

Fréttabréf AFLs

5. tbl. 2024

Dreift um allt Austurland

Ábyrgðarmaður: Sverrir Albertsson

AFL fjölgar orlofshúsum í Minniborgum í Grímsnesi

Stjórn AFLs hefur ákveðið að láta byggja þrjú orlofshús til viðbótar í Minniborgum. Félagið á fyrir þrjú hús og verða nýju húsin á svæði sem er verið að skipuleggja og liggur að svæðinu sem núverandi hús standa á.

Félagið hefur lagt í talsverða fjárfestingu í núverandi húsum, meðal annars voru lagðar nýjar rafmagnsheimtaugar í húsin og töflur endurnýjaðar og eins var lagður ljósleiðari í eitt húsanna og neti dreift frá því í hin húsin og verða nýju húsin tengd því kerfi.

Þá var farið í algera endurnýjun á stýringu á heitu pottunum og þeir settir á hemil í stað rennismæla sem áður voru.

Kostnaður við heita vatnið var verulegur áður en farið var í þessar breytingar og greinilega algengt að fólk stillti rennslí hátt á föstudegi við komu sína í hús og síðan hafi vatnið streymt alla helgina eða jafnvel vikuna þar til umsjónarmenn komu næst í húsið. Það verður því verulegur sparnaður af því að hafa húsin á hemlum og nota pottastýringar sem einnig hafa verið settar upp.

Vonir standa til að nýju húsin verði afhent eftir um það bil ár og og verða þau þá standsett og gengið frá þeim til leigu. Þegar þau verða komin í leigu – verða eldri húsin tekin úr leigu eitt og eitt í einu og þau lagfærð.



Tölkouteikning af væntanlegu orlofshúsi í Minniborgum.

Áður en ákveðið var að fjölga húsum á Minniborgum voru viðræður við umsjónaraðila en nokkuð hefur verið um kvartanir félagsmanna sem hafa verið í Minniborgum. Kvartanir hafa þá aðallega snúið að viðskilnaði þeirra sem voru á undan og ónógu eftirliti umsjónarmanns.

Viðræðurnar voru mjög hreinskiptar og var farið yfir vinnuferla og veitti Fjóla Orradóttir, umsjónarmaður Orlofsbyggðarinnar á Einarstöðum, aðstoð og hefur leiðbeint umsjónarmanni Minniborga um verkferla og

vinnulag. Nýju húsin voru keypt með það að leiðarljósi að Minniborgir skerpi á vinnubrögðum og eftirlit verði viðunandi.

Framkvæmdir hefjast nú í haust og er gert ráð fyrir að húsin verði tilbúin þegar veturinn 2025-26 gengur í garð.

Samningum við ríki og sveit lokið í bili

Í júní var samið við fjármála- og efnahagsráðherra vegna þeirra félagsmanna sem starfa hjá stofnunum ríkisins. Í lok september var samið við sveitarfélögin á félagssvæðinu og loks í byrjun nóvember við Vigdísarholt sem rekur hjúkrunarheimilið Skjólgarð á Höfn.

Þessir kjarasamningar hafa allir verið samþykktir, nú síðast Skjólgarðssamningurinn um miðjan nóvember.

Það sem þessir kjarasamningar eiga sameiginlegt er, að frá 1. nóvember tóku gildi breytingar á skilgreindum vinnutíma. Í stað þess að miða við 40 tíma vinnuviku, eins og gert hefur verið, er nú vinnuvikan talin út frá virkum vinnutíma sem er 36 tímar. Við það breytast allar deilitölur samninganna.

Þrátt fyrir að vinnuvikan hafi verið fram að þessu skilgreind sem 40 tímar þá kom stytting inn í samningunum 2020 um 65 mínútur á viku (13 mín á dag). Auk þess hafa kaffitímar/neysluhlé aldrei verið skilgreind sem virkur vinnutími, hvorki í þessum samningum né heldur í samningum á almennum vinnumarkaði.

Þessar breytingar núna hafa lítil sem engin áhrif á fólk í vaktavinnu, sem ekki hefur haft skilgreinda kaffitíma/neysluhlé, en kallar á að starfsfólk sem vinnur á hefðbundnum dagvinnutíma taki afstöðu til þess hvort það óski eftir að halda sínum kaffitímum/neysluhléum óbreyttum eða stytta/fella þá niður. Verði það gert styttest viðvera á vinnustað sem því nemur.



