



ALPÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

Sætúni 1 · 105 Reykjavík
sími: 53 55 600
e-mail: asi@asi.is
www.asi.is



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Borgartúni 35 · 105 Reykjavík
sími: 591 0000
e-mail: sa@sa.is
www.sa.is

Réttindi og kjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði

Útdráttur úr kjarasamningum

Gefið út í september 2007

Gildir til 1. janúar 2008 eða þar til gerðir hafa verið nýir kjarasamningar

Efnisyfirlit:

Íslenskur vinnumarkaður	bls. 2
Laun og aðrir launaþættir.....	bls. 3
Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé	bls. 4
Orlof	bls. 6
Veikindaréttur	bls. 7
Slit ráðningarsamninga	bls. 9
Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarféлага	bls. 10
Önnur ákvæði	bls. 10

Íslenskur vinnumarkaður

Aðgangur að vinnumarkaðnum

Ísland á aðild að EES, Evrópska efnahagssvæðinu, og er því ríkisborgurum frá ríkjum ESB heimilt að koma til Íslands í atvinnuleit og ráða sig til starfa hjá íslenskum fyrirtækjum án sérstaks atvinnuleyfis.¹ Þeir þurfa þó að sækja um dvalarleyfi til Útlendingastofnunar í síðasta lagi þegar þriggja mánaða starfstíma hér á landi er náð. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili.

Fram til 1. maí 2009 ber atvinnurekendum að tilkynna til Vinnumálastofnunar um ráðningu ríkisborgara Eistlands, Lettlands, Litháens, Póllands, Slóvakíu, Slóveníu, Tékklands eða Ungverjalands til starfa. Í tilkynningunni skal koma fram nafn atvinnurekanda, kennitala og heimilisfang ásamt nafni útlendingins, kennitölu og aðsetri hans hér á landi. Enn fremur skal fylgja tilkynningunni ráðningarsamningur sem tryggir útlendingnum laun og önnur starfskjör samkvæmt íslenskum lögum og kjarasamningum. Tilkynningin skal berast Vinnumálastofnun innan tíu virkra daga frá ráðningu.

Launakjör erlendra starfsmanna og eftirlit með þeim

Samkvæmt íslenskum lögum skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Á það einnig við um launamenn hjá atvinnurekendum sem standa utan samtaka atvinnurekenda eða hafa ekki sjálfir gert kjarasamninga við stéttarfélag. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða eru ógildir og ekki bindandi fyrir starfsmann.

Sérreglur gilda um erlenda starfsmenn sem sendir eru til Íslands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Þeir eru í ráðningarsambandi við erlenda fyrirtækið en eiga eftir sem áður rétt skv. íslenskum kjarasamningum hvað varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur og réttindi til orlofs og orlofslauna. Einnig ber að virða reglur um hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma. Í lögum er kveðið á um rétt þeirra til launa í veikinda- og slysafellum og til slysatrygginga.

¹ Ríkisborgarar Búlgaríu og Rúmeníu þurfa þó atvinnuleyfi til að ráða sig til starfa á Íslandi og gildir sú regla a.m.k. til 1. janúar 2009.

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki. Sé rökstuddur grunur um að brotinn sé réttur gagnvart erlendum starfsmanni hefur trúnaðarmaður rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör starfsmanns. Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn.

Ef grunur vaknar um brot er rétt að leita liðsinnis trúnaðarmanns á vinnustað sem kannar málið og krefst úrbóta. Ef trúnaðarmaður er ekki á vinnustað er rétt að hafa samband við stéttarfélag sem starfar á svæðinu í viðkomandi starfsgrein og óska aðstoðar.

Bæklingi þessum er ætlað að aðstoða erlenda starfsmenn við að þekkja réttindi og kjör á íslenskum vinnumarkaði. Hér er ekki fjallað um kjör afgreiðslu- og skrifstofufólk.

Laun og aðrir launaþættir

Lágmarkslaun

Öllum atvinnurekendum á Íslandi ber að virða ákvæði kjarasamninga um lágmarkslaun. Lágmarkslaun ráðast fyrst og fremst af eðli starfs, starfsaldri og menntun.

Dæmi um lágmarkslaun 22 ára verkamanns (2007):

Ræstingar	kr. 122.905
Fiskvinnsla	kr. 127.814
Byggingarvinna	kr. 129.500
Tækjastjórn	kr. 136.500

Lágmarkslaun trésmiða/múrara/málara/pípara með sveinspróf	kr. 186.555
Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna með sveinspróf	kr. 189.474

Lágmarkslaun skv. kjarasamningum miðast við fulla dagvinnu, 40 klst. á viku. Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnukaup.

Kauptaxtar kjarasamninga taka almennt árlegum breytingum, 1. janúar ár hvert eða við gildistöku nýs kjarasamnings. Því þarf að leita upplýsinga hjá hlutaðeigandi stéttarfélagi um gildandi kauptaxta.

Desember- og orlofsuppbót

Starfsmenn geta átt rétt á sérstökum launauppbótum, auk annarra launa. Þeir sem eru í starfi um mánaðamótin nóvember/desember eða ná að vinna a.m.k. 12 vikur á almanaksári eiga rétt á desemberuppbót, hlutfallslega m.v. starfstíma á almanaksárinu. Desemberuppbót árið 2007 er kr. 41.800 og greiðist eigi síðar en 15. desember.

Þeir sem eru í starfi um mánaðamótin apríl/maí eða ná því að vinna a.m.k. 12 vikur á orlofsári (þ.e. á tímabilinu frá 1. maí til 30. apríl) eiga rétt á orlofsuppbót, hlutfallslega m. v. starfstíma á orlofsárinu sem er þá að ljúka. Orlofsuppbót til greiðslu samarið 2007 er kr. 23.000 og greiðist eigi síðar en 15. ágúst.

Starfsfólk í hlutastarfi á rétt á hlutfallslegum uppbótum.

Dagvinnukaup

Dagvinnukaup getur hvort heldur verið mánaðarkaup eða tímakaup. Þegar greitt er mánaðarkaup fyrir dagvinnu þá fær starfsmaður greitt umsamið mánaðarkaup, óháð fjölda vinnudaga (mánudaga – föstudaga) í mánuðinum.

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila með 173,33 í mánaðarlaunin. Greidd laun í hverjum mánuði ráðast þá af fjölda dagvinnustunda í viðkomandi mánuði. Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. 129.500 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 747,13. Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin.

Yfirvinnukaup og stórhátíðarkaup

Fyrir vinnu umfram 8 stundir á dag og 40 klst. á viku skal greiða yfirvinnukaup. Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Vinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. 129.500 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 1.344,86 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 1.780,63.

Kaupgreiðslur og launaseðlar

Tilgreina skal í ráðningarsamningi hvort laun séu greidd mánaðarlega, vikulega eða á tveggja vikna fresti. Ef laun eru greidd mánaðarlega skal greiða út fyrsta virkan dag næsta mánaðar á eftir. Þegar laun eru greidd út vikulega (40 dagvinnustundir) eða á tveggja vikna fresti (80 dagvinnustundir) skal greiða út á fimmtudegi eða föstudegi fram að næstu helgi á undan útborgunardegi.

Með hverri launaútborgun skal fylgja launaseðill. Á launaseðli skal sundurliða greiðslur, m.a. í dagvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður.

Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé

Vinnutími

Dagvinna er unnin mánudaga til föstudaga, 8 klst. á dag (40 klst. á viku). Dagvinnutímabil hefst kl. 07:00 en mismunandi er eftir kjarasamningum hvenær því lýkur. Hjá verkafólki lýkur því kl. 17:00 en hjá iðnaðarmönnum almennt kl. 18:00. Starfsmaður og vinnuveitandi semja um hvernær á þessu tímabili dagvinnu er skilað.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur unnið 7 klst. og 25 mín. virkan vinnutíma (8 klst. vinnudagur að frádregnum 35 mín. í kaffihlé).

Vinna utan dagvinnutímabils er greidd með yfirvinnukaupi, nema þegar um vaktavinnu er að ræða. Ekki er heimilt að greiða dagvinnukaup á yfirvinnutímabili, jafnvel þótt starfsmaður hafi ekki skilað fullum 8 klst. í dagvinnu.

Hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að starfsmaður fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld á sólarhring. Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarmvöld sem nemur 1½ klst. fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Starfsmaður skal hafa a.m.k. einn vikulegan frídag en heimilt er að semja við hann um að fresta vikulegum frídegi þannig að þess í stað komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, t.d. laugardag og sunnudag.

