRF	39
12.1. Uppsagnarfrestur	39
12.2. Hópuppsagnir	39
12.3. Starfslok	40
12.4. Áunnin réttindi	40
12.5. Hlutastörf	40
XIII. KAFLI UM FLOKKSSTJÓRA	42
13.1. Flokksstjórar og verkstæðisformenn	42
XIV. KAFLI UM LAUNAKERFI, UNDIRBÚNING OG UPPTÖKU HVETJANDI LAUNAKERFA	43
14.1 Launakerfi	43
14.2. Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa	43
XV. KAFLI SAMNINGSFORSENDUR	44
XVI. KAFLI UM MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA, SÉR-SAMNINGA OG GILDISTÍMA	45
17.1. Meðferð ágreiningsmála	45
17.2. Lágmarkskjör	45
17.3. Gildistími	45
FYLGISKJAL NR. 1 Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands	46
FYLGISKJ. NR. 2 Skilgreiningar á launaflokkum	51
FYLGISKJ. NR. 7 Veikindaréttur bíliðnamanna (Tafla)	52
KAFLI UM KAUP OG KJÖR IÐNNEMA	53
BÓKUN um trúnaðarmenn	57
BÓKUN	57
BÓKUN um réttarstöðu starfsm. við eigendaskipti að fyrirtæki	57
BÓKUN um aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	58
BÓKUN	59
BÓKUN um breytingar á launatöxtum	58
BÓKUN vegna launaflokks um skemmra starfsnám	59
BÓKUN vegna skoðunar á launakerfi	59
YFIRLÝSING	60
DÆMI um útfærslu frítökuréttar	62
KAUPTAXTAR	64
ATRÍÐISORÐASKRÁ	66

I. KAFLI

UM LAUN OG LAUNAKERFI

1.1. **Laun**

Samningur þessi er mánaðarkaupssamningur með þeim réttindum sem slíkum samningi fylgir.

Samningstími

Síðast gildandi kjarasamningar Samiðnar vegna aðildarféлага annars vegar og Bílgreinasambandsins hins vegar framlengjast til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2004.

1.1.1. Launataxtar (sjá tímakaup á bls. 64)

1.1.1.1. Launataxtar

Með gildistöku samnings þessa falla úr gildi allir fyrri launataxtar Samiðnar, sbr. þó gr. 1.1.3. Frá gildistöku samningsins verða launataxtar sem hér segir:

Iðnaðarmenn með sveinspróf (sjá tímakaup á bls. 64)

	2004	2005	2006	2007
Taxti 1	162.111	166.974	171.149	175.000
Taxti 2	170.217	175.323	179.706	183.750
Taxti 3	178.727	184.089	188.691	192.937
Taxti 4	187.664	193.294	198.126	202.584
Taxti 5	197.047	202.958	208.032	212.713
Taxti 6	206.899	213.106	218.434	223.349
Taxti 7	217.244	223.762	229.356	234.516
Taxti 8	228.106	234.950	240.823	246.242
Taxti 9	239.512	246.697	252.865	258.554

Skilgreining launataxta:

Taxti 1	Byrjunartaxti sveins.
Taxti 2	lágmarkstaxti sveins eftir eitt ár í starfsgrein.
Taxti 3	lágmarkstaxti sveins eftir 3 ár í starfsgrein.
Taxti 4	lágmarkstaxti sveins eftir 5 ár í starfsgrein
Taxti 6	Aðstoðarverkstjóri II . Starfar á litlu verkstæði.
Taxti 7	Sérmenntaður sveinn. (2. þrep) Verkstjóri II.
Taxti 8	Sérmenntaður sveinn (3. þrep). Tegundasérfræðingur / ráðgjafi Aðstoðarverkstjóri 1
Taxti 9	Verkstjóri 1

(Sjá nánari skilgreiningu í fylgiskjali nr. 2 á bls. 51)

Starfsmenn sem lokið hafa skemmra starfsnámi í viðkomandi iðngrein.

(Sjá bókun á bls. 59)

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

1.1.1.2. Starfsaldur miðast við starfsaldur í starfsgrein frá sveinsprófi.

1.1.1.3. Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.

1.1.2. Launabreytingar á samningstímanum

Laun og aðrir kjaratengdir liðir hækka sem hér segir:

1. maí 2004	3,25%.
1. janúar 2005	3,0%,
1. janúar 2006	2,5%
1. janúar 2007	2,25%.

1.1.3 Taxtar nær greiddu kaupi

Með samningi þessum eru lágmarkslaunataxtar Samiðnarmanna færðir nær greiddu kaupi í iðngreinunum og er það gert í fjórum áföngum. Nýir kaupataxtar eiga ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almennar launahækkunar skv. 1.1.2. gr. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. 1.1.2. gr. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar.

1.1.4 Frávik frá nýju kaupataxtakerfi

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxa kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 30 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun skv. 1.1.2. gr. á laun hans en kaupataxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

1.1.5. Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið hjá sama fyrirtæki og eru við störf hjá fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, sem er kr. 38,500 á árinu 2004, kr. 39.700 á árinu 2005, kr. 40.700 á árinu 2006 og kr. 41.800 á árinu 2007. Starfsmenn í hlutastarfi sem uppfylla sömu skilyrði skulu fá greitt hlutfallslega. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur, eða meira, fyrir utan orlof. Starfsmenn með skemmri starfstíma skulu fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama atvinnurekanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.1.6. Orlofsuppbót

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama atvinnurekanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr.21.100 á árinu 2004, kr. 21.800 á árinu 2005, kr. 22.400 á árinu 2006 og kr. 23.000 á árinu 2007 miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma miðað við starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu atvinnurekanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

1.1.7. Desember- og orlofsuppbót í fæðingarorlofi

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.

1.1.8. Flokksstjórar og verkstæðisformenn

Sjá XIII. kafla samningsins.

1.2. **Tímakaup í dagvinnu**

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

1.3. **Vikukaup í dagvinnu**

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

1.4. **Yfirvinnukaup og stórhátíðakaup**

1.4.1. Yfirvinnukaup greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum,

sbr. gr. 2.4.2., greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

-
- 1.5. Laun fyrir óunna helgidaga**
-
- 1.5.1. Laun fyrir óunna helgidaga, sem falla á mánudaga til föstudaga, eru greidd í 8 stundir á þeim taxa sem starfsmaður fær í dagvinnu aðra daga, auk yfirborgunar, ef hún eru fyrir hendi.
-
- 1.6. Laun fyrir unna helgidaga og stórhátíðir**
-
- 1.6.1. Sé unnið helgidaga sem ekki teljast stórhátíðir er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt yfirvinnukaup.
- 1.6.2. Sé unnið á stórhátíðum er, auk dagvinnulauna fyrir greidda helgidaga, greitt stórhátíðakaup með kostnaðarliðum.
-
- 1.7. Kaupgreiðslur**
-
- 1.7.1. Kaupgreiðslur skulu fara fram vikulega í dagvinnutíma. Heimilt er að greiða út launin með öðrum hætti, náist um það samkomulag.
- 1.7.2. 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, orlofi o.s.frv. Einnig allur frádráttur af kaupi svo sem lífeyrисиðgjald starfsmanns, stéttarfélagsgjald, opinber gjöld, samtölur frá áramótum, uppsöfnun á fríi sem kemur í stað yfirvinnu o.s.frv.
-
- 1.8. Útkall**
-
- 1.8.1. Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu eftir að dagvinnutímabili er lokið og hann er farinn af vinnustað skal hann fá greidda eina klst. auk unnins tíma, vegna röskunar á frítíma. Við þær aðstæður greiðist aldrei minna en þrjár klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalin), nema dagvinna hefjist innan þriggja klukkustunda frá því hann kom til vinnu. Ákvæði þetta á ekki við vinnu sem unnin er í beinu framhaldi af dagvinnu eða yfirvinnu. Fyrir útkall á helgidögum, sbr. gr. 2.4., greiðist ekki minna en 4,5 klst. (ein klst. vegna röskunar á frítíma innifalin).
-
- 1.9. Ráðning skólafólks**
-
- 1.9.1 Sé skólafólk ráðið í jóla- og páskafríum skal það fá gildandi tímakaup að viðbættum 4% vegna aukahelgidaga.
-
- 1.10. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf**
-
- 1.10.1. 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.
- 1.10.2. 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.

- 1.10.3. Ákvæði gr. 1.10.1. og 1.10.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 1.10.4. 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 útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, 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.

- 1.10.5. 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. 1.10.4. 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.

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

II. KAFLI

UM VINNUTÍMA

-
- 2.1. **Dagvinna**
-
- 2.1.1. Dagvinna skal vera 40 klst. á viku (virkur vinnutími 37 klst. og 5 mínútur) á tímabilinu frá kl. 07:00 til kl. 18:00.
- 2.1.2. Dagvinna skal unnin 5 daga vikunnar, frá og með mánudegi til og með föstudegi, og skal dagvinnutími á hverjum degi vera jafn langur eða 8 klst. á degi hverjum. Dagvinna skal hefjast á tímabilinu 07:00 til 08:00.
- 2.1.3. Heimilt er með samkomulagi meirihluta starfsmanna og fyrirtækis að haga dagvinnutíma með öðrum hætti. Yfirvinna hefst þó aldrei síðar en kl. 18:00. Dagvinna skal ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skv. slíku samkomulagi verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með nýju samkomulagi.
-
- 2.2. **Yfirvinna**
-
- 2.2.1. Yfirvinna telst frá því dagvinnu lýkur á mánudögum til og með föstudögum þar til dagvinna hefst að morgni. Á laugardögum og sunnudögum og helgidögum greiðist yfirvinnukaup, sbr. gr. 1.4.
- 2.2.2. Hafi verið unnin reglubundin yfirvinna í tvo mánuði eða meira ber að tilkynna fyrirhugaðar breytingar þar á með minnst tveggja vikna fyrirvara. Fyrirvari er háður því að ekki sé um óviðráðanlegar orsakir að ræða. Efnisskortur telst í þessu sambandi ekki til óviðráðanlegra orsaka.
-
- 2.3. **Vanræktar vinnustundir**
-
- 2.3.1. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður var liðinn.
- 2.3.2. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum dag hvern hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu meira en sem nemur tveimur klst. eftir að hefðbundinni dagvinnu lýkur og ekki eftir kl. 18:00. Þetta á þó ekki við þar sem viðhaft er annað fyrirkomulag um launaskerðingu vegna mætinga, eða þegar starfsmaður kemur of seint af óviðráðanlegum ástæðum að mati beggja aðila.
- 2.3.3. Á sama hátt er heimilt að gera samkomulag um frávík frá umsömdum upphafstíma vinnu.
-
- 2.4. **Helgidaga- og stórhátíðavinna**
-
- 2.4.1. Helgidagar eru:
Skírdagur
Annar í páskum
Sumardagurinn fyrsti
1. maí
Uppstigningardagur
Frídagur verslunarmanna
Annar í jólum

Annar í hvítasunnu
Aðfangadagur fyrir hádegi
Gamlársdagur fyrir hádegi

2.4.2. Stórhátíðadagar eru:

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

2.5. **Vinnutími**

- 2.5.1. Heimilt er að samræma upphafsvinnutíma og neyslutíma þeirra starfshópa sem vinna á sama vinnustað, ef samkomulag verður um það milli atvinnurekanda og starfsmanna, enda sé það borið undir starfsmenn sameiginlega.
- 2.5.2. Þar sem þess er óskað að tímaskráning fari fram eftir stimpilklukku er starfsmönnum skylt að stimpla viðverutíma sinn, enda taki það til allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.6. **Falli niður vinna af óviðráðanlegum orsökum**

- 2.6.1. Falli niður vinna vegna óhagstæðs veðurs eða annarra orsaka, sem starfsmaður á ekki sök á, greiðist fullt dagvinnukaup. Sjá þó lög nr. 19/1979. Heimilt er, þegar þannig stendur á, að fela starfsmanni önnur störf.

2.7. **Frí í stað yfirvinnukaups**

- 2.7.1. Tvenns konar fyrirkomulag kemur til greina þegar frídagum vegna yfirvinnu er safnað. Með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda er annað hvort hægt að safna vinnustundum í yfirvinnu og greiða yfirvinnuálagið (gr. 2.7.2.) eða safna yfirvinnustundum og umreikna yfir í dagvinnustundir (gr. 2.7.3.). Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.
- 2.7.2. Dæmi:
Tímalaun starfsmanns eru t.d. 500 kr/klst. í dagvinnu og 900 kr/klst. í yfirvinnu. Samkomulag er um að næstkomandi átta yfirvinnutímar greiðist þannig að yfirvinnuálagið sé greitt út (900 - 500 = 400 kr/klst.) en yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar. Þegar starfsmaðurinn tekur út fríið, heldur hann dagvinnulaunum sínum (500 kr/klst.) í átta tíma.
- 2.7.3. Breyta má unnum yfirvinnutímum í frí á dagvinnutímabili á þann hátt að ein klukkustund í yfirvinnu jafngildir 1,8 klst. í dagvinnu (4,44 klukkustundir í yfirvinnu jafngilda 8 klukkustundum í dagvinnu).

2.8. Lágmarkshvöld¹

2.8.1. Daglegur hvíldartími

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.

2.8.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. Verði því við komið skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra launa.

Fái starfsmaður ekki 11 klst. hvíld á sólarhring m.v. venjubundið upphaf vinnudags (vinnusólarhringinn) skal veita uppbótarhvíld sem hér segir: Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. (dagvinna) fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum.

Vinni starfsmaður það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags reiknast frítökuréttur skv. 2. mgr. Komi starfsmaður til vinnu á hvíldardegi er greitt fyrir unninn tíma auk þess sem frítökuréttur reiknast skv. 2. mgr.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum 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 annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Útköll

Ef starfsmaður er kallaður til vinnu eftir að venjulegum vinnudegi 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 00:00 – 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.

¹ Sjá einnig dæmi um útfærslu frítökuréttar á bls.62.

2.8.3. *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. 2.8.2., fá greidda 1 klst. í yfirvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin fer niður fyrir 8 klst.

2.8.4. 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.

2.8.5. Frestun á vikulegum frídegi

Þegar ekki er unnið í vaktavinnu skal almennt miðað 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.

2.8.6. 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 sem fylgiskjal og telst hluti hans, sem og samhljóða samnings ASÍ og VMS (sjá bls. xx). Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings. Jafnframt fellur niður bráðabirgðasamkomulag ASÍ/VSÍ, VMS dags 10. apríl 1981.

2.9. **Bakvaktir**

2.9.1. Heimilt er með samkomulagi við starfsmenn að setja á bakvaktir sem ná til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins.

2.9.2. Á bakvakt skal viðkomandi vera reiðubúinn að sinna útkalli.

2.9.3. Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unnin tíma þó að lágmarki þrjár klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu, þó fari aldrei saman bakvaktageiðslur og yfirvinnugreiðslur.

- 2.9.4. Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima við síma fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.
- 2.9.5. Fyrir bakvakt þar sem starfsmaður er bundinn með símboða eða svipuðu tæki og er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.
- 2.9.6. Við það er miðað að bakvaktir séu ekki settar á í skemmri tíma en 4 klst. á virkum dögum og 8 klst. um helgar.
- 2.9.7. Fyrir upphaf bakvaktar skal ganga þannig frá búnaði, að lágmarks möguleikar verði á því að til útkalls komi á eftirfarandi bakvakt.

2.10. Vaktavinna

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

2.10.2. 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 fyrirætlun með fyrirvara, sem er háður lengd væntanlegs vaktavinnutímabils. Sama gildir um uppsögn vaktavinnufyrirkomulags:

	I	II	III
Lengd vaktavinnu- tímabils	7 d. 1) - 1 mán.	1 - 6 mán.	6 mán. og lengur
Fyrirvari vaktupptöku	3 dagar	14 dagar	21 dagar
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.

2.10.3. Lengd vakta og neysluhlé

Gr.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. 3.1.1. og 3.3.1., nema um það hafi verið samið.

2.10.4. Vaktaálag fyrir vaktavinnu

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

2.10.5. 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.

2.10.6. 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.

2.10.7. Sérstakt gjald fyrir skammtímavaktir

2.10.7.1. 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).

2.10.7.2. 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.

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

2.10.7.4. Samkomulag þetta um vaktavinnu breytir ekki þeim vaktavinnusamningum sem í gildi eru.

Bókun um upptöku vaktavinnu

Vaktavinna verður ekki tekin upp hjá þeim starfsmönnum sem eru í starfi hjá fyrirtæki við undirritun samnings þessa árið 2004 nema með samþykki þeirra.

III. KAFLI

UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆDIS- OG FLUTNINGS- KOSTNAÐ

-
- 3.1. **Matar- og kaffitímar í dagvinnu**
-
- 3.1.1. Hádegismatartími er ein klst. á tímabilinu frá kl. 11:30 til 13:30 og telst hann ekki til vinnutíma. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á matarhléum. Heimilt er með samkomulagi að taka upp styttri matarhlé.
- 3.1.2. Kaffihlé í dagvinnu skulu vera tvö, samtals 35 mínútur, og greiðast sem vinnutími. Kaffihlé skulu tekin á tímabilinu frá kl. 9:00 til kl. 10:00 og frá kl. 15:00 til kl. 16:00. Starfsmenn og atvinnurekandi á hverjum vinnustað skulu gera með sér samkomulag um nánari tímasetningu á kaffihléum. Heimilt er með samkomulagi á vinnustað að fella annan eða báða kaffitímanna niður og styttest þá dagvinnutímabilið.
- 3.1.3. Ef unnið er í hádegismatartíma eða morgun- eða síðdegiskaffitímum skal það greitt sem yfirvinna. Sé aðeins hluti matar- eða kaffitíma unninn greiðist yfirvinnukaup sem því nemur.
-
- 3.2. **Matur**
-
- 3.2.1. Stefnt skal að því að koma upp mötuneytisaðstöðu fyrir starfsmenn eða tryggja þeim aðgang að mötuneyti. Þar sem mötuneytisaðstöðu hefur verið komið upp skulu samningsaðilar vinna að því að sem flestir starfsmenn skipti við mötuneytið. Mötuneyti telst sá staður, þar sem aðstaða er til að bera fram mat á sama hátt og á viðurkenndum matsölustöðum, enda séu húsakynni samþykkt af heilbrigðisyfirvöldum og samningsaðilum. Fyrirtæki greiða kostnað við rekstur mötuneytis. Starfsmenn greiði hins vegar efnisverð matar.
- 3.2.2. Þegar yfirvinna fellur til með innan við tvær klst. fyrirvara sem og að næturlagi, ber atvinnurekanda að leggja starfsmönnum til heitan málsverð í kvöldmatartímum þeim að kostnaðarlausu.
-
- 3.3. **Matar- og kaffitímar í yfirvinnu**
-
- 3.3.1. Ef unnin er yfirvinna skal kvöldmatarhlé alla daga vera kl. 19:00 - 20:00. Þar sem neyslhlé hafa verið stytt eða aflögð og viðverutími á vinnustað stuttur af þeim sökum getur kvöldmatarhlé færst fram allt til kl. 18:00 enda sé þá tekið matarhlé og vinnu fram haldið að hléi loknu. Matartími að nóttu skal vera kl. 02:00 - 03:00.
- 3.3.2. Laugardaga og sunnudaga skal veita jafn mörg kaffihlé og aðra daga.
- 3.3.3. Þegar unnin er yfirvinna skal vera 20 mín. kaffihlé kl. 22:30, 04:30 og 06:30.
- 3.3.4. Öll matar- og kaffihlé í yfirvinnu og helgidagavinnu greiðast sem vinnutími.
- 3.3.5. Ef unnið er í matar- eða kaffitíma í yfirvinnu reiknast tilsvarendi lengri tími unninn.

- 3.3.6 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.

3.4. **Ferðir**

- 3.4.1. Þegar starfsmenn hefja eða hætta vinnu á tímabilinu frá kl. 00:00 til kl. 07:00 að morgni virkra daga, og frá kl. 00:00 til kl. 10:00 að morgni sunnudaga og aðra helgidaga, þá skal þeim séð fyrir ferðum að og frá vinnustað. Sé unnið á stórhelgidögum, þ.e. jóladegi, föstudeginum langa, páskadegi, nýársdegi, hvítasunnudegi eða eftir kl. 12:00 á aðfangadegi og gamlársdegi, skal starfsmönnum séð fyrir ferðum.

3.5. **Bifreiðakostnaður**

- 3.5.1. Noti starfsmaður eigin bifreið í þágu atvinnurekanda, samkvæmt samkomulagi sem þeir gera, á hann rétt á greiðslu sem skal vera sú sama og ákveðin er af Ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.
- 3.5.2. Við ákvörðun vegalengda skal mæld vegalengd frá brottfararstað til viðkomandi vinnustaðar og sömu leið til baka. Heimilt er að semja um fasta krónutölu pr. ferð er miðast við afmörkuð svæði og byggist á ofangreindu kílómetragjaldi.
- 3.5.3. Minnsta gjald skal jafngilda gjaldi fyrir 11,11 km.
- 3.5.4. Ef ekið er með efni og/eða tæki, sem annars þyrfti sendibíl til, greiðist 30% álag á taxta skv. grein 3.5.1 en 15% álag þegar verkfærakistur eru fluttar.
- 3.5.5. Ef atvinnurekandi óskar er starfsmanni skylt að færa akstursbók er tilgreini fjölda ferða og/eða ekna kílómetra til útreiknings gjaldinu.

3.6. **Vinna innan flutningslínu**

- 3.6.1. Eftirfarandi gildir um starfssvæði á höfuðborgarsvæðinu. Á starfssvæðinu skulu starfsmenn mæta til vinnu (þ.e. á viðkomandi verkstæði) og fara frá vinnu í eigin tíma. Starfsmenn skulu fluttir að og frá vinnustað (verkstæði) í vinnutíma, vinni þeir utan vinnustöðvar (verkstæðis).
- 3.6.2. Á höfuðborgarsvæðinu skal starfssvæði skipt í þrjú svæði vegna greiðslu á fæði.
1. svæði: Reykjavík, Kópavogur og Seltjarnarnes.
 2. svæði: Hafnarfjörður, Garðabær og Bessastaðahreppur.
 3. svæði: Mosfellsbær, Kjalarneshreppur og Kjósarhreppur.
- Hliðstæð ákvæði gilda varðandi ýmis önnur félagssvæði.
- 3.6.3. Þegar unnið er utan þess svæðis sem vinnustöð (verkstæði) er staðsett í, skulu starfsmenn hafa frítt fæði, enda sé starfsmönnum ekki ekið heim til matar, eða að mötuneyti viðkomandi vinnustöðvar (verkstæðis).

3.7. **Vinna utan flutningslínu**

- 3.7.1. Sé vinnustaður utan þeirra marka, er greinir í grein 3.6. gildir eftirfarandi:
- 3.7.1.1. Starfsmenn skulu fluttir þeim að kostnaðarlausu til og frá vinnu kvölds og morgna.
- 3.7.1.2. 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.
- 3.7.1.3. 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.
- 3.7.1.4. Mæti starfsmaður ekki á tilsettum tíma til brottferðar frá heimili eða vinnustað, verður hann sjálfur að sjá sér fyrir flutningi á eigin kostnað.
- 3.7.1.5. 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.
- 3.7.1.6. Þegar aðstæður eru þannig í verkum sem standa skemur en 5 daga að atvinnurekandi getur ekki lagt starfsmönnum til fæði, er honum heimilt að gera samkomulag við starfsmenn um að þeir sjái sér sjálfir fyrir hádegis- og/eða kvöldverði. Skal þá greiða þeim dagpeninga skv. útgefnum tölum ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

3.8. **Um vinnu utan umdæmis**

- 3.8.1. Þegar unnið er svo langt frá heimabyggð, að nauðsynlegt er að liggja við á vinnustað, gilda ákvæði þessa samnings eftir því sem við á, með þeim viðaukum, sem í gr. 3.8.2. - 3.8.4. segir.
- 3.8.2. Laun, upphald og ferðakostnaður
- 3.8.2.1. Greiða skal kaup og allan upphalds- og ferðakostnað frá því lagt er af stað og þar til komið er heim aftur, samkvæmt eftirfarandi reglum:
- 3.8.2.2. Á leið til ákvörðunarstaðar þar til vinna hefst, skal greitt kaup fyrir alla þá tíma sem verið er á ferðalagi.
- 3.8.2.3. 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.
- 3.8.3. Viðlega á vinnustað
- 3.8.3.1. Þegar legið er við á vinnustað skulu starfsmenn hafa frítt fæði og húsnæði og á þá gr. 3.7.1.6. ekki við. 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.
- 3.8.4. Helgarferðir milli vinnustaðar og heimabyggðar

- 3.8.4.1. 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.
- 3.8.4.2. 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 lögsagnarumdæmis nema um aðra hverja helgi.
- 3.8.4.3. 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.
- 3.8.4.4. Sá, sem ekki mætir á tilteknum stað og tíma til brottferðar, verður sjálfur að sjá fyrir fari á sinn kostnað.
- 3.8.4.5. Sé ófært til heimabyggðar af einhverjum óviðráðanlegum ástæðum, er það atvinnurekanda vítalaut, enda skal veita frí strax og aðstæður leyfa.

3.9. **Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis**

- 3.9.1. Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.
- 3.9.2. Um 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.
- 3.9.3. 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.

IV. KAFLI

UM ORLOF

-
- 4.1. **Orlofslaun, orlofsfé, taka orlofs**
-
- 4.1.1. Um orlof skal fara að lögum nr. 30/1987. Þar er gert ráð fyrir því að orlofi af öllum tekjum megi breyta í orlofstíma. Þá er miðað við að orlof skuli greiða af öllum tekjum og hlunnindum að kostnaðarliðum undanskildum.
- 4.1.2. Lágmarksorlof skal vera 24 dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupum að kostnaðarliðum undanskildum.
- 4.1.3. Laugardagar, sunnudagar og helgidagar teljast ekki orlofsdagar.
- 4.1.4. Ljúki ráðningarsamningi starfsmanns og atvinnurekanda skal hann, atvinnurekandinn, greiða starfsmanninum öll áunnin orlofslaun hans.
- 4.1.5. Stéttarfélagi og atvinnurekanda er heimilt að gera með sér samkomulag um reglulegar greiðslur inn á sérstakan bankareikning á nafni starfsmanns.
-
- 4.2 **Veikindi í orlofi**
-
- Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.
- Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkráhusvistar.
- Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.
- Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september eftir því sem kostur er, nema sérstaklega standi á.
-
- 4.3. **Orlofsauki**
-
- 4.3.1. Starfsmaður, sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein að loknu sveinsprófi á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.
- Starfsmaður, sem unnið hefur 10 ár í sömu starfsgrein að loknu sveinsprófi á rétt á 26 virkum dögum og 11,11% orlofslaunum.
- Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum.

Frá 1. maí 2000 eykst réttur m.v. 10 ára samfellt starf í sama fyrirtæki í 28 virka daga og 12,07% orlofslaun og kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2001.

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

- 4.3.2. Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára samfellt starf hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið sannreyndur við ráðningu.

Starfsmaður sem öðlast hefur 27 daga orlofsrétt eftir 5 ára starf hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur við ráðningu.

- 4.3.3. Námsstími iðnnema telst ekki til vinnu í starfsgrein eða til vinnu innan sama fyrirtækis.

- 4.3.4. Veita ber a.m.k. fjórar vikur, 20 virka daga, á tímabilinu 2. maí til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þessa tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara.

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

4.4. **Dæmi um útreikning orlofslauna:**

Eftirtaldir þættir verða að vera kunnir:

- A. Dagvinnutekjur
- B. Yfirvinnutekjur
- C. Bónustekjur
- D. Aðrar tekjur
- E. Orlofsprósenta.
- F. Dagvinnukaup.

Út frá þessum upplýsingum um tekjur er reiknað út hvað viðkomandi hefur unnið sér inn marga dagvinnutíma í orlofslaun:

$$((A + B + C + D) * E/100) / F = \text{Orlofstímar.}$$

Þegar kemur að greiðslu orlofsins er upphæð orlofslaunanna fundin með því að margfalda saman orlofstímana, sem starfsmaðurinn hefur unnið sér inn, með dagvinnukaupinu sem gildir þegar viðkomandi fer í orlof sitt.

V. 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 atvinnurekenda 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 fyrirtækjasamningur 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 er það tilkynnt hlutaðeigandi verkalyðsfélögum og Samtökum atvinnulífsins.

5.4. Ráðgjafar

Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að kalla til ráðgjafa til þátttöku í viðræðum.

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu 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 kunní að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna 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.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

5.7. **Heimil frávik**

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

Efnisþættir í fyrirtækjasamningi geta verið:

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Dagvinnutímabil verði á tímabilinu kl. 07:00-19:00.
- 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. Þetta gildir ekki um byggingamenn.
- 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. tekið er tillit til hæfni og afkasta.

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

- 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. Er 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 frídagunum 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.

5.8. Endurgjald starfsmanna

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

Hluttur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi 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 frávík frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Fyrirtækjasamningur skal vera skriflegur og skal hann 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 frávík 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 þrjú 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 fyrirtækjasamningi 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.

VI. KAFLI

UM FORGANGSRÉTT TIL VINNU

Bílgreinasambandið skuldbindur sig til að láta félagsmenn aðildarfélaga Samiðnar njóta forgangs að vinnu er heyrir undir iðngreinar félaganna, enda séu þau opin öllum iðnaðarmönnum sem uppfylla skilyrði laga viðkomandi félags.

Aðildarfélög Samiðnar skuldbinda sig til að stuðla að því að félagsmenn þeirra vinni hjá atvinnurekendum sem eru aðilar að þessum samningi.

VII. KAFLI

UM AÐBÚNAÐ, HOLLUSTUHÆTTI OG ÖRYGGI

7.1.	Vinnustaðir
7.1.1.	Um þrif, loftræstingu, upphitun, salerni, matstofur, fatageymslur og allan annan aðbúnað 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.
7.2.	Heilsuvernd og læknisskoðun
7.2.1.	Um heilsuvernd og læknisskoðanir vísast til XI. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.
7.3.	Lyfjakassi
7.3.1.	Lyfjakassi með algengustu lyfjum og sjúkragögnum skal vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyfja- og sjúkragögn skulu vera í vörslu og ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanns og undir eftirliti heilbrigðisyfirvalda.
7.4.	Öryggisbúnaður starfsmanna
7.4.1.	Um öryggisbúnað starfsmanna vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994.
7.5.	Brot starfsmanns á öryggisreglum
7.5.1.	Ef starfsmenn nota ekki öryggisbúnað, sem þeim er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa þeim fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað þá skriflega.
7.5.2.	Trúnaðarmaður starfsmanna 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.
7.5.3.	Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.
7.6.	Brot fyrirtækis á öryggisreglum
7.6.1.	Ef fyrirtæki framkvæmir ekki þau Samningsákvæði sem talin eru upp í kafla þessum, eða framkvæmir ekki fyrirmæli og reglugerðir Vinnueftirlits ríkisins, telst það samningsbrot. Er starfsmönnum þá heimilt að leggja niður vinnu þegar í stað án þess að niður falli launagreiðslur til þeirra næstu viku eftir að vinnustöðvun hófst, enda geta starfsmenn sagt upp vinnu þegar í stað.
7.6.2.	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.

- 7.6.3. Stöðvun vinnu vegna þess, skal viðkomandi sveinafélag tilkynna hlutaðeigandi fyrirtæki, Samtökum iðnaðarins og Samtökum atvinnulífsins með 14 daga fyrirvara og skal í tilkynningunni tekið fram í hverju sammingsrofin eru talin fólgin.
- 7.6.4. Verði hafnar endurbætur á því sem ótvírætt er ábótavant, skal vinnustöðvuninni frestað meðan unnið er að framkvæmdum, og veittur eðlilegur tími til að framkvæma lagfæringar. Sjá ennfreður lög nr. 46/1980 og reglugerð nr. 581/1995 um húsnæði vinnustaða.

VIII. KAFLI

UM GREIÐSLU LAUNA Í VEIKINDA- OG SLYSATILFELLUM, VEGNA VINNUSLYSA OG ATVINNUSJÚKDÓMA OG SLYSATRYGGINGAR

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

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

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

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

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

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja mánaða veikindarétt eftir þriggja ára samfelld 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 samfelld 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 heildarréttur á 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar veikinda.

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.

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.

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).

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. Foreldri skal, eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Foreldri skal halda 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. **Slysatrygging launþega**

- 8.6.1. Skýlt er atvinnurekanda að tryggja starfsmenn þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis starfsmanns.
- 8.6.2. 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.
- 8.6.3. Dánarslysabætur verða frá 1. maí 2000
1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 400.000.
 2. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur en lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 1.825.877.

3. Ef hinn látni var gift/kvæntur eru bætur til maka kr. 2.493.533.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 479.952.

Bætur greiðast einungis samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1, 2 eða 3. Til viðbótar með tölulíðum 2 og 3 geta komið bætur samkvæmt tölulíð 4.

8.6.4. Rétthafar dánarbóta eru:

- 1) Lögerfingjar
- 2) Viðkomandi aðilar að jöfnu
- 3) Eftirlifandi maki
- 4) Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Með maka í skilningi greinar 8.6. er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 4.363.636 þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar fjórfalt. Bætur fyrir 100% örorku eru því kr. 12.000.000.

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar kr. 9.916 á viku, greiðist fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.323 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

8.6.7. Endurskoðun tryggingafjárhæða

8.6.7.1. Tryggingafjárhæðir endurskoðast tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu.

8.6.7.2. Fjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs 1. apríl 2000.

8.6.8. Skilmálar og gildistími trygginga

Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga, þegar þetta samkomulag er gert.

Hlutaðeigandi samtök atvinnurekenda lýsa því yfir að þau muni beita sér fyrir að félagsmenn þeirra tryggi alla starfsmenn sína og haldi tryggingunni í gildi.

Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur starfsmaður hefur störf (kemur á launaskrá), en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

Framangreindar hækkanir á tryggingarfjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. maí 2000.

8.6.9. Tryggingarskilmálar vegna varanlegrar örorku breytast sem hér segir:

Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjetryggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

8.6.10. Réttur atvinnurekanda til tryggingafjárhæða

Verði atvinnurekandi skaðabótaskyldur gagnvart starfsmanni, sem slysatryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar, sem greiddir kunna að vera til launþega samkvæmt ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er atvinnurekanda kann að vera gert að greiða.

Dagpeningar eru greiddir til atvinnurekanda meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

8.7. **Fæðingarorlof**

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.

8.8 **Endurskoðun kafla um slysatryggingar**

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða slysatryggingakafla kjarasamningsins, með það að markmiði að bæta réttarvernd launamanna. Stefnt skal að því að þeirri endurskoðun verði lokið fyrir 15. júní 2004. Náist ekki samkomulag um endurskoðun skulu váttryggingarfjárhæðir skv. gr. 8.6. hækka frá og með 15. júní 2004 um 20%.

IX. KAFLI

VERKFÆRI OG VINNUFÖT

-
- 9.1. **Vinnuföt**
-
- 9.1.1. Almennur vinnufatnaður
- 9.1.1.1. Starfsmenn skulu fá tvo vinnugalla á ári og skal skila ónothæfum fyrir nýjan. Vinnugallar er eign atvinnurekanda og sér hann um hreinsun á þeim á sinn kostnað. Við starfslok skal starfsmaður standa skil á öllum vinnufatnaði.
- 9.1.1.2. Tegund vinnufatnaðar ákvarðast með tilliti til hverskonar störf starfsmenn vinna.
- 9.1.2. Sérstakur vinnufatnaður
- 9.1.2.1. Í sérstökum óþrifatilfellum þar sem verkefnið eða vinnustaðurinn er mengaður sóti, lýsi, tjöru, olíu eða hráefni fiskimjölsverksmiðju, svo og öðrum þeim efnum er að mati verkstjóra og trúnaðarmanns geta eyðilaggt fatnað, skulu starfsmenn fá sérstök hlífðarföt.
- 9.1.2.2. Hlífðarhanska (skinnhanska) og hlífðarsvuntur skulu starfsmenn fá við rafsúðu og grófgerð störf.
- 9.1.2.3. Þegar starfsmenn vinna við þvott með sýrum eða þynni, svo og þegar unnið er með uppleysi, skulu þeim útvegaðar svuntur og hlífðarhanskar (gúmmíhanskar).
- 9.1.3. Hlífðarfatnaður
- Um öryggisskó og hlífðarfatnað vísast til reglna um notkun persónuhlífa nr. 497/1994. Óheimilt er að greiða fatagjald í stað þess hlífðarfatnaðar sem um getur í þessum reglum, enda telst hann ekki til almenns vinnufatnaðar.
- 9.1.4. Brennist vinnugallar eða skemmist á annan hátt af ástæðum sem orsakast vegna vinnunnar skal slíkt bætt.
-
- 9.2. **Verkfæri**
-
- 9.2.1. Atvinnurekandi leggur til öll verkfæri. Skyld er sveinum að gæta þess, að áhöld atvinnurekanda glattist ekki né skemmist af þeirra völdum og í vinnulok að hreinsa verkfæri og láta þau á sinn stað.
- 9.2.2. Ef verkfæri eru í því ástandi að notkun þeirra auki slyshættu að dómi trúnaðarmanns og verkstjóra, skulu þau ekki notuð, enda tilkynnist það atvinnurekanda eða fulltrúa hans þegar í stað.
-
- 9.3. **Tjón á munum**
-
- 9.3.1. Verði starfsmenn sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.fl. þess háttar, skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verður þó aðeins bætt ef það verður vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns. Sama gildir ef starfsmaður verður fyrir tjóni af völdum kemiskra efna.

X. KAFLI

UM FÉLAGSGJÖLD, SJÚKRASJÓÐA-, ORLOFSSJÓÐA- OG, LÍFEYRISSJÓÐAÍÐGJÖLD OG STARFSMENNTAGJÖLD

10.1.	Félagsgjöld
10.1.1.	Atvinnurekandi tekur að sér að halda eftir af kaupum hvers starfsmanns félagsgjaldi því sem honum ber að greiða til félaganna, sem og öðrum gjöldum er félögin ákveða og afhenda til þeirra eftir nánara samkomulagi.
10.1.2.	Aðilar eru sammála um að verkalýðsfélögin fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld með hundraðshluta af kaupum 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 viðkomandi félags.
10.2.2.	Greiða skal 0,25% á allt kaup starfsmanna í orlofsheimilaskjóð viðkomandi félags.
10.3.	Iðgjöld í lífeyrissjóð
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 10%. Starfsmaður greiðir 4% en atvinnurekandi 6%. Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður skylda til að greiða 1,0% fast í séreignasjóð óháð framlagi starfsmanns. Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.
10.3.3.	Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.
10.4.	Skilagreinar
10.4.1.	Til að greiða fyrir innheimtu gjalda láta innheimtuaðilar (lífeyrissjóðir, sveinafélög) í té sérstök eyðublöð (skilagrein), sem launagreiðendur útfylla og skila til innheimtuáðila, ásamt greiðslu.
10.4.2.	Í stað skilagreina samkvæmt 10.4.1. er atvinnurekendum heimilt að nota tölvuunnar skilagreinar, enda uppfylli þær þau skilyrði, sem krafist er varðandi eintakafjölda, fullnægjandi upplýsingar og uppsetningu.
10.5.	Starfsmenntagjöld
10.5.1.	Skv. samkomulagi BÍliðnafélagsins, Samiðnar, BÍlgreinasambandsins og VSÍ um fræðslu og starfsmenntun í bílgreinum frá 7. júlí 1995 ber öllum fyrirtækjum og stofnunum, sem hafa félagsmenn innan BÍliðnafélagsins

og aðildarfélaga Samiðnar er starfa í bílgreinum, að greiða fagmenntagjald til Fræðsluráðs bílgreina. Starfsmenn greiða á sama hátt í fagmenntasjóð.

- 10.5.2. Á hverju 12 mánaða tímabili á sveinn rétt til 32 stunda námsleyfis til endurmenntunar hjá Fræðslumiðstöð bílgreina eða aðra sambærilega endurmenntun í bílgreininni. Helmingur tímans er til námskeiða að vali starfsmanns, hinn helmingur að vali fyrirtækis. Starfsmaður skal halda reglubundnum launum meðan á námsleyfi stendur.

10.6. **Skil á iðgjöldum**

- 10.6.1. Félags- sjúkra- og orlofsheimilasjóðsgjaldi skal skila mánaðarlega til viðkomandi aðildarfélags Samiðnar. Aðildarfélagi er heimilt að semja við lífeyrissjóði um innheimtu þessara gjalda. Gjaldalagi iðgjalda hvers mánaðar er 10. næsta mánaðar.
- 10.6.2. Atvinnurekanda ber að halda iðgjöldum starfsmanns eftir af launum hans og standa viðkomandi sjóðum skil á þeim mánaðarlega ásamt eigin iðgjaldahluta, nema sérstaklega sé um annað samið og skal þeim skilað á nafn viðkomandi starfsmanns.
- 10.6.3. Um skil á iðgjöldum til lífeyrissjóða vísast til samnings ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995, samnings ASÍ og VMS um lífeyrissjóði frá 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum og reglugerða viðkomandi lífeyrissjóða.
- 10.6.4. Um skil á starfsmenntagjöldum vísast til viðkomandi laga og samninga.

XI. KAFLI

UM TRÚNAÐARMENN

11.1.	Val trúnaðarmanna
11.1.1.	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 viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi.
11.1.2.	Trúnaðarmenn verði eigi tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.
11.2.	Störf trúnaðarmanna
11.2.1.	Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra 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.
11.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að
11.3.1.	Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefnið að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.
11.4.	Aðstaða trúnaðarmanna
11.4.1.	Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.
11.5.	Fundir á vinnustað
11.5.1.	Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsmönnum tvisvar á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundaeftir sé mög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsmanna skerðist eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.
11.6.	Kvartanir trúnaðarmanna
11.6.1.	Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanns með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi aðbúnað við vinnuna eða öðru sem þeir telja ábótavant.
11.6.2.	Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsmanna upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækis, áður en leitað er til annarra aðila.
11.7.	Vernd trúnaðarmanna í starfi

- 11.7.1. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá atvinnurekanda eða verkstjóra að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.
- 11.7.2. Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig.
- 11.7.3. Ef fækka þarf starfsmönnum skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

11.8. Trúnaðarmannanámskeið

- 11.8.1. Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.
- 11.8.2. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda reglubundnum launum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda reglubundnum launum 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.
- Tilkynna skal þátttöku á námskeið til fyrirtækis með að minnsta kosti 10 daga fyrirvara.

11.9. Öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn

- 11.9.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri skal atvinnurekandi tilnefna einn aðila af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu kjósa annan úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann.

11.10. Öryggisnefnd

- 11.10.1. Í fyrirtækjum þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo öryggistrúnaðarmenn en atvinnurekandi tilnefnir tvo öryggisverði. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því að ráðstafanir, er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.
- 11.10.2. Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað fulltrúa með fullu umboði.
- 11.10.3. Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu.
- 11.10.4. Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað og þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði hollustuháttum og öryggi.

- 11.10.5. Atvinnurekandi skal sjá um að þeir sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi þessi mál.
- 11.10.6 Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.
- 11.10.7. Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap sem af kann að hljótast.
- 11.10.8. Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirra verndar, sem ákveðin er í 11. grein laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

XII. KAFLI

UM UPPSAGNARFREST, ENDURRÁÐNINGU, ÁUNNIN RÉTTINDI OG HLUTASTÖRF

12.1. Uppsagnarfrestur

- 12.1.1. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og miðast við viku- eða mánaðamót.
- 12.1.2. Heimilt er að ráða starfsmann tímabundið eða til ákveðins verkefnis. Ráðning samkvæmt framansögðu má þó ekki vera til lengri tíma en þriggja mánaða. Slíku ráðningarsambandi má þó segja upp með tveggja vikna fyrirvara m.v. vikumót.
- 12.1.3. Uppsagnarfrestur
- 12.1.3.1. *Sveinar:*
Á fyrsta starfsári: 2 vikur m.v. vikumót.
Eftir 1 ár í starfsgreininni: 1 mánuður m.v. mánaðamót.
Eftir 3 ár í starfsgreininni: 2 mánuðir m.v. mánaðamót.
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki: 3 mánuðir m.v. mánaðamót.
- 12.1.3.2. *Starfsmenn án sveinsprófs:*
Á fyrsta starfsári: 2 vikur m.v. vikumót
Eftir 1 ár samfellt í starfsgreininni: 1 mánuður m.v. mánaðamót
Eftir 3 ár samfellt í sama fyrirtæki: 2 mánuðir m.v. mánaðamót
Eftir 5 ár samfellt í sama fyrirtæki: 3 mánuðir m.v. mánaðamót

12.2. 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:

12.2.1. Gildissvið

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

a.m.k. 10 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.

12.2.2. Samráð

Íhugi atvinnurekandi 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.

12.2.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati atvinnurekanda, 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 liggja 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 þrjú 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. eins mánaðar uppsagnarfrest.

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

12.3. **Starfslok**

12.3.1. Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt 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 þriggja mánaða fyrirvara.

12.4. **Áunnin réttindi**

12.4.1. Áunnin réttindi starfsmanna 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.

Starfsmaður sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelldt hjá sama atvinnurekanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

12.5. **Hlutastörf**

12.5.1. Þeir, sem vinna hluta úr degi, skulu njóta sama réttar um greiðslu fyrir samningsbundna frídaga, orlof, veikindi og slysadaga, starfsaldurshækkningar o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag. Skulu greiðslur þessar miðaðar við venjulegan vinnutíma viðkomandi aðila.

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

XIII. KAFLI

UM FLOKKSSTJÓRA

13.1. Flokksstjórar og verkstæðisformenn

- 13.1.1. Sveini sem falin er flokksstjórn, verkstæðisformennska eða umsjón verka, en gengur jafnframt til almennra starfa iðnaðarmanna, skal greitt sérstaklega fyrir stjórnunarlega ábyrgð. Álag skal vera umsamið milli aðila, allt eftir eðli og umfangi starfsins ásamt ábyrgð sem því fylgir.
- 13.1.2. Með flokksstjórn er í þessu sambandi einnig átt við tímabundna stjórn á vinnuflokk samkvæmt sérstökum fyrirmælum atvinnurekanda og greiðist þá álagið þann tíma.

XIV. KAFLI

UM LAUNAKERFI, UNDIRBÚNING OG UPPTÖKU HVETJANDI LAUNAKERFA

-
- 14.1 **Launakerfi**
-
- 14.1.1. Launakerfi skulu byggjast á fastlaunakerfi og/eða hvetjandi launakerfum.
- 14.1.2. Stefnt skal að því að hvetjandi launakerfi spanni sem mest af starfssviði starfsmanna, að meðtöldum þeim þáttum, sem unnir eru af starfsmönnum utan Samiðnar.
-
- 14.2. **Undirbúningur og upptaka hvetjandi launakerfa**
-
- 14.2.1 Við undirbúning og upptöku hvetjandi launakerfa, skal hafa hliðsjón af samningi VSÍ, VMS og ASÍ „Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna“ frá 29. janúar 1972.
- 14.2.2. Áður en framkvæmd er hafin á viðkomandi vinnustöðum, skal hafa samráð við samningsaðila (viðkomandi sveinafélög og félög atvinnurekenda) og þarf samþykki þeirra áður en launakerfin eru formlega tekin í notkun. Slíkt samkomulag skal kynnt samningsaðilum.
- 14.2.3. Við upptöku ákvæðis- eða bónusvinnu skal atvinnurekandi hafa samráð við viðkomandi stéttarfélag og um þann lágmarkstíma, sem slík tilhögun skal standa.
- 14.2.4. Erlend staðaltímakerfi
- Þegar erlend staðaltímakerfi eru notuð sem grundvöllur bónusvinnu, skulu aðilar (Samiðn og viðkomandi verkstæði) koma sér saman um leiðréttingar á þeim. En meginreglan verði sú að þeir séu aðhæfðir viðkomandi verkstæði að fenginni reynslu.
- Þegar ný launakerfi eru tekin í notkun, skulu þau hafa ákveðinn umsaminn reynslutíma og sæta endurskoðun að honum loknum. Þetta gildir einnig um endurskoðun þeirra launakerfa, sem nú gilda á bifreiðaverkstæðum.
- 14.2.5. Aðilar eru sammála um að beita sér fyrir því að bæði fyrirtækjum í iðngreinum og starfsmönnum þeirra verði kynntir þeir ýmsu möguleikar, sem fyrir hendi eru, til uppbyggingar launakerfa, og stuðla þannig að aukinni þekkingu á þeim.

XV. KAFLI

SAMNINGSFORSENDUR

15.1 Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólgu­markmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækk­anir sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

Reykjavík, 24. maí 2004

XVI. KAFLI

UM MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA, SÉRSAMNINGA OG GILDISTÍMA

16.1. Meðferð ágreiningsmála

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

16.2. Lágmarkskjör

- 16.2.1. Samningar, sem gerðir eru milli einstakra sveina og atvinnurekenda og innihalda lakari kjör en samningur þessi, gilda ekki.
- 16.2.2. Staðbundin sératriði einstakra félaga, gilda eftir því sem við á, þótt þau séu ekki tekin með í samning þennan.

16.3. Gildistími

Síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2007 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 24. apríl 2004

F.h. Samiðnar
vegna aðildarfélaga

F.h. Bílgreinasambandsins

FYLGISKJAL NR. 1

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands og Vinnumálasambandsins.

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands og Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandið gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5 Vaktavinna

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8 .gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9 .gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinnumynstur

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. 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 tilsvaramandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild.

Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaðri þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr.

Gildistími o.fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 30. desember 1996

F.h. aðildarfélaganna ASÍ með beina aðild

F.h. Vinnuveitendasambands
Íslands

F.h. Landssambands iðnverkafólks

F.h. Landssambands íslenskra verzlunarmanna

F.h. Rafiðnaðarsambands Íslands

F.h. Samiðnar, sambands iðnfélaga

F.h. Verkamannasambands Íslands

Fylgiskjal nr. 2 með samningi Samiðnar og Bílgreinasambandsins frá 18. maí 2004 vegna skilgreiningar á launaflokkum

Skilgreiningar á launaflokkum.

1. **Flokkur**
2. **Flokkur**
3. **Flokkur**
4. **Flokkur**
5. **Flokkur**
6. **Flokkur**
Aðstoðarverkstjóri II. * Starfar á litlu verkstæði.
7. **Flokkur**
Sérmenntaður sveinn (2. þrep). Sveinn sem lokið hefur öðru þrepi í sérnámi og á þann hátt sérhæft sig í búnaði í einu eða fleiri kerfum bílsins.
Verkstjóri II. * Starfar á litlu verkstæði.
8. **Flokkur**
Sérmenntaður sveinn (3. þrep). Sveinn sem lokið hefur þriðja þrepi í sérnámi og á þann hátt útskrifast sem sérfræðingur.
Tegundasérfræðingur/ ráðgjafi
Tæknilegur þjónusturáðgjafi með sérþekkingu á búnaði/hluta bílsins og getur ráðlagt viðskiptavinum hvers vegna og hvernig þjónustu bíllinn þarf og útskýrt í erfiðum málum, reikning fyrir viðskiptavinum, hvað var að, orsök og afleiðingu.
Aðstoðarverkstjóri I. Starfar á stóru verkstæði.
9. **Flokkur**
Verkstjóri I. Starfar á stóru verkstæði.

* Lítið verkstæði eða verkstæðiseining telst vera með 2 til 9 starfsmenn.

FYLGISKJAL NR. 7

Veikindaréttur bíliðnamanna

Starfstími.	Vinnuslys, atvinnu- sjúkdómar.	Önnur slys en vinnuslys, og aðrir sjúkdómar en atvinnusjúkdómar.
Á 1. mánuði	3 mán. dagvinna	
Á 2. mánuði	2 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	2 dagar á staðgengilskaupi
Á 3. mánuði	4 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	4 dagar á staðgengilskaupi
Á 4 mánuði	6 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	6 dagar á staðgengilskaupi
Á 5. mánuði	8 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	8 dagar á staðgengilskaupi
Á 6. mánuði	10 dagar á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna.	10 dagar á staðgengilskaupi
Á 7. mánuði	1 mánuður á staðgengils- kaupi + 3 mán. dagvinna. 4 mán. samtals.	1 mánuður á staðgengilskaupi
.Eftir 2 ár	1 mánuður á staðgeng- ilskaupi + dagvinna í 4 mánuði, 5 mán. samtals.	1 mán. á staðgengilskaupi + 1 mán. á dagv.launum, 2 mán. samtals.
Eftir 3 ár	1 mánuður á staðgeng- ilskaupi + dagvinna í 5 mán., 6 mán. samtals.	1 mán. á staðgengilskaupi + 2 mán. á dagv.launum 3 mán. samt.

Kaflí 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 6 mánuðir námstíma skv. iðnnámssamningi skoðast sem reynslutími. Hvenær sem er á reynslutímanum getur hvor aðila um sig slitið námssamningi.

Á reynslutímanum er gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila ein vika.

Verði námssamningi slitið á reynslutímanum skal iðnnemi fá fullnaðaruppgjör við starfslok. Iðnnemi sem hefur fengið greidd laun á ársgrundvelli fái þá gert upp skv. taxa iðnnema fyrir unninn tíma.

2. gr.

I. **Kauptaxtar iðnnema:** (sjá launatöflur fyrir árin 2005, 2006 og 2007 á bls. 67)

Laun starfsþjálfunarnema, sem lokið hafa tilskildu bóklegu námi, skulu vera eftirfarandi:

Starfsþjálfunarnemar.

	2004	2005	2006	2007
Fyrstu 3 mánuðina	101.286	104.324	106.933	109.339
Næstu 3 mánuði	112.995	116.384	119.294	121.978
E. 6 mánuði	124.701	128.442	131.653	134.615

Yfirvinna starfsþjálfunarnema skal greidd sem hlutfall af dagvinnulaunum eftir 6 mánuði.

3. gr.

Þar sem vaktir eru gengnar eru vaktaálög þau sömu og sveina en reiknast sem hlutfall af dagvinnulaunum nema.

4. gr.

Vinnutími iðnnema skal vera hinn sami og sveina í hlutaðeigandi iðngrein.

Iðnnemi skal hefja nám í skóla við upphaf námsannar og störf hjá meistara eða fyrirtæki að loknu síðasta prófi á 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.

Á skólatímabili dagskóla skulu iðnnemar mæta til vinnu hjá meistara eða fyrirtæki í jólafrí eða vinnustöðvunum sem lama skólastarfið.

5. gr.

Kaup og hagnaðarskipting iðnnema, er vinna í ákvæðisvinnu, skal vera í hlutfalli við kaup sveina.

6. gr.

Launakjör iðnnema samkv. 2. gr. eru miðuð við þá tímalengd náms, sem ákveðin er í námskrá skv. reglugerð nr. 560/1995. Ef breytingar verða á námskrá um tímalengd og innihald náms skulu laun skv. 2. gr. endurskoðuð.

Fornámsáfangar þann, er nemendur þurfa að sækja til að fullnægja inngönguskilyrðum iðnfræðsluskóla, skulu viðkomandi nemendur sækja á eigin vegum.

Iðnnemi, er fær styttingu á námssamningi, skal færast, sem styttingunni nemur fyrir á milli ára í kaupum.

7. gr.

Orlofsuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu við upphaf orlofstöku, en eigi síðar en 15. ágúst, fá greidda orlofsuppbót, kr. 15.900 á árinu 2004, kr. 16.400 á árinu 2005, kr. 16.800 á árinu 2006 og kr. 17.100 á árinu 2007.

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

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof né heldur myndar hún stofn fyrir yfirvinnu.

8. gr.

Desemberuppbót

Iðnnemar á námssamningi og starfsþjálfunarnemar skulu eigi síðar en 15. desember fá greidda desemberuppbót, kr. 24.300 á árinu 2004, kr. 25.000 á árinu 2005, kr. 25.600 á árinu 2006 og kr. 26.200 á árinu 2007.

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

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

9. gr.

Iðnnemar skulu njóta aðildar að lífeyrissjóðum og skulu greiðslur til lífeyrissjóðanna þeirra vegna fara eftir kjarasamningi Samiðnar.

10. gr.

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

11. gr.

Iðnnemar njóti sömu réttinda og hlunninda og ákveðin eru í samningum um kjör sveina í viðkomandi iðngrein svo sem fæðispeninga, fatapeninga nema vinnufatnaður sé lagður til, ákvæða um fjarlægðarlínur o.þ.h. en ekki þeirra, sem áunnin eru eða umsamin fyrir meiri starfsmenntun, sérþjálfun eða ábyrgð sveina.

Greiðsla vegna fjarlægðarlínu og hliðstætt greiðast ekki þann tíma sem nemar sækja skóla.

12. gr.

Tryggingarupphæðir vegna dauða eða varanlegrar örorku séu þær sömu og kveðið er á um í kjarasamningi Samiðnar.

13. gr.

Vinnuveitanda ber að halda af kaupum iðnnema félagsgjaldi þeirra til viðkomandi sveinafélags óski það þess.

14. gr.

Iðnnemar skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í veikinda- og slysaförðum 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 einn mánuður á fullum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum. 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 slysaförfalla 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.

15. gr.

Iðnnemar eiga rétt á orlofi og orlofslaunum í samræmi við lög nr. 30/1987 um orlof.

16 gr.

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

17.gr.

Atvinnuviðtal

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

18.gr.

Uppsagnarfrestur

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

BÓKUN

um trúnaðarmenn

Samningsaðilar eru sammála um að efla menntun og þekkingu trúnaðarmanna á vinnustöðum til viðbótar því sem gert er ráð fyrir í almennum ákvæðum um trúnaðarmenn. Sú viðbótarmenntun á að gera trúnaðarmenn hæfari til að vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur um fyrirtækjapátt samninga skv. kafla V.

Með vísan til þess skipa aðilar (ASÍ -VSÍ/VMS) sameiginlega nefnd sem í eiga sæti fjórir fulltrúar frá hvorum aðila sem hafi það verkefni að gera tillögur um eftirgreinda þætti:

Skoða kosti þess að bjóða upp á sameiginleg námskeið fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur fyrirtækja meðan verið er að þróa fyrirtækjapátt samninga.

Skoða fyrirkomulag námskeiða, fjármögnun og hvernig tryggja megi sem best aðgengi trúnaðarmanna að námskeiðum.

Nefndin skal hefja störf eigi síðar en 1. maí n.k. og skila niðurstöðum fyrir 1. nóvember 1997 til annars vegar miðstjórnar ASÍ og hins vegar framkvæmdastjórna VSÍ/VMS. Nefndarmenn verði tilnefndir af sömu aðilum.

BÓKUN

Á meðan reglugerð um framkvæmd XI. kafla laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum hefur ekki verið sett, gilda eftirfarandi ákvæði:

Við ráðningu leggur starfsmaður fram heilbrigðisvottorð, sé þess óskað af atvinnurekanda.

Starfsmaður á rétt á að fara í lækni skoðun að loknu fyrsta starfsári og síðan á tveggja ára fresti í vinnutíma, þó aldrei lengur en þrjár klst. í hvert sinn. Starfsmaður skal hafa samráð við vinnuveitanda um hvenær skoðun fer fram. Starfsmaður ber allan kostnað af lækni skoðuninni.

Í lækni skoðuninni felst almenn heilsufarsskoðun og athugun sjúkdóma sem geta orsakast af störfum iðnaðarmanna.

Eftir gildistöku nýrra reglna skulu framangreind ákvæði endurskoðuð.

BÓKUN

um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki

Samningsaðilar eru sammála um, að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með talið orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um, að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eiganda gagnvart starfsfólki nema um annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri

fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldþrot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar.

BÓKUN

um aukna hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

Aðilar eru sammála um að stefnt skuli að aukinni hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum í fyrirtækjum.

Jafnhliða þessu er stefnt að því að konur takist á hendur ábyrgðarmeiri og herra launuð störf.

Aðilar eru sammála um að skipa viðræðuhóp, sem skoði hver þróun launamunar karla og kvenna hefur verið, hvað skýri hann og kanni leiðir til að draga úr honum.

BÓKUN

Samningsaðilar eru sammála um að á samningstímabilinu verði kannaðar leiðir til að draga úr undirverktöku einstakra starfsmanna eða starfshópa, í þeim tilvikum þar sem um ráðningarsamband er að ræða og það á við skv. venju eða eðli máls.

Bókun

um breytingar á launatöxtum

Kjarasamningur aðila miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupum án hækkunar á launum sem hærri eru en nýju taxtarnir. Er það gert í fjórum áföngum. Við gildistöku samnings og 1. janúar árin 2005, 2006 og 2007. Minnsta hækkun skal þó í hvert skipti vera eins og segir í 2. gr. samningsins.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkunum lækka kjarasamnings-, fyrirtækjasamnings- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með kjarasamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við fastar viðbætur við taxta annars vegar og breytilegar viðbætur eins og t.d. bónus, ábata, ávinning o.þ.h. hins vegar. Með ráðningarsamningsbundnum álags- og aukagreiðslum er m.a. átt við yfirborganir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta og viðbótargreiðslur í formi óunninna yfirvinnutíma.

Þegar launakerfi byggist m.a. á breytilegum framleiðni-, afkasta-, frammistöðu- eða viðverutengdum bónusum er atvinnurekanda heimilt að lækka eða fella niður slíka bónusa á móti hækkun kauptaxta. Ljóst er að mikil hækkun kauptaxta getur raskað afkastatengdum launakerfum. Því getur þurft að semja á vinnustöðum um hvernig endurnýja megi launakerfið þannig að hvati haldist.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. hærri launaflokki eða starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi endurraðast hann í hinu nýja taxtakerfi miðað við raunverulegan starfsaldur og starfssvið.

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxa sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær skv. 2. gr. samningsins. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi.

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddu kaupi. Ef yfirborganir tíðkast í formi óunninnar yfirvinnu, þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færast nær greiddu kaupi og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neyslhléum.

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

Bókun vegna launaflokks um skemmra starfsnám

Samningsaðilar eru sammála um að þegar fyrir liggja námskrár vegna skemmra starfsnáms í iðngreinum verði teknar upp viðræður milli BÍlgreinasambandsins og Samiðnar um lágmarkslaun.

Bókun vegna skoðunar á launakerfi.

Verið er að taka upp nýtt launaflokkakerfi með samningi þessum. Samningsaðilar sjá þetta sem fyrsta skref í að búa til heildstætt launakerfi sem nýtist greininni í heild sinni. Til að þróa þetta kerfi enn frekar eru samningsaðilar sammála um að fyrir árslok 2004 fari fram endurskoðun á áhrifum hins nýja kerfis. Markmið er að bæta við nýjum launatöxtum. Skipa skal nefnd fyrir lok október sem hafi þetta verkefni. Í nefndinni skulu vera 3 aðilar frá hvorum samningsaðila. Nefndin skal skila álitum síðar en 10. desember 2004.

YFIRLÝSING

Á síðustu misserum hefur færst í vöxt að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki atvinnurekanda. 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 samkeppnisaðstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því með öllum tiltækum ráðum koma í veg fyrir þessa þróun.

Þá munu aðilar vinna að því á samningstímanum að settar verði skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka/undirverktaka atvinnurekenda hins vegar.

Eins og að framan greinir er mjög mikilvægt að aðilar geri sér sem gleggsta mynd af þeim mismun sem er á stöðu launþega og verktaka, sérstaklega hvað varðar ábyrgð og skyldur.

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 eininga- 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 framhaldsskólalögum 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 sagnæmum eða ólögætum 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 oftast 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.

Dæmi um útfærslu frítökuréttar skv. gr. 2.8.

Dæmi 1: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 08:00. Hann fær einungis 6 klst hvíld. Skv. kjarasamningi á hann inni frítökurétt 11 - 6 eða $5 \times 1,5$ klst = 7,5. Skv. 2. mgr. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Sama gildir ef frídagur er daginn eftir.

Dæmi 2: Starfsmaður vinnur til kl. 02:00. og byrjar aftur kl. 13:00. Hann fær 11 klst. hvíld. Frítökuréttur er því enginn. Skv. 2. mgr. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 2 klst. í yfirv. (vegna 6 klst. hvíldar í stað 8 klst.).

Dæmi 3: Starfsmaður vinnur í einn sólarhring, eða frá kl. 08:00 til 08:00 og fer þá heim að sofa. Skv. gr. 2.8.3. fær hann greitt til viðbótar unnum tíma 8 klst. í yfirv. (vegna 0 klst. hvíldar í stað 8 klst.). Um ávinnslu frítökuréttar fer eftir því hvort hvíldardagur eða vinnudagur er daginn eftir.

- A. Ef það er hefðbundinn vinnudagur daginn eftir ávinnst enginn frítökuréttur. Starfsmaður heldur þá föstum launum þann dag.
- B. Sé hins vegar frídagur daginn eftir öðlast starfsmaður frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (áunnin frítökuréttur vegna vinnu á sama sólarhring getur ekki orðið meiri en sem nemur 10 dagvinnustundum sbr. 5. mgr. gr. 2.8.2.).
- C. Ef dagurinn eftir er venjulega aðeins unninn að hluta, t.d. frá 08 – 13, öðlast starfsmaður 10 dagvinnustundir eins og um frídag væri að ræða, að frádregnum þeim tímum sem hann fékk greidda í hvíld m.v. dagvinnutímaígildi.

Dæmi 4: Starfsmaður vinnur 32 klst. samfelld, eða frá 08:00 til 16:00 næsta dag. Til viðbótar unnum tímum fær hann 8 klst. í yfirvinnu sbr. dæmi 3 auk þess sem hann ávinnur frítökurétt sem nemur 10 dagvinnustundum (vantar 11 klst. upp á hvíldina en frítökurétturinn takmarkast þó við 10 dagvinnustundir sbr. 5. mgr. gr. 2.8.2.).

Dæmi 5: Starfamaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 21:00 til 23:00. Útkallinu lýkur fyrir miðnætti og því öðlast hann ekki frítökurétt þar sem samanlögð hvíld nær 11 klst.

Dæmi 6: Starfamaður vinnur frá kl. 08:00 til kl. 17:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann kemur aftur til vinnu kl. 08:00. Lengsta hvíld er 8 klst. og því vantar 3 klst. upp á 11 klst. hvíldina. Frítökuréttur er því 4,5 klst. ($3 \text{ klst.} \times 1,5$).

Dæmi 7: Starfsmaður vinnur frá 08:00 til 19:00. Hann er kallaður út og vinnur frá 01:00 til 03:00. Hann er beðinn um að koma til vinnu kl. 08:00 næsta dag. Þótt samanlögð hvíld nái 11 klst. þá gildir sú regla ekki því útkallinu lýkur eftir miðnætti. Lengsta hlé er 6 klst. og því vantar 5 klst. upp á 11 klst. hvíld. Fritökuréttur er 7,5 klst. (5 klst x 1,5) en að auki skal greiða 2 klst. í yfirvinnu þar sem að 2 klst vantaði upp á að 8 klst. samfelldri hvíld væri náð.

KAUPTAXTAR

Iðnaðarmenn með sveinspróf frá 1. maí 2004

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Taxti 1	162.111	935	1.684	2.229
Taxti 2	170.217	982	1.768	2.340
Taxti 3	178.727	1.031	1.856	2.457
taxti 4	187.664	1.083	1.949	2.580
taxti 5	197.047	1.137	2.046	2.709
taxti 6	206.899	1.194	2.149	2.845
taxti 7	217.244	1.253	2.256	2.987
taxti 8	228.106	1.316	2.369	3.136
taxti 9	239.512	1.382	2.487	3.293

Iðnaðarmenn með sveinspróf frá 1. jan. 2005

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Taxti 1	166.974	963	1.734	2.296
Taxti 2	175.323	1.011	1.821	2.411
Taxti 3	184.089	1.062	1.912	2.531
taxti 4	193.294	1.115	2.007	2.658
taxti 5	202.958	1.171	2.108	2.791
taxti 6	213.106	1.229	2.213	2.930
taxti 7	223.762	1.291	2.324	3.077
taxti 8	234.950	1.356	2.440	3.231
taxti 9	246.697	1.423	2.562	3.392

Iðnaðarmenn með sveinspróf frá 1. jan. 2006

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Taxti 1	171.149	987	1.777	2.353
Taxti 2	179.706	1.037	1.866	2.471
Taxti 3	188.691	1.089	1.960	2.595
taxti 4	198.126	1.143	2.058	2.724
taxti 5	208.032	1.200	2.160	2.860
taxti 6	218.434	1.260	2.268	3.003
taxti 7	229.356	1.323	2.382	3.154
taxti 8	240.823	1.389	2.501	3.311
taxti 9	252.865	1.459	2.626	3.477

Iðnaðarmenn með sveinspróf frá 1. jan. 2007

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Taxti 1	175.000	1.010	1.817	2.406
Taxti 2	183.750	1.060	1.908	2.527

Taxti 3	192.937	1.113	2.004	2.653
taxti 4	202.584	1.169	2.104	2.786
taxti 5	212.713	1.227	2.209	2.925
taxti 6	223.349	1.289	2.319	3.071
taxti 7	234.516	1.353	2.435	3.225
taxti 8	246.242	1.421	2.557	3.386
taxti 9	258.554	1.492	2.685	3.555

Starfsþjálfunarnemar

Starfsþjálfunarnemar frá 1. maí 2004

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Fyrstu 3 mán.	101.286	584	1.052	1.393
Næstu 3 mán.	112.995	652	1.173	1.554
E. 6 mánuði	124.701	719	1.295	1.715

Starfsþjálfunarnemar frá 1. jan. 2005

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Fyrstu 3 mán.	104.324	602	1.083	1.434
Næstu 3 mán.	116.384	671	1.209	1.600
E. 6 mánuði	128.442	741	1.334	1.766

Starfsþjálfunarnemar frá 1. jan. 2006

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Fyrstu 3 mán.	106.933	617	1.110	1.470
Næstu 3 mán.	119.294	688	1.239	1.640
E. 6 mánuði	131.653	760	1.367	1.810

Starfsþjálfunarnemar frá 1. jan. 2007

	Dagvinnulaun	Dagv.	Yfirv.	Stórhátíðarv.
Fyrstu 3 mán.	109.339	631	1.135	1.503
Næstu 3 mán.	121.978	704	1.267	1.677
E. 6 mánuði	134.615	777	1.398	1.851

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Gr. 7.1.
Atvinnusjúkdómar	Gr. 8.2.
Ágreiningsmál	Gr. 16.1.
Áunnin réttindi	Gr. 12.4.
Bakvaktir	Gr. 2.9.
Bifreiðakostnaður	Gr. 3.5.
Brot á öryggisreglum	Gr. 7.5. og 7.6.
Bætur vegna tjóns	Gr. 9.3.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Deilitala dagvinnutímakaups	Gr. 1.2.1.
Desemberuppbót	Gr. 1.1.5.
Eigendaskipti að fyrirtæki, sjá bókun bls. 60	
Félagsgjöld	Gr. 10.1. og 10.6.
Ferðalög erlendis	Gr. 3.9.
Ferðir	Gr. 3.4.
Flokksstjórar	Gr. 13.1.
Flutningslína:	
bíliðnamanna	Gr. 3.6.2.
vinna utan flutningslínu	Gr. 3.7.
Forgangsréttur	VI. kafli.
Frí í stað yfirvinnukaups	Gr. 2.7.
Frídagur, vikulegur	Gr. 2.8.4. og 2.8.5.
Frítökuréttur	Gr. 2.8.2.
Fundir á vinnustað	Gr. 11.5.
Fyrirtækjasamningar	V. kafli.
Fæðingarorlof	Gr. 8.7.
Fæðisgjald	Gr. 3.7.1.6.
Gildistími	Gr. 16.3.
Greiðsla launa	Gr. 1.7.
Hádegismatartími	Gr. 3.1.1. og 3.1.3.
Hádegisverður	Gr. 3.1.1.
Heilsuvernd	Gr. 7.2.
Helgidagar	Gr. 1.6.
helgidagakaup	Gr. 1.5.1.
helgidagavinna	Gr. 1.6.1.
óunnir helgidagar	Gr. 1.5.
sjá einnig stórhátíðadagar	
Hlífðarfatnaður	Gr. 9.1.3.
Hlutastörf	Gr. 12.5.
Hópuppsagnir	Gr. 12.2.
Hvetjandi launakerfi	Gr. 14.2.
Hvíldartími	Gr. 2.8.
Iðgjöld	X. kafli.
Iðnnemar	Kafli, bls. 54-57.
Kaffitímar	Gr. 3.1. og 3.3.

Kaup	Gr. 1.1.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.7.
Kvöldmatartími	Gr. 3.3.1.
Kvöldverður	Gr. 3.2.2.
Laun	Gr. 1.1.
Laun í veikindatilfellum	VIII. kafli.
Launabreytingar	Gr. 1.1.2.
Launakerfi	Gr. 14.1.
Launaseðlar	Gr. 1.7.2.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.8.
Lágmarkskjör	Gr. 16.2.
Lífeyrissjóðir, iðgjöld	Gr. 10.3. og 10.6.
Lífeyrissjóðir, viðbótarframlag	Gr. 10.3.3.
Lyfjakassi	Gr. 7.3.
Læknisskoðun	Gr. 7.2.
og bókun bls. 58.	
Læknisvottorð	Gr. 8.4.
Matartímar	Gr. 3.1. og 3.3.
Málsverðir	Gr. 3.7.1.5.
Mætt of seint	Gr. 2.3.
Mötuneyti	Gr. 3.2.1.
Not eigin bifreiðar	Gr. 3.5.
Orlof	IV. kafli
Orlofsauki	Gr. 4.3.
Orlofslaun, útreikningur	Gr. 4.4.
Orlofsuppbót	Gr. 1.1.6.
Orlofssjóður	Gr. 10.2. og 10.6.
Ráðningarsamningar, ráðningarbréf	Gr. 1.10.
vegna starfa erlendis	Gr. 3.9.2.
Samningsforsendur	Gr. 16.
Sjúkrasjóður	Gr. 10.2. og 10.6.
Skilagreinar vegna iðgjalda	Gr. 10.4.
Skólafólk	Gr. 1.9.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.2. og 2.5.2.
Slysatryggingar	Gr. 8.6.
vegna starfa erlendis	Gr. 3.9.3.
Starfsaldur til launa	Gr. 1.1.1.2.
Starfslok, uppsagnarfrestur	Gr. 12.3.
Starfsmenntagjöld	Gr. 10.5.
Starfsreynsla – mat	Gr. 1.1.1.3.
Stórhátíðadagar	Gr. 2.4.2.
stórhátíðakaup	Gr. 1.4.1.
stórhátíðavinna	Gr. 1.6.2.
Tjón, bætur	Gr. 9.3.
Trúnaðarmenn	XI. kafli.
Uppsagnarfrestur	Gr. 12.1. - 12.3.

Uppsögn yfirvinnu	Gr. 2.2.2.
Uppsögn starfsmanns án sveinsprófs	Gr. 12.1.3.2.
Útkall	Gr. 1.8.
Vaktavinna	Gr. 2.10.
Vanræktar vinnustundir	Gr. 2.3.
Veikindi	
starfsmanns	Gr. 8.1. - 8.3.
barna	Gr. 8.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.2.
Verkstæðisformenn	Gr. 13.1. og 13.2.
Verktakar, sjá bókun á bls. XX og yfirlýsing á bls. XX.	
Vikukaup í dagvinnu	Gr. 1.3.
Vinna fellur niður	Gr. 2.6.
Vinna í matar- og kaffitímum	Gr. 3.1.3. og 3.3.5.
Vinna utan umdæmis	Gr. 3.8.
Vinnuföt	Gr. 9.1.
Vinnuslys	Gr. 8.1.
Vinnustaðasamningar, sjá fyrirtækjasamninga	V. kafli
Vinnustaðir	Gr. 7.1.
Vinnutími, hámark	Gr. 2.8.1. og 2.8.2.
og samkomulag ASÍ og VSÍ á bls. XX.	
Vinnutími, skráning	Gr. 2.3. - 2.5.2.
Yfirvinna	Gr. 2.2. og 2.3.2.
uppsögn	Gr. 2.2.2.
Yfirvinnukaup	Gr. 1.4.
Öryggisbúnaður	Gr. 7.4.
Öryggisbúnaður, skortur á	Gr. 7.6.2.
Öryggisnefnd	Gr. 11.10.
Öryggisreglur, brot	Gr. 7.5.
Öryggisverðir / öryggistrúnaðarmenn	Gr. 11.9.