Yfirlit af svæðinu sem verið er að skipuleggja.

Umgengni og viðskilnaður orlofsíbúða og orlofshúsa

Nokkrum sinnum á ári er aðkoma umsjónarmanna að orlofs-eignum AFLs þannig að kalla þarf á viðbótaræstingu og jafnvel viðgerðir á innanstokksmunum. Í öllum tilfellum er gerð krafa á leigutaka um að viðkomandi greiði fyrir aukaprif og viðgerð á því sem hefur brotnað og eyðilagst.

Þetta er sem betur fer ekki algengt vandamál en vissulega kemur af og til fyrir að samkvæmi fer úr böndunum. Á liðnum árum hefur m.a. verið sparkað í gegnum hurðir, vaskur brotinn af festingum, skotið úr haglabyssu innan dyra í orlofshúsi, fætur undan sófa hafa brotnað og borðstofuborð eyðilögð.

Þetta eru þó undantekningartilvik. Félagið hefur í þessum tilvikum innheimt frá félagsmanni kostnað við viðgerð og þrif. Þá hefur umgengni í einstaka tilvikum verið þannig að það hefur verið meira en dagsvinna að gera hús leiguhæft að nýju. Hæsti reikningur sem innheimtur hefur verið eingöngu vegna þrifa var upp á um 70.000 krónur, þrátt fyrir að ekkert hafi eyðilagst í þeirri leigu.

Skellt í lás og farið en ekkert tekið til

Það er hins vegar áhyggjuefni að „smáþrif“ umsjónarmanna fara vaxandi og viðskilnaður félagsmanna virðist fara aðeins aftur. Ef litíð er t.d. á íbúðir félagsins á Akureyri og í Reykjavík – þá á fólk að þrifa salerni, eldhúsbekk og taka af rúmum og setja óhreinan þvott í þvottakörfu og fara með rusl. Í orlofshúsum á fólk að skilja við húsin þannig að þau



Hér tók einhver framtakssamur félagsmaður sig til og gróft tvær holur við bústaðinn (sennilega hefur staðið til að holugrilla). Holurnar voru hins vegar skildar eftir og þurftu umsjónarmenn því að sækja verkfæri og reyna að koma umhverfinu í samt lag aftur. Þetta kostar allt.

eru tilbúin fyrir næsta félagsmann.

Umsjónarmenn gera oft ekki athugasemd þó þetta sé ekki alfullkomið en það er orðið æ algengara að komið sé að íbúðum með ruslafötuna fulla, matarleifar í ísskáp og fulla uppþvottavél eða að vélin er hreinlega enn þá að þvo.

Þessu til viðbótar má nefna að það virðist vera býsna algengt að fólk sprauti venjulegum uppþvottalegi í uppþvottavélarnar og þá freyðir og vatn og sápa lekur um allt þegar vélin er opnuð. Þetta er þrátt fyrir að félagið leggur til uppþvottavélaefni og það er vel merkt á þremur tungumálum.

Ræstingafólkið í Reykjavík og á Akureyri vinnur skv. stífu tímaplani og er áætlað um 20 mínútur á hver íbúðaskipti. Sá tími er ætlaður til að skúra gólf, taka þvott og fara hraða yfirferð um íbúðina, skipta um lín og aðra rekstrarvöru. Ljóst er að þessi tímarammi gerir ekki ráð fyrir að ræstingafólk taki af rúmum, þrifi salerni eða taki úr uppþvottavél.

Hvers vegna er mikilvægt að hver taki til eftir sig?

Því er að verða æ algengara að gera þarf 10 – 20.000 króna kröfur á leigutakan eftir að leigu lýkur og viðkomandi getur þá ekki leigt aftur fyrir en krafan hefur verið greidd.

Þá hefur starfsfólk félagsins orðið þess vart að félagsmenn fara úr íbúðum og orlofshúsum án þess að gera minnstu tilraun til að þrifa eða ganga frá eftir sig og finnst betra að greiða „innheimtan“ kostnað og finnst hann ekki hár. Þetta er vissulega sjónarmið en ef það verður algengara þarf að skipuleggja umsjónarmennina betur því þá þarf að gera ráð fyrir því þegar umsjónin er skipulögð. Ef t.d. er horft til Einarsstaða þá geta verið 32 hús í helgarleigu og það er alls ekki á dagskrá umsjónarmanna að standa í ræstingum eftir hverja helgi því á þeim hvílir viðhald byggðarinnar og almennur rekstur.

Þetta gengur upp þegar það er tilfallandi ein og ein leiga sem kallar

á aukaverk – en alls ekki ef það er orðinn mikill fjöldi húsa sem þarf að þrifa. Því hefur þurft að grípa til þess í nokkur skipti að taka hús úr leigu þar til svigrúm er til að fara í þrif.

Langflestir skilja vel við

Heilt yfir er umgengni AFLs félaga með miklum ágætum og ef horft er til þess að á yfirstandandi ári eru orlofsleigur félagsmanna orðnar yfir fimm þúsund en leigur með eftirmálum innan við eitt hundrad eða um 0,02% allra leiga er ljóst að félagið er í góðum málum með umgengnina.

Við þurfum að halda því þannig því við eigum þessar eignir saman og þær hafa orðið til með framlögum launafólks á Austurlandi í áratugi og það ber að virða.



Þegar parket skemmist, eins og hér sést, getur kostnaður farið eftir því hvort hægt er að fá aukaborð sem passar. Við eigum venjulega einhverja afganga og í þessu tilfalli var til borð í staðinn en það var engu að síður nokkurra klukkutíma vinna að rekja upp gólfid að þessu borði og skipta um það. Kostnaður er fljótur að hlaupa á tugum þúsunda.

Neyðarsími orlofsíbúða

Eftir dagvinnutíma er svarað í neyðarsíma vegna vandamála í orlofsíbúðum. Rétt er að vekja athygli á að það er í raun enginn starfsmaður á launum við að fylgjast með símanum heldur skiptast tveir starfsmenn AFLs á því að taka þetta verkefni að sér – að mestu í sjálfböðavinnu.

Hvor starfsmaður er því á „bakvakt“ samtals í 6 mánuði á ári.

Starfsmennirnir gera þetta með ánægju – að mestu. Það er nefnilega talsvert mismunandi hvað fólk telur vera neyðartilvik eða hvernig þau koma til.


- Fólk gleymir félagsskírteininu þrátt fyrir fjórar áminningar í sms og tölvupóstum. Það er ekki mjög vinsælt að fá símtal kl. tvö að nóttu til vegna þessa – því neyðartilvik er bara vegna þess að fólk tekur illa eftir leiðbeiningum. Við hjálpum samt.

- Fólk er með vitlaust félagsskírteini – sumir eru búnir að fá mörg félagsskírteini og hafa tekið fram í beiðni um nýtt skírteini að það gamla sé týnt. Við að sjálfsögðu merkjum það týnt – og opnum ekki aðgangshemildir á týnd skírteini. Á nýju bókunarsíðunni – sem allir fá sendan hlekk á í fyrsta sms eftir bókun – geta félagsmenn sjálfir skráð númer skírteinis.

- Uppþvottavélin er biluð. Í fyrsta lagi er það ekki neyðartilvik – og í öðru lagi er líklegast að hún sé ekki biluð – heldur þarf að kveikja á henni – rofinn er ofan á lokinu.

- Þurrkarinn er bilaður – í fyrsta lagi er það ekki neyðartilvik og í öðru lagi er líklegast að hann sé ekki bilaður – heldur þurfi að tæma vatnsskúffuna og mögulega hreinsa sigtið. (Það er enginn að fara að gera það fyrir þig.)

- Eldavélin er biluð. Hún er ekki biluð – það er barnalæsing

á henni. Hvernig tekur maður barnalæsinguna af – bara gera eins og við gerum þegar við fáum þessa spurningu – „googlaðu“. (Það á að þrýsta á  takkann í 3-5 sekúndur.)

- Hvar er íbúðin? Það er auðvitað mjög gaman að fá þessa spurningu um miðnætti frá félagsmanni sem hefur ekki haft fyrir því að kynna sér þetta áður en lagt var af stað.

- Fólk veit ekki hvaða íbúð það er að fara í. Það er varla boðlegt að fá símtal að næturlagi vegna þessa. Númer íbúðarinnar er í nánast öllum skeytum sem viðkomandi hefur fengið og á leigusamningi og í bókunarglugga.

- Það vantar fleiri bílastæði. Annar starfsmanna okkar fékk símtal kl. 8:30 á sunnudagsmorgni frá félagsmanni sem vildi ræða bílastæðamál í miðborg Reykjavíkur. Viðkomandi var ráðlagt að skrifa borginni harðort erindi.

- Það má bæta við gluggum á íbúðina. Íbúðin er miðjuíbúð og gluggar til viðbótar hefðu þá verið inn í næstu íbúðir.

En fólk lendir líka í raunverulegum neyðartilvikum og við aðstoðum með ánægju eftir því sem við getum.

Neyðarsíminn svarar oft ekki við fyrstu hringingu en við hringjum alltaf til baka um leið og vakthafandi sér „missed call“ á símanum sínum. Viðkomandi var mögulega í sundi, að versla eða að sinna öðrum erindum sem fólk gerir utan vinnu en við reynum að vera alltaf með símann við höndina. Fyrir kemur að við getum ekki leyst úr málum tafarlaust – t.d. þurfum við stundum að komast í tölvu til að leysa mál en erum kannski á leið yfir Fjarðaheiði eða Fagradal þegar símtalið berst.

Mannréttindasáttmáli Sameinuðu þjóðanna og verkalýðshreyfingin

Mannréttindasáttmáli Sameinuðu þjóðanna (MSSP), sem samþykktur var 10. desember árið 1948, markaði mikilvæg tímamót í mannréttinda-sögu heimsins. Hann hefur haft djúpstæð áhrif á vernd mannréttinda á heimsvísu og verið viðmið í löggjöf víða um heim. Sérstaklega hefur sáttmálinn verið mikilvægur í baráttu verkalýðshreyfingarinnar, fyrir réttindum launafólks og er það sérstaklega áhugavert að skoða hvernig sáttmálinn hefur komið að gagni í raunverulegum málum.

Tildrög og uppruni sáttmálans

Ástæða þess að Mannréttindasáttmáli Sameinuðu þjóðanna varð til var sú að eftir hörmungar seinni heimsstyrjaldarinnar varð nauðsynlegt að setja alþjóðlegar reglur um vernd mannréttinda. Sameinuðu þjóðirnar (SP) voru stofnaðar árið 1945 með það markmið að stuðla að friði og öryggi á heimsvísu. Í kjölfarið hófst vinna við Mannréttindayfirlýsingu SP, sem var samþykkt þann 10. desember árið 1948, og lagði grunn að hinum ýmsu mannréttindasáttmálum og samningum sem fylgdu í kjölfarið.

Tilgangur Mannréttindayfirlýsingarinnar

Markmið MSSP og mannréttindayfirlýsingarinnar er að tryggja grundvallarréttindi einstaklinga, svo sem réttinn til lífs, frelsis frá pyndingum, trúfrelsis, réttlátrar málsmeðferðar og menntunar. Yfirlýsingin inniheldur einnig réttindi sem hafa sérstaka þýðingu fyrir launafólk, svo sem réttinn til að stofna og ganga í félög, krefjast réttlátra launakjara og bæta vinnuástandur. Þessi réttindi hafa haft mikil áhrif á verkalýðshreyfinguna og gert henni kleift að berjast gegn mismunun, ofbeldi og óréttlæti á vinnumarkaði.



Leitað í rústum Ranar Plaza byggingarinnar. Mynd: CC 2.0/ Sbarat Chowdhury

Dæmi þar sem sáttmálinn hefur komið að gagni fyrir verkalýðshreyfinguna

Í mörgum löndum hefur Mannréttindasáttmálinn reynst vera mikilvægt tæki í baráttunni fyrir réttindum launafólks. Hér eru nokkur dæmi þar sem sáttmálinn hefur komið að gagni:

1. Suður-Afríka

Í Suður-Afríku, á tímum aðskilnaðarstefnunnar (Apartheid), nýttu verkalýðssamtök sér ákvæði MSSP um bann við mismunun og réttindi

til að berjast gegn aðskilnaðarstefnunni og óréttlætinu sem henni fylgdi. Sáttmálinn varð grundvöllur fyrir kröfum um jafnan rétt á vinnumarkaði og viðurkenningu á lágmarksréttindum launafólks, óháð kynþætti.

2. Ban Thai-verkfallið í Tælandi

Árið 2010 fóru launafólk og verkalýðsfélög í Tælandi fram á að nýta réttindi sem felast í 23. grein MSSP, um réttinn til að stofna stéttarfélag, til að knýja á um launahækkunar og öryggisúrbætur á vinnustað. Eftir langa baráttu og stuðning alþjóðasamtaka náðu

starfsmenn samningum um betri kjör og öryggismál í verksmiðjum, meðal annars með því að vísa í réttindi sem MSSP tryggir.

3. Textíliðnaðurinn í Banglades

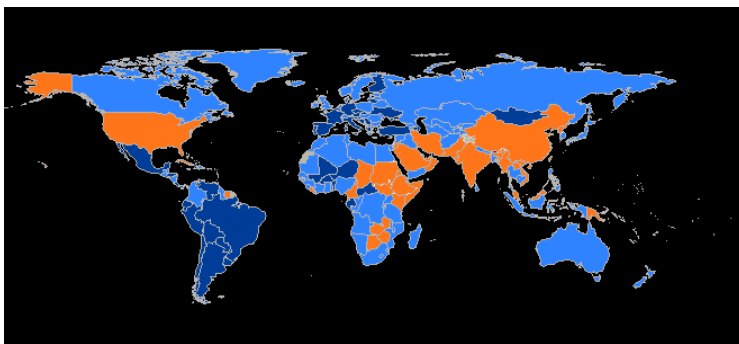
Þegar alvarlegt hrun varð í Rana Plaza byggingunni í Banglades árið 2013, þar sem hundruð launafólks í textíliðnaði létust, kom Mannréttindasáttmálinn sterkt inn í umræðuna. Alþjóðleg samtök, ásamt Sameinuðu þjóðunum, kölluðu eftir því að réttur launafólks til öruggs vinnuumhverfis, skv. 23. grein MSSP, yrði virtur. Þetta leiddi til samvinnu um nýja öryggisstaðla í landinu og áhrifa á alþjóðleg fyrirtæki í textílframleiðslu.

Hvernig hefur sáttmálinn virkað?

Frá því að Mannréttindasáttmáli Sameinuðu þjóðanna var samþykktur hefur hann verið viðurkenndur af flestum þjóðum heimsins. Í mörgum ríkjum hefur sáttmálinn verið grundvöllur fyrir lagasetningu um vernd launafólks og stuðningur við verkalýðsfélög í að knýja fram réttindi. Samt sem áður eru dæmi um brot á mannréttindum, og verkalýðshreyfingin hefur þurft að berjast áfram til að tryggja þessi réttindi.

Niðurlag

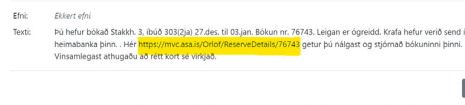
Áhrif Mannréttindasáttmálans á réttindi og kjör launafólks eru ótvíræð. Hann hefur skapað alþjóðlegan grundvöll fyrir réttindi launafólks, stéttarféлага og verkalýðshreyfingar um allan heim. Þótt enn sé langt í að tryggja þessi réttindi alls staðar, hefur sáttmálinn verið grunnur sem hægt er að byggja á í baráttunni fyrir réttlæti á vinnumarkaði og auknum réttindum fyrir launafólk um heim allan.



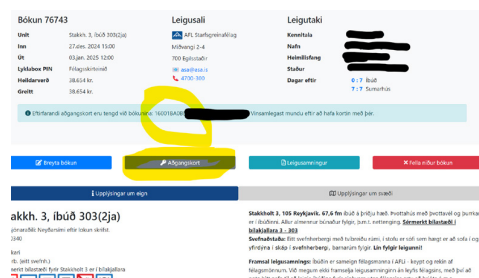
Staða innleiðingar sáttmálans á 70 ára afmæli hans árið 1948. Dökkblá ríki höfðu þá innleitt 15–18 kafla, ljósblá 10–14 kafla, appelsínugul 5–9 kafla og dökkrauð 0–4 kafla. Mynd: Sameinuðu þjóðirnar

Félagsmenn geta sjálfir stjórnað bókuninni sinni

Í fyrsta SMS skeyti sem kemur eftir að félagsmenn bóka íbúð eða orlofshús er slóð á bókunina.



Upplýsingar um bókunina og möguleikar á aðgerðum. Þannig getur félagismaður skráð félagsskírteinið sitt eða bætt við skírteini og virkjað aðgang sjálfur. Félagsmenn geta opnað fyrir kort maka með einfaldri aðgerð og eins er hægt að lengja eða stytta bókun og jafnvel fella hana niður. Að auki eru ítarlegar upplýsingar um orlofshúsið eða íbúðina og auðvitað leigusamningur.



Með því að fara á þennan hlekk kemur eftirfarandi síða upp. Þar eru allar nauðsynlegar

Orlof - hvað breyttist í samningum á almenna markaðnum?

Í samningum á almenna markaðnum, sem undirritaðir voru í mars á þessu ári, var samið um breytingar á orlofi sem tóku gildi 1. maí 2024 og koma því til framkvæmda sumarið 2025. Jafnframt verða svo breytingar vorið 2025. Starfsfólk félagsins hefur rekið augun í það við yfirferð á launaseðlum að þessar breytingar hafa ekki alltaf skilað sér til félagsmanna. Því eru félagsmenn hvattir til að kanna hjá sér hvort að verið sé að reikna orlof þeirra með réttum hætti og gera athugasemdir við launagreiðendur ef orlof ekki rétt.

En hvernig er orlofið samkvæmt kjarasamningum á almennum markaði?

Almennt verkafólk og starfsfólk á gisti- og veitingahúsum (breytingar frá 1. maí 2024 eru skáletraðar)

Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar.

Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

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

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 26 virka daga og orlofslaunum sem nema 11,11%.

Með sama hætti öðlast starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár hjá sama fyrirtæki 30 daga orlofsrétt og 13,04% orlofslaun. Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

Frá og með 1. maí 2025 bætist við: Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Verslunar og skrifstofufólk (breytingar frá 1. maí 2024 eru skáletraðar)

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



Starfsmaður sem starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki og náð hefur 22 ára aldri eða hefur starfað í 6 mánuði í sama fyrirtæki eftir framhaldskólapróf skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og skulu orlofslaun vera 10,64%.

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%.

Eftir 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Eftir 7 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%. Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreynður.

Frá og með 1. maí 2025 bætist við: Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 26 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,11%.

Eftir 4 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 28 daga orlof og skulu orlofslaun vera 12,07%.

Eftir 6 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.

Iðnaðarmenn (breytingar frá 1. maí 2024 eru skáletraðar)

Starfsmenn með sveinspróf eða sambærilega menntun

Lágmarksorlof skal vera 25 dagar. Orlofslaun skulu vera 10,64% af öllu kaupi að kostnaðarliðum undanskildum. Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 27 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

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

Starfsmaður sem unnið hefur í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%. Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama vinnuveitanda öðlast hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Gildir frá 1. maí 2025 bætist við:

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Byggingamenn og skruðgardyrkjumenn skv. skilgreiningu launaflokks 1

Þeir sem starfað hafa lengur en í 5 ár í iðn sinni skulu fá 28 daga í orlof, og orlofslaun skulu vera 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur samfelt í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á 29 virkum dögum og 12,55% orlofslaunum.

Starfsmaður sem unnið hefur samfelt í 10 ár í sama fyrirtæki á rétt á 30 virkum dögum og 13,04% orlofslaunum.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn orlofsrétt vegna starfs hjá sama atvinnurekanda fær hann að nýju hjá nýjum vinnuveitanda eftir

tveggja ára starf, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Gildir frá 1. maí 2025 bætist við:

Starfsmaður sem unnið hefur í 3 ár í sama fyrirtæki eða 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 28 virka daga og orlofslaunum sem nema 12,07%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á orlofi í 30 virka daga og orlofslaunum sem nema 13,04%.

Starfsmenn án sveinsprófs

Lágmarksorlof skal vera 24 virkir dagar.

Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi að kostnaðarliðum undanskildum.

Starfsmaður sem náð hefur 22 ára aldri og starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.

Starfsmaður sem unnið hefur í 5 ár í sama fyrirtæki á rétt á 26 dögum og 11,11% orlofslaunum.

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

Starfsmaður sem hefur fengið aukinn orlofsrétt vegna starfa í sama fyrirtæki öðlast hann að nýju eftir 3 ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið sannreynður.

Gildir frá 1. maí 2025 bætist við:

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