Matar- og kaffihlé

Hádegismatartími er 1 klst. og telst hann ekki til vinnutíma (ólaunaður). Í kjarasamningum iðnaðarmanna telst hádegismatartími um helgar þó til vinnutíma. Kaffitímar eru 35 mín. á dag og greiðast sem vinnutími. Ef unnið er í hádegismatartíma eða kaffitímum skal það greitt sem yfirvinna.

Heimilt að semja um styttri matarhlé og kaffihlé og hefst yfirvinna þá fyrr sem því nemur.

Vaktavinna

Í flestum kjarasamningum er heimild til að vinna á vöktum sem nái til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Greitt er vaktalag fyrir vinnu á tímabilinu frá kl. 16:00 (frá kl. 17:00 á veitinga- og gistihúsum) til kl. 08:00 að morgni og um helgar. Fyrir vinnu umfram 40 stundir að meðaltali í vaktavinnu á viku er greitt yfirvinnukaup.

Helgidagar

Dagvinnumenn vinna ekki á helgidögum nema um það hafi verið samið milli starfsmanns og vinnuveitanda. Ef helgidagur fellur á mánudag til föstudag ber að greiða starfsmanni laun, þótt ekki sé unnið. Greiddar eru 8 stundir á dagvinnukaupi starfsmanns. Yfirvinna er ekki greidd. Verkamenn eiga þó ekki rétt á launum á helgidögum fyrr en eftir eins mánaðar samfelld starf hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein.

Ef unnið er á helgidögum, sem falla á mánudaga til föstudaga, skal greiða yfirvinnukaup eða stórhátíðarkaup til viðbótar við dagvinnukaupið.

Yfirvinnukaup er greitt fyrir vinnu á: Skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, frídag verslunarmanna (fyrsta mánudag í ágúst) og annan í jólum.

Stórhátíðakaup er greitt fyrir vinnu á. Nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní (þjóðhátíðardagur Íslendinga), jóladag og aðfangadag jóla og gamlársgreind eftir kl. 12:00.

Aðrar reglur gilda um vaktavinnu.

Orlof

Lágmarksorlof

Gera verður greinarmun á orlofsdögum annars vegar, sem starfsmaður ávinnur sér með starfi á vinnumarkaði, og orlofslaunum hins vegar, sem hver vinnuveitandi greiðir til viðbótar við laun fyrir vinnu.

Orlofsdagar

Starfsmaður sem unnið hefur fullt orlofsár, frá 1. maí til 30. apríl, á rétt á 24 daga orlofi. Ekki skiptir máli þótt hann hafi skipt um vinnuveitanda á tímabilinu. Þeir sem unnið hafa skemur eiga rétt á hlutfalli og er þá miðað við að starfsmaður ávinni sér tvo orlofsdaga fyrir hvern unninn mánuð.

Þegar starfsmaður fer í orlof teljast laugardagar, sunnudagar og helgidagar ekki sem orlofsdagar.

Orlofslaun

Með vinnu hjá vinnuveitanda ávinnur starfsmaður sér rétt til launa í orlofi. Orlofslaun eru tilgreind á launaseðli starfsmanns og er lágmarksorlof 10,17% af öllum launum. Það jafngildir launum í 24 daga.

Laun í orlofi eru greidd með mismunandi hætti:

- Vinnuveitandi heldur eftir orlofslauninum og greiðir þau út þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári. Við hverja launaútborgun deilir vinnuveitandi í orlofslaunin með dagvinnutímakaupi starfsmannsins. Þannig er fundið út til hve margra dagvinnutíma orlofslaunin svara. Þessum stundum safnar starfsmaður upp allt orlofsárið. Þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári er heildarfjöldi þessara stunda tekinn og margfaldað með því dagvinnutímakaupi sem þá gildir. Sú fjárhæð er greidd til starfsmanns, að frádregnum sköttum og öðrum gjöldum.
- Orlofslaun greidd inn á orlofsreikning, sem er sérstakur bankareikningur á nafni starfsmanns. Starfsmaður getur nálgast inneign sína, vegna liðins orlofsárs, eftir 15. maí ár hvert.
- Starfsmenn á föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu halda gjarnan launum þegar þeir fara í orlof. Orlofslaun af yfirvinnu, bónusgreiðslum eða öðrum tilfallandi greiðslum eru þá greidd inn á orlofsreikning.

Orlofsauki

Í kjarasamningum er kveðið á um orlofsauka, þ.e. fleiri orlofsdaga og hærra orlofslauna en sem nemur lágmarksorlofi. Starfsmaður getur á grundvelli starfstíma hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda eða í starfsgreininni áunnið sér 25 – 28 daga orlofsrétt. Orlofslaun eru þá frá 10,64% til 12,07%.

Ákvörðun og tilkynning

Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof er veitt. Hann skal verða við óskum þeirra um orlofstíma að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja starfsmannsins skal hann tilkynna eins fljótt og unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

Veikindi í orlofi

Ef starfsmaður getur vegna veikinda ekki farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi hefur ákveðið á hann rétt á orlofi utan sumarorlofstímans, þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næstan á eftir. Í veikindum á hann launarétt í samræmi við áunninn veikindarétt og ákvæði kjarasamninga þar um.

Ef starfsmaður verður veikur eftir að orlof hans er hafið fer um rétt hans til uppbótarorlofs skv. kjarasamningum. Ef hann uppfyllir þau skilyrði sem þar koma fram á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu. Gerður er greinarmunur á hvort starfsmaður veikist í orlofi á Íslandi eða erlendis. Ef starfsmaður verður veikur í orlofi erlendis er m.a. gerði sú krafa að veikindin séu það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar og standi lengur en 6 sólarhringa. Starfsmaður skal tilkynna atvinnurekanda um veikindin á fyrsta degi veikinda.

Veikindaréttur

Veikindi starfsmanns og slyss

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss á hann rétt á launum frá sínum vinnuveitanda í veikindum. Þegar sá réttur er fullnýttur getur starfsmaður átt rétt til greiðslna frá sjúkrasjóði stéttarfélags eða sjúkradagpeningum frá Tryggingastofnun ríkisins.

Réttur til launa frá vinnuveitanda byggist á starfstíma hjá hlutaðeigandi vinnuveitanda. Réttur byggingamanna miðast þó við starfstíma í starfsgreininni.

Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð. Hann á því tvo daga eftir eins mánaðar starf, fjóra daga eftir tveggja mánaða starf o.s.frv. Réttur til launa í veikindum er heildaréttur á 12 mánaða tímabili, án tillits til tegundar veikinda. Þegar starfsmaður veikist er því litið 12 mánuði aftur í tímann og greiddir veikindadagar dregnir frá þeim rétti sem starfsmaður hefur áunnið sér samkvæmt kjarasamningum.

Lengd veikindaréttar er nokkuð mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum.
- Eftir tveggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktalög) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.

Málmiðnaðarmenn

- 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.

Byggingariðnaðarmenn

- Fyrstu sex mánuðina í starfsgrein að afloknu sveinsprófi, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir sex mánaða samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum.
- Eftir eins árs samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum

Rafiðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.

Ofangreindir kjarasamningar kveða einnig á um flutning áunninna réttinda milli vinnuveitenda, en reglur um það eru mismunandi milli samninga. Almenna reglan eru sú að starfsmaður sem unnið hefur 3 eða 5 ár hjá sama vinnuveitanda geti flutt hluta af áunnum rétti til nýs vinnuveitanda.

Ef starfsmaður forfallast af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjú mánuði til viðbótar við ofangreindan veikindarétt. Þessi viðbótarréttur er sjálfstæður og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður leggi fram vottorð læknis um að hann hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss. Atvinnurekandi greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir, að því tilskildu að veikindin hafi verið tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Veikindi barna starfsmanns

Ef starfsmaður þarf að sinna sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri og annarri umönnun verður ekki við komið, skal hann halda dagvinnulaunum og vaktaálagi (ef við á). Eftir eins mánaðar starf hjá sama atvinnurekanda á starfsmaður 7 daga rétt á hverju 12 mánaða tímabili og eftir eins árs starf er rétturinn 10 dagar.

Slysatryggingar

Vinnuveitendum er skylt að tryggja starfsmenn fyrir dauða, varanlegri örorku eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

Slit ráðningarsamninga

Á Íslandi gildir sú meginregla að að jafnt vinnuveitendum sem starfsmönnum er heimilt að segja upp ráðningarsamningum án þess að tilgreina ástæður. Starfsmenn eru almennt ráðnir ótímabundið og er þá ráðningarsamningum sagt upp með uppsagnarfresti skv. kjarasamningum. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og uppsagnir skulu vera skriflegar.

