

Samkomulag um skyldu vinnuveitanda til að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn

Með tilvísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Reykjavíkurborg og Bandalag háskólamanna gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd efni tilskipunar um skyldu vinnuveitanda til að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrikomulagi (91/533/EBE).

1. gr.

Skrifleg staðfesting ráðningar

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann eða ráðning staðfest skriflega. Skal það gert áður en starfsmaður hefur störf, nema þegar sérstakar hlutlægar ástæður hamlu, svo sem þegar stórir hópar taka til starfa með litlum fyrirvara, vegna sumarvinnu, átaksverkefna og þess háttar. Í slíkum tilvikum hefur Reykjavíkurborg þriggja vikna frest til að fullnægja þessari skyldu. Láti starfsmaður af störfum áður en þriggja vikna frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum, stjórnarsýslufyrirmælum, lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti áður en þær koma til framkvæmda.

2. gr.

Upplýsingaskylda vinnuveitanda

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum:

Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.

Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.

2. Vinnustaður og heimilisfang vinnustaðar. 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 og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.

3. Starfsheiti, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.

4. Upphafsdagur ráðningar.

5. Tilgreint hvort ráðning er tímabundin. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.

6. Vinnutímaskipulag; dagvinna/vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar.

7. Starfshlutfall og lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi.

9. Greiðslutímabil launa.

10. Orlofsréttur.

11. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.

12. Réttur til launa í barnsburðarleyfi og réttur til launa í veikindum.

13. Lífeyrissjóður.

14. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 9. – 12. tl. má gefa með tilvísun til ákvæða í lögum, stjórnarsýslufyrirmælum, lögmæltum samþykktum eða kjarasamningum.

3. gr.

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. 2. gr. 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, stjórnvaldsfyrirmæla, lögumáltra samþykka eða kjarasamninga.

4. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan mánaðar frá því að beiðnin er fram komin.

5. gr.

Gildistaka

Samkomulag þetta gildir frá 1. mars 2001 fyrir öll aðildarfélög BHM og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélagi.