
Kjarasamningar
Starfsgreinasambands Íslands
og
Bændasamtaka Íslands



Helstu efnisatriði og úbendingar til vinnuveitenda

Inngangur

Um árábil hafa Bændasamtök Íslands og samtök launþega gert með sér samninga um kaup og kjör starfsmanna sem vinna almenn landbúnaðarstörf á bændabýlum. Aðild að kjarasamningi er lögbundin og ákvæði um hana er að finna í 5. og 6. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Þar segir m.a. í 6. gr. að allir samningar milli stéttarféлага og atvinnurekenda um kaup og kjör verkafólks skuli vera skriflegir. Stéttarfélög fara með samningsumboð fyrir hönd launþega. Hins vegar geta bæði einstakir atvinnurekendur eða félög þeirra eða sambönd verið aðilar að kjarasamningi.

Kjarasamningur bindur ekki aðeins félagsmenn þess stéttarfélags sem hann gera, heldur einnig alla þá sem vinna þau störf sem samningur tekur til á félagssvæðinu. Samkvæmt 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir. Því skiptir ekki máli hvort launamaður er félagismaður í stéttarfélagi eða ekki, né hvort atvinnurekandi er aðili að samtökum atvinnurekenda eða ekki. Kjarasamningurinn kveður á um lágmarkskjör þessara aðila. Tilgangur þessa ákvæðis er sá að tryggja launafólki ákveðin lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningum og koma í veg fyrir að menn séu þvingaðir til að standa utan stéttarféлага.

Núgildandi kjarasamningur milli Starfsgreinasambands Íslands og Bændasamtaka Íslands gildir frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015. Í samningnum er að finna ýmis sér-ákvæði sem taka á aðstæðum í landbúnaði en að öðru leyti gilda yfirleitt ákvæði aðalkjarasamnings Starfsgreinasambandsins og Samtaka atvinnulífsins.

Gildissvið

Samningurinn tekur til starfsfólks sem starfar við hvers kyns búfjárrækt, jarðrækt, skógrækt, garðrækt og ylrækt.

Einnig eftirfarandi starfsemi, fari hún fram á lögbýlum: Eldi og veiðar vatnafiska, nýting hlunninda, framleiðsla og þjónusta. Auk þess falla ráðskonur og matráðar á bændabýlum undir samninginn. Hann nær hins vegar ekki til þeirra sem starfa við ferðaþjónustu nema hún sé stunduð í smærri stíl eins og segir í samningnum, enda sé það samþykkt af hálfu viðkomandi stéttarfélags.

Hverja bindur kjarasamningur?

Kjarasamningurinn bindur alla sem falla undir skilgreiningu hans. Engu skiptir varðandi ráðningarkjör þótt vinnumiðlanir eða starfsmannaleigur hafi milligöngu um ráðningu.

Það eru ávallt gildandi kjarasamningar sem ber að fara eftir varðandi kaup þeirra og kjör. Greiðsla tryggingagjalds af launum er einnig forsenda þess að starfsmaðurinn hafi rétt til bóta úr Atvinnuleysistryggingasjóði og lífeyris- og slystryggingum almannatrygginga.

Kaup og kjör

Laun þau sem samið er um í samningnum eru lágmarkslaun og miðast við að virkur vinnutími í dagvinnu sé 37 klst. og 5 mínútur á viku. Vinnutíma skal hagað þannig að unnið sé frá kl. 07.55 – 17.00 mánudaga til föstudaga eða 07.30 – 16.35 mánudaga til föstudaga. Í sérstökum tilvikum er heimilt að semja um rofinn vinnutíma ef skipulag búrekstursins krefst slíks. Dagvinna skal þó aldrei hefjast fyrr en kl. 07.00 og aldrei standa lengur en til kl. 19.00. Dagvinna getur þó ekki staðið lengur en 7 klst. og 25 mínútur (virkar vinnustundir) á þessu tímabili.

Samningsbundin yfirvinna hefst þegar umsamninni dagvinnu er lokið, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á ofangreindu tímabili. Fyrir vinnu á laugardögum, sunnudögum og öðrum samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup. Einnig vinnu umfram 173,33 dagvinnustundir á mánuði. Sé unnið á dögum sem skilgreindir eru sem stórhátíðardagar í aðalkjarasamningi SGS og SA skal greiða stórhátíðakaup.

Í kjarasamningi Bændasamtaka Íslands og fyrrnefndra aðila eru ákvæði um launakjör, orlofsgreiðslur, auk desemberuppbótar og orlofsuppbótar. Einnig er kveðið á um frídaga og heimildir til frádráttar vegna fæðis og hús-næðis. Að jafnaði skulu starfsmenn búa í eins manns herbergjum og um aðbúnað í þeim er fjallað um í

samningnum. Hafi starfsmaður fæði, húsnæði og þjónustu á viðkomandi búi skal greina frá því í ráðningarsamningi. Ákvæði um hámarksfrádrátt fyrir fæði og húsnæði er að finna í töflu sem fylgir samningi BÍ og SGS.

Í sérstöku tilvikum er heimilt að semja um rofinn vinnutíma ef skipulag búreksturs krefst slíks og skal það skilgreint í ráðningarsamningi. Sé það gert skal dagvinna ekki hefjast fyrr en kl. 07.00 og eigi standa lengur en til 19.00. Dagvinna getur eftir sem áður ekki staðið lengur en 7 klst. og 25 mín., (virkar vinnustundir) á þessu tímabili.

Aðbúnaður og öryggi

Vinnuveitandi skal leggja starfsmönnum til vinnufatnað og skófatnað eftir þörfum og eðli vinnunnar. Um öryggisbúnað, aðbúnað og hollustuhætti gilda ákvæði 7. kafla aðalkjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins.

Í 12. grein kjarasamningsins er fjallað um ráðningarsamninga. Skylt er að gera skriflega ráðningarsamninga við alla starfsmenn sem ráðnir eru samkvæmt kjarasamningnum til meira en eins mánaðar, innan mánaðar frá ráðningu þeirra. Síðan segir: „Í ráðningarsamningi skal koma fram ef sérstaklega er samið um vinnutíma, sbr. 2. gr. Þannig skal í ráðningarsamningi tilgreint og útfært ef um hlutavinnu er að ræða eða ef skipulag búreksturs krefst þess að samið sé um rofinn vinnutíma“.

Samkvæmt lögum um vinnustaðaskírteini nr. 42/2010 skal atvinnurekandi sjá til að hann sjálfur og starfsmenn hans fái vinnustaðaskírteini er þeir hefja störf. Samkvæmt reglugerð 1174/2011 gildir þetta ákvæði m.a. um rekstur gististaða, þar með talið tjaldsvæða og svæða fyrir húsbíla og hjólhýsi. Einnig eiga allir starfsmenn í veitingasölu og þjónustu að bera vinnustaðaskírteini við störf sín.

Ráðningarsamningar

Í ráðningarsamningi skal tilgreina hvort samið sé sérstaklega um vinnutíma og einnig útfærslur ef um hlutastarf er að ræða eða ef skipulag krefst þess að samið sé um rofinn vinnutíma. Einnig um frádrátt vegna fæðis og húsnæðis.

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

1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.

7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Tryggingar og vinnuslys

Greiðsla tryggingagjalds er forsenda þess að starfsmaðurinn hafi rétt til bóta úr Atvinnuleysistryggingasjóði og lífeyris- og slystryggingum almannatrygginga. Atvinnurekendum ber einnig að kaupa atvinnuslystryggingu fyrir starfsmenn sína samkvæmt ákvæðum kjarasamninga. Tryggingin gildir að jafnaði vegna slysa á vinnustað og á beinni leið til eða frá vinnu. Örorkubætur eru greiddar vegna varanlegrar örorku sem reiknuð er í prósentustigum. Dagpeningar eru greiddir vegna tímabundinnar örorku og dánarbætur vegna andláts launamanns.

Öll slysa á vinnustað ber að tilkynna til Vinnueftirlitsins ef starfsmaður er frá vinnu einn eða fleiri daga vegna þess. Rannsókn lögreglu og Vinnueftirlits er nauðsynleg ef líkamstjón hefur orðið og er oft frumgagn við sönnun orsaka og skaðabótaskyldu. Nauðsynlegt er einnig að halda saman öllum kvittunum vegna útlagðs kostnaðar og eignatjóns.

Vinna unglunga á vinnuvélum og tækjum

Vinnuveitandi ábyrgist að fela unglingi einungis störf sem hann hefur aldur, færni og réttindi til að leysa af hendi. Hann skal gera unglingnum ljósa grein fyrir slysa- og sjúkdóma-hættu sem kann að fylgja starfinu og sjá um að starfsmaður fái nauðsynlega leiðsögn og þjálfun í að vinna störf sín á þann hátt að honum stafi ekki hætta af. Unglingar skulu hafa sótt námskeið í meðferð og stjórnun vinnuvéla sem þeim er falið að vinna á. Um vinnu barna og unglunga gildir reglugerð nr. 426/1999. Í henni eru m.a. talin upp verkefni sem ekki má fela unglingum undir 18 ára aldri og undanþágur frá því að tilteknum kröfum uppfylltum.

Að lokum

Að mörgu er að hyggja við ráðningu fólks í vinnu. Auk þess að greiða laun og standa skil á gjöldum þeim tengdum bera atvinnurekendur ýmsar skyldur t.d. varðandi aðbúnað starfsfólks og tryggingar. Þá er að finna í kjarasamningum ákvæði um matar- og kaffitíma, orlof og fleira sem atvinnurekendur þurfa að vita. Bændur er hvattir til að kynna sér vel þá kjarasamninga og reglur sem gilda hverju sinni og tryggja þannig að þessi mál séu í góðum farvegi. Skriflegir samningar eru mikilvægir ef ágreiningur kemur síðar upp milli aðila.