Lengd uppsagnarfrests er mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.
- Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar
- Eftir þrjú mánuði í starfi hjá sama atvinnurekanda: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir þrjú ár í starfi hjá sama atvinnurekanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót

Málmiðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í sama fyrirtæki: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Byggingariðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í starfsgreininni: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Rafiðnaðarmenn

- Við ráðningu, nema hún sé tímabundin: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir þriggja ár samfelld hjá sama vinnuveitanda: tveir mánuðir m.v. mánaðamót
- Eftir fimm ár samfelld hjá sama vinnuveitanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót

Starfslok

Í ofangreindum kjarasamningum eru ákvæði um lengri uppsagnarfrest við starfslok starfsmanna sem náð hafa ákveðnum lífaldri og starfsaldri (bæði skilyrði uppfyllt):

- Eftir 10 ára samfelld starf og 55 ára aldur: fjórir mánuðir
- Eftir 10 ára samfelld starf og 60 ára aldur: fimm mánuðir
- Eftir 10 ára samfelld starf og 63 ára aldur: sex mánuðir

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarfélaga

Iðgjald til lífeyrissjóðs

Samkvæmt lögum og kjarasamningum greiðir starfsmaður 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og vinnuveitandi með sama hætti 8%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð skal mótframlag atvinnurekanda vera 2%.

Félagsgjald stéttarfélaga

Stéttarfélög eru opin öllum launamönnum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu. Þau eru lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna. Atvinnurekanda er skylt að halda eftir af launum starfsmanns iðgjaldi hans til viðkomandi stéttarfélags samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Félagsgjald er almennt 1% af launum og er sá frádráttur tilgreindur á launaseðli.

Iðgjald til sjúkrasjóðs, orlofssjóðs og starfsmenntasjóðs

Atvinnurekendum er skylt að greiða iðgjöld í sjúkrasjóði og orlofssjóði stéttarfélaga, samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Í kjarasamningum er einnig kveðið á um framlag atvinnurekanda í starfsmenntasjóði.

Önnur ákvæði

Kjarasamningar hafa að geyma ýmis önnur ákvæði um réttindi og skyldur vinnuveitenda og starfsmanna: m.a. um gerð ráðningarsamninga og efni þeirra, greiðslur fyrir útköll og bakvaktir, frádrátt frá launum vegna fjarvista, ferðir og uppihald ef unnið er utan skilgreinds starfssvæðis, vinnufatnað og aðbúnað á vinnustað, tjón á fatnaði og munum starfsmanns, flokksstjórn og verkstjórn, kosningu trúnaðarmanna og rétt þeirra á vinnustað o.fl. Í kjarasamningum verkafólks eru ýmis sérákvæði sem snúa að tilteknum starfshópum, s.s. byggingaverkamönnum, tækjamönnum, bifreiðastjórum, starfsfólki mötuneyta, fiskvinnslufólki, iðnverkafólki og ræstingafólki.

Stéttarfélög veita nánari upplýsingar um efni kjarasamninga.

[Atvinnurekandi]

[Heimilisfang] [kt.]

Launaseðill

[Verkamaður] [Heimilisfang] [kt.]

Launatímabil	1. - 30.09.2007
Útborgunardagur	1.10.2007
Samtals laun	196.026
Samtals frádráttur	65.487
Útborguð laun	130.539

Laun lögð inn á bankareikning:

Launaliðir	Tímar	Taxti	Launaupphæð	Samtals frá áramótum
Dagvinna	173,33	850	147.331	1.325.975
Yfirvinnna	20	1530	30.600	275.400
Annað	0	0	0	0
Annað	0	0	0	0
Orlof		10,17%	18.096	162.860
Samtals launaliðir			196.026	

Frádráttarliðir

Lífeyrissjóður	4,00%	7.841	70.569
Viðbótarsparnaður	2,00%	3.921	35.285
Stéttarfélag	1,00%	1.960	17.642
Annað			
Staðgreiðslustofn		184.264	
Skattlutfall	35,72%	65.819	
Persónuafsláttur		32.150	
Skattgreiðsla		33.669	
Orlof lagt í banka		18.096	
Samtals frádráttarliðir		65.487	
Útborguð laun			130.539

Orlof frá 1. maí 2007: 90.478
Orlofsinneign:

Fritökuréttur: