



VINNUHÚSIÐ
HOUSE OF INDUSTRY

VEGLEIÐING

um setanarviðurskipti

2023

Innihaldsvirlit

Inngangur	3
Leiðslurætturinn	4
Allýsingar av starvsbólkunum	5
Arbeiðari	5
Handverkari.....	5
Serarbeiðari	5
Arbeiðarasáttmálarnir.....	5
Handverkarasáttmálin	6
Arbeiðsleiðari.....	6
Starvsmaður	7
Setan av starvsfólki	8
Lýsa starvið leyst	8
Javnstöða.....	8
Setanarprógv	8
Nær og til hvønn skulu setanarprógv verða givin?	8
Hvat skal standa í setanarpróvnum?.....	9
Serligar treytir fyri útsendar løntakarar.....	9
Um upplýsingarskyldan í sambandi við setanina ikki verður hildin.....	9
Normalarbeiðstíðin	11
Arbeiðarar	11
Handverkarar.....	11
Samverk	11
Starvstíðarviðbót	13
Eftirløn, lívstrygging og onnur gjöld	14
Sáttmálaásett gjald til eftirløn	14
Lógarásett gjald til eftirløn.....	14
Munur millum sáttmálaásetta eftirlønargjaldið og lógarásetta eftirlønargjaldið	15
Útlendingar og løntakarar, sum eru farnir á fólkapensjón	15
Lívstrygging.....	16
Fakfeløg og limagjald	16
Eftirsitiløn	17
Sjúka	18
Arbeiðarar	18
Handverkarar.....	18
Starvsmenn.....	18
Sjúka hjá børnum	19
120-daga reglan.....	19
Arbeiðsskaði.....	20
Ávaring, uppsøgn og burturvísing	22
Ávaring.....	22
Uppsagnartíð	22
Uppsøgn av arbeiðara.....	23
Tímalønt.....	23
Fastlønt.....	24
Uppsøgn av handverkara.....	24
Høvuðssáttmálin.....	24

Fastlønarsáttmálin	24
Uppsøgn av starvsmanni	25
Uppsøgn av álitisfólki	26
Arbeiðarar og handverkarar	26
Samverk	26
Hópuppsagnir	27
Uppsagnir og javnstøðulógin	27
Burturvísing	28
Alment um starvssetanir	29
Barsilsfarloyvi	29
Frítíð	30
Útrokning av írestandi feriu, tá starvsfólk gevist í starvi.	31
Yvirlit yvir frídagar	33
Útlensk arbeiðsmegi	33
Serligar reglur fyri sjálvstøðug vinnurekandi	35

Inngangur

Í hesi vegleiðing lýsir Føroya Arbeiðsgevarafelag stutt nøkur av teimum viðurskiftum, sum oftast koma fyri í sambandi við setanarviðurskifti, og sum møguliga kunnu skapa trupulleikar. Henda vegleiðing skal eisini vera við til at skapa greiðari linjur millum arbeiðsgevara og løntakara soleiðis, at báðir partar sleppa undan óneyðugum ósemjum.

Serligur dentur verður lagdur á at lýsa viðurskiftini hjá arbeiðarum, handverkarum og starvsmonnum, av tí at hesi fevna um størsta partin av arbeiðsstyrkini. Onnur sáttmálaøki verða ikki beinleiðis viðgjørd, men reglurnar, sum eru galdandi fyri omanfyri nevndu bólkar, kunnu í ávísum førum fyrast yvir á hesi.

Teir sáttmálar, sum Føroya Arbeiðsgevarafelag varðar av, liggja á heimasíðu Vinnuhúsins **www.industry.fo**.

Vegleiðingin lýsir tær týðningarmestu ásetingarnar um setanarviðurskifti og er ætlað arbeiðsgevarum og fyrítøkum. Um ivamál ikki verða svarað við at lesa hesa vegleiðing, eru starvsfólkini í Vinnuhúsinum altíð til reiðar at vegleiða nærri.

Vit leggja dent á, at hetta er ein vegleiðing, sum lýsir ein part av galdandi starvsfólkareglum. Er talan um størri og trupul mál, eiga arbeiðsgevarar og fyrítøkur at útvega sær fleiri upplýsingar og nærri vegleiðing, áðrenn støða verður tikin til týðandi starvsfólkaviðurskifti.

Vinarliga

Niels Winther
Stjóri

Leiðslurætturin

Ein av grundreglunum á arbeiðsmarknaðinum er, at arbeiðsgevarin hevur leiðslurættin – rættin at leiða og býta arbeiðið.

Leiðslurætturin merkir, at arbeiðsgevarin avger, hvør skal gera eitt arbeiði, nær tað skal gerast, og hvussu tað skal gerast. Tað vil siga, at arbeiðsgevarin hevur rætt at:

- seta fólk í starv
- loysa fólk úr starvi
- leggja arbeiðstíðina til rættis
- geva boð um, hvussu arbeiðið skal úttinnast
- seta í verk eftirlit
- gera reglur fyri framferð og atburð á arbeiðsplássinum

Omanfyri nevndu rættindi kunnu tó ikki verða framd uttan avmarkingar. Bæði lógir, sáttmálar og møguligar aðrar avtalur avmarka leiðslurættin. Í sáttmálunum millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og fakfeløg eru ásetingar um arbeiðstíð, uppsøgn, álitisfólk og annað. Við lógum hava vit millum annað reglur um starvsmenn, frítíð, barnsburð, arbeiðsumhvørvi og javnstøðu.

Allýsingar av starvsbólkunum

Arbeiðari

Arbeiðarar eru ikki allýstir í lóg á sama hátt sum eitt nú starvsmenn, men sambært sáttmálunum við arbeiðarafeløgini er talan um arbeiði, sum fakliga eins væl og landafrøðiliga liggur innan økið hjá einum av arbeiðarafeløgnum. Eisini er talan um alt handaligt arbeiði, sum ikki krevur fakútbúgving¹.

Fyri arbeiðarar eru sáttmálarnir millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og ávikavist Føroya Arbeiðarafelag, Havnar Arbeiðarafelag, Havnar Arbeiðskvinnufelag, Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag og Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag galdandi. Sáttmálarnir eru í stóran mun eins, tó eru nøkur frávik.

Arbeiðari kann í høvuðsheitum setast í starv sambært høvuðssáttmálanum, fastlønarsáttmálanum ella serarbeiðarasáttmálanum. Harafturat eru aðrir sáttmálar, sum snúgva seg um ávís øki, eitt nú gistingarhússáttmálin, alisáttmálin og sáttmálin fyri fastlønt á fiskavirkjum.

Handverkari

Handverkarar verða settir í starv sambært sáttmálanum millum Føroya Arbeiðsgevarafelag/Føroya Handverksmeistarafelag og Føroya Handverkarafelag/Landsfelag Handverkaranna.

Í sáttmálanum er ásett, at fyri at arbeiða sum handverkari skal viðkomandi kunna prógva útbúgving sambært galdandi yrkisútbúgvingarlóg ella aðra útbúgving, ið kann góðtakast av meginfeløgnum.

Handverkari kann verða settur í starv sambært høvuðssáttmálanum ella sambært fastlønarsáttmálanum.

Serarbeiðari

Arbeiðarasáttmálarnir

Ein sersáttmáli fyri serarbeiðarar er gjørdur millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og arbeiðarafeløgini. Í hesum sáttmála verður serarbeiði eyðkent soleiðis:

Tá tað kemur til handalig arbeiði, sum ikki eru serliga nevnd í §§ 3 til 5 í høvuðssáttmálanum og sum krevja venjing, eru hesi fevnd av serarbeiðarasáttmálanum:

- Hópframleiðsla av betongelementum, aluminiums- og plastvindeygum, pakkitilfari, rútaglasi, glastrevjulutum og bygningselementum.

¹ Sáttmálin millum Føroya Arbeiðsgevarafelag/Føroya Handverksmeistarafelag og Føroya Handverkarafelag/Landsfelag Handverkaranna fevnir eisini um serarbeiðarar uttan útbúgving.

- Montering av stál-, betong- og timburelementum og onnur monteringsarbeiðir. Uppsetan av stilladsum. Áleggjan av takpappi og gólvbelegningi (Hetta punktið er tó ikki í sáttmálanum við Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag og Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag).
- Forskalling við kasettuformum, uppsetan av kantsteinum og áleggjan av betongflísnum, legging av kloakrørum.
- Arbeiði í timburhandlum við rammusagum, høvlum, plátusagum, kantfresarum og rundsagum í sambandi við tilgerð av plátum og timbri til útflyggjan.
- Viðlíkahald, umvælingar og stillingar av amboðum og maskinum (Hetta punktið er tó ikki í sáttmálunum við Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag og Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag).

Í sáttmálunum er avtalað ein viðbót fyri serarbeiðið.

Handverkarasáttmálin

Handverkarasáttmálin hevur eisini ásetingar um serarbeiðarar. Ásett er, at fyri at arbeiða sum serarbeiðari, skal kunna prógvast, at viðkomandi hevur útbúgving sum serarbeiðari. Tá ivamál um útbúgving uppstanda, skulu felagsstjórnirnar samráðast um hetta, til føst skipan er lögð viðvíkjandi útbúgving og treytum og øðrum.

Arbeiðsleiðari

Her verður viðgjørt, nær ein arbeiðsleiðari er starvsmaður, og nær hann ikki er. Er arbeiðsleiðarin starvsmaður, er starvsmannalógin galdandi á sama hátt sum fyri aðrar starvsmenn.

Ein arbeiðsleiðari ella formaður er ein persónur, sum stílar fyri ávísnum arbeiði. Tað er ikki heitið men starvsinnihaldið hjá arbeiðsleiðaranum, sum avger, hvørt arbeiðsleiðarin er at meta sum starvsmaður ella ikki. Talan er um eina ítøkiliga meting í hvørjum einstøkum føri.

Eyðkenni fyri arbeiðsleiðaran, sum er fevndur av starvsmannalógini, er, at hann í mun til hini starvsfólkini:

- Hevur heimild til at seta arbeiðir í gongd
- Gevur starvsfólkunum boð um at gera ítøkiligar arbeiðsuppgávur
- Hevur eftirlit við arbeiðsuppgávuunum
- Kannar góðskuna í arbeiðnum
- Rættar feilir o.l.
- Hevur heimild til at seta og koyra starvsfólk úr starvi (hetta er tó ikki ein treyt fyri at fáa starvsmannarættindi)
- Bert í avmarkaðan mun luttekur í handaliga arbeiðnum

Sum dømi uppá arbeiðsleiðara, sum er fevndur av starvsmannalógini, kann nevast formaður á flakavirki.

Er arbeiðið hjá arbeiðsleiðaranum minni enn helvtina av arbeiðstíðini at virka sum arbeiðsleiðari, kemur hann ikki undir starvsmannalógina. Eru handaligu arbeiðsuppgávuarnar soleiðis meginparturin av arbeiðnum, er starvið ikki starvsmannastarv.

At arbeiðsleiðari er fevndur av starvsmannalógini hevur serliga ávirkan á uppsagnartíð og rættindi undir sjúku. Løn, arbeiðstíð o.l. eru framvegis sambært viðkomandi sáttmála.

Ein arbeiðsleiðari, sum ikki er at meta sum starvsmaður, er bert fevndur av tí sáttmála, sum er galdandi fyri hansara arbeiðsøki.

Starvsmaður

Flestu starvsmenn eru fevndir av sáttmálanum við Samverk. Tó eru eisini starvsmenn í øðrum starvsbólum. Fyri starvsmenn er Ll. nr. 13 frá 20. mars 1958 um starvsmenn, vanligu nevnd starvsmannalógin, galdandi. Fyri at starvið skal vera eitt starvsmannastarv, skal:

- Arbeiðið vera av einum ávísu slag
- Persónurin fyri ein meginpart vera bundin í viðkomandi yrki (sambært praksis merkir hetta í miðal 20 tímar um vikuna, tá arbeiðsvikan er 40 tímar)
- Persónurin vera í einum starvsyrki (tjenestestilling)²

Størv, sum eru fevnd av starvsmannalógini, eru:

- a) Persónur, sum starvast í handli, á skrivstovu ella á vørugoymsluavgreiðslu, sum kann setast javnbjóðis.
- b) Persónur, hvørs starv er at veita tekniska ella kliniska hjálp, sum ikki kemur undir handverk ella ídnað, og hartil onnur, sum starvast í arbeiði, sum kunnu setast javnbjóðis.
- c) Persónur, hvørs starv er bara ella fyri meginpartin arbeiðsgevarans vegna at hava eftirlit við útinningini av annars arbeiði.
- d) Persónur, hvørs arbeiði fyri tað mesta er av sama slag um tilskilað undir a) og b).

² Kravið um starvsyrki merkir í høvudsheitum, at løntakarin skal geva seg undir leiðbeiningar arbeiðsgevarans.

Setan av starvsfólki

Lýsa starvið leyst

Tað er upp til tann privata arbeiðsgevaran at avgera, hvønn hann velur at seta í starv. Arbeiðsgevarin velur sjálvur, um hann lýsir starvið leyst ella setir uttan at lýsa starvið leyst, sí tó eisini partin um javnstøðu.

Javnstøða

Her verður víst á, at sambært L.l. nr. 52 frá 3. mai 1994 um javnstøðu er tað ikki loyvt arbeiðsgevara at gera mismun á løntakara vegna kyn, hvørki við atliti til setan, løn, uppsøgn, framhjárættindi ella annað. Somuleiðis er ikki loyvt arbeiðsgevara at lýsa eftir fólki til arbeiðis, har tað á nakran hátt bendir á, at annað kynið hevur fyrimun, uttan so at starvið er treytaleyst kynsbundið.

Setanarprógv

Hin 1. juni 2008 varð sett í gildi L.l. nr. 20 frá 8. mai 2008 um skyldu arbeiðsgevarans at fráboða løntakarunum treytirnar fyri setanarviðurskiftunum. Við lógini fær arbeiðsgevari álagda eina upplýsingarskyldu mótvegis løntakara. Lógin er meira víttfevnandi enn móguligar sáttmálaásetingar, og tað eru sostatt lógarásetingarnar, sum eru grundarlag undir hesi vegleiðing.

Í setanarprógvnum verða sømdir og treytir fyri arbeiðnum lýstar soleiðis, at báðir partar eru greiðir yvir, hvat teir ganga inn til, og partarnir sleppa undan móguligum ósemjum hesum viðvíkjandi.

Setanarprógvnið ávirkar ikki treytirnar fyri setanini, men er eitt formligt krav til, hvussu hesar treytir verða skrásettar.

Nær og til hvønn skulu setanarprógv verða givin?

Øll, sum eru í starvi í meira enn ein mánað, og sum í miðal arbeiða meira enn 8 tímar um vikuna, skulu hava setanarprógv. Løntakarin skal hava setanarprógv í seinasta lagi ein mánað eftir, at setanin er byrjað. Um arbeiðstíðin er minni enn 8 tímar í miðal í fyrstuni og síðan hækkar, er upplýsingarskyldan galdandi, tá arbeiðstíðin seinastu 4 vikurnar í miðal hevur verið hægri enn 8 tímar um vikuna.

Fyri løntakarar, sum eru byrjaðir í starvinum áðrenn 1. juni 2008, og sum framhaldandi eru í starvi eftir 1. juni 2008, er ein skiftisskipan galdandi. Eftir henni hevur arbeiðsgevarin skyldu til eftir áheitan frá løntakara at lata setanarprógv í seinasta lagi 2 mánaðir eftir áheitanina. Henda freist er eisini galdandi, um løntakarin fyrr hevur fingið setanarprógv ella líknandi, men har tað neyðugt er við einum ískoyti til tess at uppfylla lógarkrøvini.

Eru broytingar í setanartreytunum ásetur lógin, at arbeiðsgevarin í seinasta lagi 1 mánað eftir, at broytingin fær gildi, staðfestur broytingina skrivliga mótvegis løntakara.

Hvat skal standa í setanarpróvnum?

Tað eru ongar serliga treytir fyri, hvussu setanarprógvið skal síggja út, men bert at tað skal verða skrivligt.

Í setanarpróvnum skal vera upplýst:

1. Navn og adressa arbeiðsgevarans og løntakarans
2. Arbeiðsstað. Um einki fast arbeiðsstað er, skal upplýsast, at løntakarin arbeiðir ymsa staðni og høvuðssæti ella bústaður arbeiðsgevarans.
3. Lýsing av arbeiðnum ella starvsheiti, tign, yrki ella slag av arbeiði
4. Nær setanin byrjar
5. Hvussu leingi setanin væntandi varar, tá talan er um tíðaravmarkað starv
6. Rættindi í sambandi við feriu, heruppi í um løntakari hevur rætt til feriu við løn
7. Uppsagnarfreist hjá bæði løntakara og arbeiðsgevara ella hvørjar reglur eru galdandi
8. Løn umframt ískoyti og aðrar lønarpartar, t.d. eftirløn og møguliga kostur og innivist. Eisini skal upplýsast, nær lønin verður útgoldin
9. Vanlig daglig ella vikulig arbeiðstíð
10. Hvør sáttmáli á arbeiðsmarknaðinum er galdandi fyri setanina og hvørjir partarnir í sáttmálanum eru.

Viðvíkjandi pkt. 6 – 9 verður upplýsingarskyldan mett at verða lokin, um tað verður víst til lógir, sáttmálar o.l., sum eru galdandi fyri setanina.

Afturat lógarkrøvunum omanfyri mæla vit til, at tað eisini í setanarpróvnum verður tikin støða til, um løntakarin er limur í fakkfelag og hvørjum, og um arbeiðsgevarin skal flyta limagjald vegna løntakarinn.

Sí uppskot til setanarpróg á føroyskum og á enskum á www.industry.fo.

Serligar treytir fyri útsendar løntakarar

Um løntakarin arbeiðir uttanlands í longur enn ein mánað, skal hann hava setanarprógvið, áðrenn hann fer avstað.

Afturat upplýsingunum omanfyri skulu hesar upplýsingar standa í setanarpróvnum:

1. Hvussu leingi arbeiðið í útlandinum varar
2. Í hvørjum gjaldoyra, lønin verður goldin
3. Fyrimunir í kontantum og naturalium, sum arbeiðið í útlandinum møguliga hevur við sær
4. Møguligar treytir hjá løntakara at fara aftur til heimlandið
5. Um neyðugar váttanir í sambandi við útstationeringina eru uppá pláss

Um upplýsingarskyldan í sambandi við setanina ikki verður hildin

Spurningurin, um arbeiðsgevarin hevur hildið upplýsingarskylduna eftir lógini, verður avgjørdur av Vinnukærunevndini. Um arbeiðsgevarin ikki hevur hildið upplýsingarskylduna, kann løntakarin fáa endurgjald við dómstólarnar.

Endurgjaldið verður ásett eftir umstøðunum í málinum, t.d. um vantandi upplýsingin hefur havt týdning fyri løntakaran. Endurgjaldið kann vanliga ikki verða hægri enn løn í 13 vikur. Er talan um serliga tyngjandi umstøður, kann endurgjaldið tó hækka til løn í 20 vikur.

Sambært lógini, so kann endurgjaldið vera hægst 1.000 kr., um vantandi upplýsingin er umberandi, og annars ikki í ítøkiligum forinum hefur havt týdning fyri setanarviðurskiftini. Tað vil siga, um talan bert er um ein lítlan feil ella mangul, sum ikki hefur havt týdning fyri løntakara.

Normalarbeiðstíðin

Arbeiðarar

Allir arbeiðarasáttmálarnir hava ásetingar um 40 tíma arbeiðsviku.

Í ávísam sáttmálum er avtalað, at arbeiðsgevari og starvsfólk á tí einstaka arbeiðsplássinum kunnu gera avtalu um longri arbeiðsviku og í øðrum, at normalarbeiðstíðin kann vera 40 ella 50 tíma arbeiðsvika. Sáttmálarnir siga soleiðis um normalarbeiðstíð:

- Lønarsáttmáli fyri fastlønt millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Føroya Arbeiðarafelag: Arbeiðsgevari og arbeiðsfólk á tí einstaka arbeiðsplássinum kunnu gera avtalu um 48 tíma arbeiðsviku.
- Lønarsáttmáli fyri fastlønt millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Havnar Arbeiðarafelag: Arbeiðstíðin er 40 ella 50 tímar um vikuna.
- Lønarsáttmáli fyri fastlønt millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Havnar Arbeiðskvinnufelag: Arbeiðstíðin er 40 ella 48 tímar um vikuna.
- Lønarsáttmáli fyri fastlønt millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag/Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag: Arbeiðstíðin er 40 ella 50 tímar um vikuna.

Ikki meira enn 4 tímar skulu vera millum hvønn verð. Til ber at velja, um døgurðatímin skal verða ein tími. Tá skal døgurðatímin liggja millum kl. 12 og 13, og tað verður einki goldið fyri mattíð. Ella kann á arbeiðsplássinum gerast avtala um, at fyri hvørjar 4 tímar skal arbeiðsfólk hava í minsta lagi 20 minuttir mattíð. Tá verður løn ikki frádrigin fyri matarsteðgir.

Handverkarar

Sambært handverkarasáttmálanum er vanlig arbeiðsvikan 40 tímar um vikuna. Vanlig arbeiðstíð skal liggja innanfyri kl. 6.00 á morgni og kl. 18.00 á kvøldi. Ikki meira enn 4 tímar skulu vera millum mattíðirnar.

Samverk

Vanliga arbeiðstíðin er 40 tímar um vikuna í miðal, umframt mattíð, í einum tíðarskeiði uppá 8 vikur sambært arbeiðsætlan. Annars er arbeiðstíðin 40 tímar um vikuna. Tað vil siga, at antin er arbeiðstíðin 40 tímar í miðal um vikuna lögð eftir eini arbeiðsætlan á 8 vikur, ella er arbeiðstíðin 40 tímar um vikuna.

Fyri vanligt skrivstovuarbeiði er tó galdandi, at arbeiðstíðin er 40 tímar um vikuna og skal liggja millum kl. 7.00 á morgni og 18 á kvøldi, frá mánadegi til og við fríggjadag. Miðað verður ímóti, at dagliga arbeiðstíðin er 8 tímar. Møguleiki er eisini fyri flekstíðararbeiðið innan fyri nevndu tíðarskeið.

Fyri lutvísa arbeiðstíð verður tímatakstur goldin sambært starvsaldrinum hjá viðkomandi. Er lutvísa vikuliga arbeiðstíðin meira enn 15 tímar um vikuna fáa tey løn eftir somu reglum sum fólk við fullari

arbeiðsviku, og tá verður lönin røknað lutfalsliga í mun til 40 tíma vikuna.

Fyri eykatímar millum kl. 7.30 og 18.00 vanligar dagar og kl. 7.30 og 14.30 leygardag verður vanlig tímaløn goldin.

Sáttmálin fevnir ikki um fólk, sum arbeiða styttri enn 15 tímar um vikuna.

Starvstíðarviðbót

Arbeiddarasáttmálarnir og handverkarasáttmálarnir hava ásetingar um starvstíðarviðbøtur. Hetta er ein viðbót, sum verður latin, tá løntakari hevur verið í starvi í ávíst áramál. Sum útgangsstøði skal løntakari hava verið í sama starvi alla hesa tíð, men í ávísan mun ber eisini til at flyta starvsaldur millum arbeiðsgevarar treytað av, at stórvini eru innan sama starvsøki.

Í arbeiddarasáttmálunum og í Samverk sáttmálanum er tað harafturat ein treyt, at arbeiðsfólkið kannar nýggja arbeiðsgevaran um móguliga starvstíð hjá fyrrverandi arbeiðsgevara við setan og í seinasta lagi, tá setanarprógvið verður undirskrivað.

Sáttmálin fyri handverkarar sigur harafturat, at setanarprógvið skal nágreina, nær starvsaldursviðbótin skal endurskoðast.

Starvstíðarviðbøtur verða altíð roknaðar við støði í grundlønini. Hetta merkir, at fær ein løntakari hægri løn, enn sáttmálin ásetur, verður starvstíðarviðbótin ikki roknað av allari lønini, men bert av tí í sáttmálanum avtalaðu grundlønini.

Tá løntakari hevur rætt til starvstíðarviðbót hækkar grundlønin samsvarandi, soleiðis at yvirtíð og onnur gjøld verða roknað við støði í hækkaðu grundlønini.

Mælt verður til, at ásett verður í setanarbrævinum, um løntakari fær starvstíðarviðbót, og um so er, á hvørjum stigi.

Eftirløn, lívstrygging og onnur gjøld

Sáttmálaásett gjald til eftirløn

Í sáttmálunum millum arbeiðsgevarafeløg og fakfeløg eru avtalað eftirlønargjøld. Eftirlønargjaldið verður roknað sum prosent av antin lønini ella av grundlønini, alt eftir hvør sáttmáli er galdandi, tó ikki av frítíðarløn. Fyri arbeiðarasáttmálarnar, handverkarasáttmálan og sáttmálan við Samverk verður eftirlønarpresentið roknað av allari a-inntøku, frítíðarlønin undantikin. Frítíðarlønin verður viðgjørd seinni í hesi vegleiðing. Tó ber til at avtala í setanarpróvnum, at løn omanfyri sáttmálaásettu lønina, er ikki eftirlønargevandi.

Prosentini verða goldin í eftirlønarskipan, tá lønin verður goldin. Fyri løntakara, sum er limur í fakfelag, skal eftirlønin í eftirlønargrunnin hjá avvarðandi fakfelag. Fyri løntakara, sum ikki er limur í fakfelag, skal eftirlønin verða goldin á hansara egnu eftirlønarskipan. Eftirløn skal ikki verða útgoldin sum løn.

Les eisini partin um munin millum sáttmálaásetta eftirlønargjaldið og lógarásetta eftirlønargjaldið.

Lógarásett gjald til eftirløn

Tann 1. januar 2014 kom nýggj eftirlønarlóg í gildi. Vegleiðingin niðanfyri er sambært dagførdu eftirlønarlógini pr. 7. juni 2020.

Lógin merkir, at allir løntakarar upp til fólkapensjónsaldur við fullari skattskyldu í Føroyum skulu spara saman til egna eftirløn. Kortini hava persónar, ið eru føddir fyri 1. januar 1954, ikki skyldu til at spara saman til egna eftirløn, men kunnu sjálvboðin spara saman.

Frá 1. januar 2014 til 2026 hækkar minsta eftirlønargjaldið frá í minsta lagi 1 % í 2014 til í minsta lagi 12 % í 2026. Sum grundarlag undir útrokningini er bæði løn og frítíðarløn. 1. januar 2023 er eftirlønargjaldið 9 %.

Arbeiðsgevarin skal flyta (ikki rinda) eftirlønargjaldið vegna løntakarinn, samstundis sum lønin verður flutt.

Eftirlønargjaldið skal eisini flytast av nevndarsamsýningum, eyka størvum, yvirtíðararbeiði o.s.fr. Eingin lønarflyting er undantikin. Verður kravdi parturin av lønini ikki flutt til eftirløn, so verður vanlig lønin heldur ikki flutt, og løntakarinn fær ikki sína løn. Er eftirlønargjaldið tó lægri enn 30 krónur, so fellur kravið um eftirlønargjald burtur.

Les eisini partin niðanfyri um munin millum sáttmálaásetta eftirlønargjaldið og lógarásetta eftirlønargjaldið.

Munur millum sáttmálaásetta eftirlønargjaldið og lógarásetta eftirlønargjaldið

Legg til merkis, at sáttmálaásetta eftirlønargjaldið einans verður roknað av lønini, meðan tað lógarásetta verður roknað av løn og frítíðarløn. Tað lógarásetta eftirlønargjaldið inngongur tó í eitt møguligt sáttmálaásett eftirlønargjald. Enn er sáttmálaásetta eftirlønargjaldið væl hægri enn tað lógarásetta. Tí liggja tey, sum eru fevnd av sáttmála millum fakfelag og arbeiðsgevarafelag, omanfyri minsta markið fyrstu árin, eisini hóast eftirlønargjaldið einans verður roknað av lønini. Tað merkir sostatt, at um sáttmálaásetta gjaldið verður rindað, er lógin eisini uppfyllt.

Tað eru tó eisini løntakarar, sum ikki eru fevndir av einum sáttmála millum fakfelag og arbeiðsgevarafelag. Her má arbeiðsgevarin tryggja, at lógarásetta eftirlønargjaldið verður roknað av løn og frítíðarløn og flutt, soleiðis at lógarkravið verður uppfyllt.

Útlendingar og løntakarar, sum eru farnir á fólkapensjón

Útlendingar kunnu søkja um at vera frítíknir fyri at rinda eftirløn til eina føroyska eftirlønarskipan. TAKS vegleiðir nærri um frítøku at rinda til føroyska eftirlønarskipan.

Harafturat ber sambært eftirlønarlógini ikki til at flyta eftirløn til tey, sum eru farin á fólkapensjón. Eftirlønargjaldið til hesar starvsbólkar skal tí ístaðin gjaldast sum vanlig løn. Umroknast skal á henda hátt:

Tímalønt

Eftirlønarkróna x 0,8550 = eftirlønarviðbót tímalønt

Dømi: 100 kr í eftirløn x 0,8550 = 85,5 kr í løn

Frá januar 2021 eru gjøldini, sum verða lögð á eina tímaløn ferjuløn á 12 %, ALS-gjald á 1%, Barsils-gjald á 0,86%, gjald til arbeiðsmarknaðareftirlønargrunnin á 3% og gjald til Vinnusjúkugrunnin á 0,1%. Tilsamans er sostatt talan um 16,96%, sum svarar til 14,5% av lønarútreiðslunum hjá arbeiðsgevara. 85,5% eru sostatt eftir til sjálva lønina.

Mánaðarlønt

Eftirlønarkróna x 0,9393 = eftirlønarviðbót mánaðarlønt

Dømi: 100 kr í eftirløn x 0,9393 = 93,93 kr í løn

Frá januar 2021 eru gjøldini, sum verða lögð á eina mánaðarløn feruískoyti á 1,5%, ALS-gjald á 1%, Barsils-gjald á 0,86%, gjald til arbeiðsmarknaðareftirlønargrunnin á 3% og gjald til Vinnusjúkugrunnin á 0,1%. Tilsamans er sostatt talan um 6,46%, sum svarar til 6,07% av lønarútreiðslunum hjá arbeiðsgevara. 93,93% eru sostatt eftir til sjálva lønina.

Hesar umrokningar eru gjørdar til tess, at útreiðslan hjá arbeiðsgevara ikki hækkar orsakað av arbeiðsmarknaðargjøldum og frítíðarløn.

Lívstrygging

Afturat eftirlønini áseta m.a. arbeiðarasáttmálarnir og Samverk sáttmálin, at arbeiðsgevari skal frádraga eitt gjald til **lívstrygging** og onnur sosial endamál frá lønini, áðrenn hon verður útgoldin. Hetta gjald verður flutt til fakfeløgini sambært starvsfólkalista og kontoavriti, samstundis sum lønin verður flutt.

Fakfeløg og limagjald

Í Føroyum er fakfelagsfrælsi. Arbeiðsgevari kann tí ikki nokta at seta fólk í starv, tí tey eru limir í fakfelag – ella umvent. Løntakarar hava rætt at skipa seg í fakfelag, og tey hava eisini rætt at halda seg uttan fyri eitt fakfelag. Arbeiðsgevari hevur í hvørgum førinum rætt at leggja seg út í val løntakarans, men skal taka avgerð løntakarans til eftirtektar.

Eftir onkrum sáttmálum er arbeiðsgevarin bundin at flyta **limagjald** vegna limirnar, meðan aðrir sáttmálar leggja upp til, at hetta skal avtalast. Tá fólk verða sett í starv, eigur tískil at verða tilskilað í setanarpróvnum, um viðkomandi er limur í fakfelag og í hvørjum, soleiðis at tað er greitt, hvussu arbeiðsgevarin skal fyrihalda seg viðvíkjandi limagjaldi.

Umframt hesi gjøld eru eisini gjøld til lokal fakfeløg og til ymiskar grunnar. Sum dømi kann vera nevnt, at handverkarasáttmálin hevur ásetingar um **grunn til útbúgvingar og eftirútbúgvingar**. Í henda gjalda handverkarar og handverksmeistarar nøkur oyru hvør av hvørjum arbeiðstíma. Grunnurin hevur navnið Eftirútbúgvingargrunnurin Vitan.

Sí annars samlað yvirlit yvir øll gjøld á **www.industry.fo**.

Eftirsitiløn

Í arbeiðarasáttmálunum, handverkarasáttmálanum og ávísuðum øðrum sáttmálum er ásett, at tá arbeiðsfólk, sum hevur verið í minsta lagi 1 ár í starvi hjá verandi arbeiðsgevara, doyri, meðan hann/hon er í starvi, eigur eftirsitandi hjúnafelegi/sambúgvi ella børn undir 18 ár, sum arbeiðsfólk hevur skyldu at uppihalda, rætt til eftirsitiløn. Fyri arbeiðarar og handverkarar er eftirsitilønin løn fyri tann mánaðin, tá viðkomandi doyri, og 3 mánaðir fram.

Fyri tímalønt verður lønin roknað sum miðaltalið av tí løn, sum er útgoldin av verandi arbeiðsgevara seinastu 12 mánaðirnar, sum viðkomandi hevur verið til arbeiðis.

Eisini er ásett í starvsmannalógini, at tá starvsmaður doyri í tænastríðini, hevur eftirsitandi einkja ella børn undir 18 ár, sum starvsmaðurin hevði skyldu til at forsyrgja, løn í 1, 2 ella 3 mánaðir, alt eftir um starvsmaður, tá hann doyði hevði havt 1, 2 ella 3 ára starvstíð í virkinum. Sama rætt hava børn undir 18 ár eftir kvinnuligan starvsmann, um so er, at faðirin er deyður ella ikki hevði uppihaldsskyldu, tá móðurin doyði.

Sjúka

Arbeiðarar

Løntakari við ávísum tilknýti til arbeidsmarknaðin hefur rætt til dagpening frá Almannaverkinum frá 1. fráverudegi. Læknaváttan krevst, og verður hon goldin av Almannaverkinum.

Dagpeningaupphæddin verður vanliga ásett við grundarlagi í miðalinntøkuni seinastu 5 vikurnar undan sjúkrafráveruni. Dagpeningaveitingin er væntaða mista inntøkan, tó í mesta lagi 80% av eini arbeiðaraløn. Av dagpeningaveitingini verður eisini veitt frítíðarløn, sum fer í grunn, umframt eftirløn sambært eftirlønarlógini.

Dagpengar vera í mesta lagi veittir í 40 vikur frá 1. fráverudegi í einum 12 mánaða skeiði.

Arbeiðsgevarin skal vátta støddina á inntøkuni og longdina á arbeiðstíðarskeiðnum.

Tað er hin sjúki, sum hefur ábyrgdina av at søkja um dagpengar. Áheitanin um dagpening skal latast inn í seinasta lagi 30. dag aftaná 1. fráverudag, um dagpeningur skal rindast frá 1. sjúkradegi. Verður fráboðanin móttikin á Almannaverkinum seinni enn hetta, kunnu dagpengar bert játtast frá móttøkudegnum.

Almannaverkið krevur peningin fyri 1. og 2. sjúkradag aftur frá arbeiðsgevaranum.

Um arbeiðari er fastløntur, rindar arbeiðsgevarin munin millum tað, ið arbeiðarin fær útgoldið av dagpeningi, og tað, hann vildi havt fingið í løn í starvinum. Henda veiting frá arbeiðsgevara stendur við í ein mánað.

Handverkarar

Sí sjúka hjá arbeiðarum.

Tó hava fastløntir handverkarar rætt til løn undir sjúku frá arbeiðsgevaranum. Somu reglur eru galdandi fyri fastløntar handverkarar sum fyri starvsmenn, sí sjúka hjá starvsmonnum.

Starvsmenn

Starvsmenn fáa løn undir sjúku frá 1. degi at rokna. Hetta er tó ikki galdandi um starvsmaðurin í starvstíðini hefur verið úti eftir sjúkuni, við vilja ella grovum ósketni, ella um hann við sviki hefur dult, at hann hefur gingið við sjúkuni.

Undir sjúku, sum er longri enn 14 dagar, hefur arbeiðsgevari rætt til at krevja sær upplýsingar um, hvussu drúgv sjúkan kann væntast at verða. Hetta kann verða gjørt gjøgnum læknan hjá starvsmanninum ella gjøgnum ein av starvsmanninum valdum serlækna. Hetta skal ikki kosta starvsmanninum nakað.

Sjúka hjá børnum

Hin fyrsta januar 2012 kom í gildi Løgtingslóg nr. 62 frá 26. mai 2011 um broyting í løgtingslóg um dagpening vegna sjúku.

Hesar broytingar í dagpeningalógini merkja, at foreldur kunnu fáa dagpening fyri at vera heima barnsins 1. og 2. sjúkradag.

Dagpeningur kann í serligum førum veitast í sambandi við inntøkumiss, tá ið barn ella hjúnafelagin er álvarsliga sjúkur. Talan skal vera um vanda fyri lívi og heilsu hjá barninum ella hjúnafelaganum.

Almannaverkið hevur vegleiðing um, hvussu hetta verður umsitið. Til ber at síggja vegleiðingina umvegis heimasíðu okkara www.industry.fo.

Í vegleiðingini verður víst á, at til ber hjá arbeiðsgevara at rinda dagpeningin beinleiðis til løntakaran. Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir tó øllum limum sínum frá at gera hetta, og heldur í øllum førum at lata hesi viðurskifti verða umsitin av Almannaverkinum.

Ein orsök til hetta tilmælið er, at tað er týðningarmikið at fáa staðfest, hvussu nógv nýta hesa skipan, og hvussu dýr henda skipan er. Av skrásetingarorsøkum er tí best at lata allar hesar útgjaldningar fara yvir Almannaverkið.

Eisini ger Føroya Arbeiðsgevarafelag vart við, at um arbeiðsgevari, hóast Føroya Arbeiðsgevarafelag frámælir hesum, velur at útgjalda beinleiðis til løntakara eftir vegleiðingini hjá Almannaverkinum, so eigur hetta at verða viðgjørt sum vanlig løn. Tað vil siga, at tey gjøld, sum vanliga liggja afturat lønini, eisini skulu leggjast afturat gjaldinum fyri at vera heima hjá sjúkum barni, m.a. gjald til eftirlønargrunn og til ALS, Barsilsskipan og Arbeiðsmarknaðareftirlønargrunnin.

At arbeiðsgevari rindar beinleiðis til løntakaran er sostatt dýrari fyri arbeiðsgevarin enn at lata hetta ganga yvir Almannaverkið.

120-daga reglan

Ein starvsmaður kann sigast upp vegna sjúku við vanligari uppsagnarfrest.

Tó ber til at avtala, at 120-daga reglan er galdandi. Hetta hevur við sær, at starvsmaður kann sigast upp við 1 mánað uppsagnarfrest, tvs. eini styttri uppsagnarfrest enn vanliga er galdandi.

Sum nevnt er 120-daga reglan bert galdandi, um hon er avtalað millum arbeiðsgevara og starvsmann. Um arbeiðsgevari ynskir at brúka ta styttru uppsagnarfrestina, sum liggur í 120-daga regluni, skal hetta avtalast skrivliga millum arbeiðsgevara og starvsmann. Vit mæla til, at hetta verður gjørt í setanarpróvnum, tá starvsmaður verður settur í starv. Verður 120-daga reglan ikki avtalað, kann tann styttra uppsagnarfrestin ikki brúkast.

120-daga reglan kann gerast galdandi, tá ið starvsmaður innan fyri eitt tíðarskeið av 12 fylgjandi mánaðum hevur tikið ímóti løn undir sjúku í 120 dagar tilsamans. Í sambandi við ta styttru uppsagnarfrestina skal uppsøgnin gevast beint aftaná teir 120 sjúkradagarnar, tað vil siga ikki á sjálvum 120. degnum, og meðan starvsmaður framvegis er sjúkur. Staðfest er

Í dómsúrskurði, at uppsögn eftir 128 dagar er at meta sum rættstundis í beinleiðis tilknýti til endan av teimum 120 døgnum, men uppsögn eftir 130 dagar ikki er rættstundis. Uppsögnin verður ikki ógyldað av, at starvsmaður kemur aftur til arbeiðis eftir, at uppsögnin er givin. Sjúkrafrávera orsakað av arbeiðsskaða telir við í teir 120 dagarnir.

Legg til merkis, at teir 120 dagarnir eru kalendaradagar, ikki arbeiðsdagar.

Tó er ein treyt, at løntakarin er sjúkur leygar-, sunnu- og/ella halgidag, um dagarnir skulu telja við í teimum 120 døgnum. Hetta merkir í flestu førum, at løntakarin er sjúkur bæði áðrenn og eftir vikuskifti ella halgidagin.

Arbeiðsskaði

Arbeiðsgevari hevur lógarkravda skyldu til at tryggja arbeiðsfólkið móti avleiðingum av arbeiðsskaða. Tryggingarskyldan er galdandi fyri bæði lønt og ólønt arbeiði.

Arbeiðsskaði sambært arbeiðsskaðatryggingarlógini er at skilja sum ein persónskaði, ið er elvdur av einum tilburði ella eini ávirkan, sum hendir bráðliga ella innan fyri 5 dagar.

Arbeiðarar

Kemur arbeiðsfólk til skaða undir arbeiði, og tey sambært læknávátan eru óarbeiðsfør, verður goldið 20% av mistu arbeiðstíð upp til 10 dagar við 10 % frá arbeiðsgevara og 10 % frá arbeiðarafelag.

Verður løntakari, sum hevur arbeitt hjá sama arbeiðsgevara í meira enn 9 mánaðir út í eitt, óarbeiðsførur orsakað av einum arbeiðsskaða, sum er arbeiðsskaði sambært arbeiðsskaðatryggingarlógini, hevur arbeiðsgevari, aftaná at tíðarskeiðið í stk. 1 er endað, skyldu at rinda munin millum dagpeningaveitingina og vanligu lønina, sum løntakari hevði fingið útgoldnað, um viðkomandi ikki fekk skaðan.

Gjaldsskyldan hjá arbeiðsgevaranum stendur við, inntil løntakari aftur er arbeiðsførur tó í mesta lagi 5 mánað aftaná, at arbeiðsskaðin er hendur.

Handverkarar

Kemur handverkari til skaða í arbeiðstíðini, skal meistarinn ella virkið, í upp til 10 dagar, gjalda honum munin ímillum vanligu vikuløn og tað, sum goldið verður frá dagpeningaskipanini.

Verður handverkari, sum hevur arbeitt hjá sama meistara í meira enn 6 mánaðir út í eitt, óarbeiðsførur orsakað av einum arbeiðsskaða, sum er arbeiðsskaði sambært arbeiðsskaðatryggingarlógini, hevur arbeiðsgevari, aftaná at tíðarskeiðið í stk. 1 er endað, skyldu at rinda munin millum dagpeningaveitingina og vanligu lønina, sum handverkari hevði fingið útgoldnað, um viðkomandi ikki fekk skaðan.

Gjaldskyldan hjá meistara stendur við inntil handverkari aftur er arbeiðsførur tó í mesta lagi 6 mánaðir aftaná, at arbeiðsskaðin er hendur.

Samverk

Starvsfólk, sum eru sett eftir Samverk sáttmálanum, hava rætt til løn frá arbeiðsgevara, tá talan er um fráveru orsakað av arbeiðsskaða, eins og tey hava rætt til løn undir sjúku.

Les meira um arbeiðsskaðar á www.industry.fo.

Ávaring, uppsögn og burturvísing

Uppsagnir eru alltaf keðiligar, eisini fyri arbeiðsgevaran. Tí hefur tað týðning, at rætt verður farið fram beinanvegin, soleiðis at óneyðugt verður at koma afturum aftur.

Mælt verður arbeiðsgevarum til at fráboða uppsagnir skrivliga, soleiðis at prógv er fyri tí, sum er farið fram. Arbeiðsgevarar hava sum útgangsstøði ikki skyldu til at grundgeva fyri uppsögnum, men sáttmálar kunnu hava serligar ásetingar um hetta.

Ávaring

Ynskir arbeiðsgevarin at vísa løntakara, at hann ikki góðtekur nøkur ávís viðurskiftir – uttan at uppsögn ella burturvísing kemur uppá tal – kann hann geva eina ávaring.

Ein ávaring er eitt stórt stig at taka. Tí eigur arbeiðsgevarin einans at geva ávaringar, tá ið hann meinar tað í álvara og ætlar at fylgja ávaringini upp við eini uppsögn ella burturvísing, um viðurskiftini endurtaka seg.

Tað er sera týðningarmikið, at løntakari verður kunnaður um avleiðingarnar, um viðurskiftini, sum ávarað verður um, endurtaka seg. Í einum møguligum rættarmáli verður dentur lagdur á, at løntakarin hevur skilt avleiðingarnar av ávaringini.

Verða ávaringar givnar, uttan at tær verða fylgdar upp, missa tær sítt virði. Verða fleiri ávaringar givnar, uttan at tær fáa fylgir, kann arbeiðsgevarin standa veikur í eini seinni støðu, har hann gevur ávaring og burturvísir løntakara, tí at løntakari kann føra fram, at viðkomandi ikki trúði, at arbeiðsgevarin meinti tað í álvara. Hetta kann millum annað føra til, at ein burturvísing ikki heldur.

Mælt verður til, at ávaringin er greið, týðilig og skrivlig. Mælt verður eisini til, at løntakarin váttafyrir móttøku av ávaringini.

Uppsagnartíð

Uppsagnartíðin, bæði frá løntakara og frá arbeiðsgevara, er tíðin frá uppsögnin er givin, og til løntakarin gevst at arbeiða. Í uppsagnartíðini halda setanarviðurskiftini, tvs. arbeiðstíð, løn, ágóðar v.m., fram óbroytt. Samstundis hevur løntakarin skyldu at mæta til arbeiðis. Uppsagnartíðin kann ikki stytast við teimum 4 vikunum í hvuðsferiuni.

Arbeiðsgevari kann velja at fríttstilla løntakarin í uppsagnartíðini. Hetta merkir, at løntakarin ikki møtir til arbeiðis í uppsagnartíðini, men fær løn o.a. sum um viðkomandi hevði verið til arbeiðis. Fær løntakari annað arbeiði í fríttstillingartíðarskeiðnum, ber í ávísan mun til at mótrokna nakað av lønini, løntakarin annars eigur í tíðarskeiðnum.

Harafturat gera vit vart við, at sum útgangsstøði skulu munandi broytingar í setanarviðurskiftunum fráboðast løntakara við uppsagnartíðini hjá viðkomandi.

Uppsøgn av arbeiðara

Tímalønt

Er arbeiðið styttri enn 3 mánaðir, er ongin onnur uppsagnartíð enn hon, sum arbeiðsgevarin og arbeiðarin avtala sínamillum. Er onki avtalað, er ongin uppsagnartíð.

Galdandi fyri Føroya Arbeiðarafelag, Havnar Arbeiðarafelag, Klaksvíkar Arbeiðsmannafelag og Klaksvíkar Arbeiðskvinnufelag:

Í einum og hvørjum arbeiði, sum varar longri enn 3 mánaðir, verður fyri tímalønt arbeiði uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevara hendan:

Minni enn 6 mánaða starvstíð:	5 arbeiðsdagar
Meira enn 6 mánaða starvstíð:	7 arbeiðsdagar
Meira enn 1 ára starvstíð:	10 arbeiðsdagar
Meira enn 2 ára starvstíð:	15 arbeiðsdagar
Meira enn 3 ára starvstíð:	20 arbeiðsdagar
Meira enn 5 ára starvstíð:	25 arbeiðsdagar

Uppsagnarfrestin frá arbeiðara verður aftaná 3 mánaðir 5 arbeiðsdagar, og aftaná 6 mánaðir 7 arbeiðsdagar.

Galdandi fyri Havnar Arbeiðskvinnufelag:

Í einum og hvørjum arbeiði, sum varar longri enn 3 mánaðir, verður fyri tímalønt arbeiði uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevara hendan:

Minni enn 6 mánaða starvstíð:	5 arbeiðsdagar
Meira enn 6 mánaða starvstíð:	7 arbeiðsdagar
Meira enn 1 ára starvstíð:	10 arbeiðsdagar
Meira enn 2 ára starvstíð:	15 arbeiðsdagar
Meira enn 3 ára starvstíð:	20 arbeiðsdagar
Meira enn 5 ára starvstíð:	30 arbeiðsdagar

Uppsagnarfrestin frá arbeiðara verður aftaná 3 mánaðir 5 arbeiðsdagar, og aftaná 6 mánaðir 7 arbeiðsdagar.

Uppsagnarreglurnar fyri øll fimm arbeiðarafeløgini eru tó ikki galdandi, tá steðgur kemur í arbeiði vegna rávørutrot ella veður. Tað merkir, at arbeiðsgevari hevur rætt at senda arbeiðarar heim, um hetta er orsakað av rávørutrotið ella veðrið, uttan at talan er um eina uppsøgn.

Er arbeiðari uppsagdur við uppsagnarfrestini omanfyri, er tað galdandi, at hann ikki hevur rætt til løn í uppsagnartíðini, tá steðgur er á virkinum vegna rávørutrot ella veður, men bert í tann mun arbeiði er á virkinum.

Hevur tímaløntur arbeiðari verið í starvi í minst 9 mánaðir, skal arbeiðsgevari, um uppsagdi biður um tað, skrivliga grundgeva fyri uppsøgnini, sum skal byggja á rímligar grundir.

Fastlönt

Fyri fastlönt arbeiðsfólk er uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevara síðu:

- upp til 6 mánaða starvstíð: 1 mánaður til ein 1. í mánaðinum
- frá 6 mðr. til 2 ára starvstíð: 2 mánaðir til ein 1. í mánaðinum
- meira enn 2 ára starvstíð: 3 mánaðir til ein 1. í mánaðinum
- meira enn 5 ára starvstíð: 4 mánaðir til ein 1. í mánaðinum

Uppsagnarfrestin við uppsøgn frá arbeiðsfólkinum er 1 mánaður til ein 1. í mánaðinum.

Uppsøgn av handverkara

Høvuðssáttmálin

Handverkari má ikki verða koyrdur úr ella rýma úr arbeiði uttan orsök.

Uppsagnartíðin er:

- 5 arbeiðsdagar fyri starvstíð meira enn 3 mánaðir
- 10 arbeiðsdagar fyri starvstíð meira enn 6 mánaðir
- 20 arbeiðsdagar fyri starvstíð meira enn 2 ár
- 30 arbeiðsdagar fyri starvstíð meira enn 5 ár.

Uppsagnartíðin er galdandi fyri báðar partar. Uppsøgnin skal vera skrivlig fyri báðar partar. Brot móti hesum verður sektað við ávikavist fyri handverkara við missi av dagslønnum svarandi til helvtina av uppsagnartíðini og fyri meistara við at gjalda somu upphædd.

Fastlønarsáttmálin

Fyri fastlöntar handverkarar er uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevara henda:

- Eftir 6 mánaðar starvstíð: 2 mánaða freist tío ein 1. í mánaðinum
- Eftir 2 ára starvstíð: 3 mánaður til ein 1. í mánaðinum
- Eftir 5 ára starvstíð: 4 mánaðir til ein 1. í mánaðinum

Uppsagnartíðin frá handverkara er 1 mánaður til ein 1. í mánaðinum.

Fyri fastlöntar handverkarar, sum eru settir í starv innan 1. oktober 2005, er uppsagnarfrestin tó hin sama sum hjá starvsmonnum, sí uppsøgn av starvsmani.

Uppsögn av starvsmanni

Tá ið starvsmaður sigur upp, er uppsagnartíðin 1 mánaður til upphald seinasta í einum mánaði.

Uppsagnarfreistin frá arbeiðsgevara er:

- a) Teir fyrstu 6 mánaðirnir eftir setan: 1 mánaðar freist til upphald seinasta í einum mánaði.
- b) Eftir 6 mánaða setan: 3 mánaða freist til upphald seinasta í einum mánaði.
Uppsagnarfreistin verður longd við 1 mánaði fyri hvørt 3. starvsárið, tó longst í 6 mánaðir.
- c) Punkt a) er ikki galdandi, um avtalað er, at arbeiðið er fyribils ella sum roynd, og ikki varir longri enn 3 mánaðir. Arbeiðsgevarin hevur próvbyrðu fyri at slík avtala er gjørd.

Hetta merkir meiri ítøkiliga hetta:

Setanartíð	Uppsagnarfreist
0 - 6 mánaðir (tó ikki við fyribils setan og royndartíð upp til 3 mðr)	1 mánaður (uppsögn skal handast innan 5 mánaða setan)
6 mðr – 3 ár	3 mánaðir (uppsögn skal handast innan 2 ár og 9 mánaða setan)
3 - 6 ár	4 mánaðir (uppsögn skal handast innan 5 ár og 8 mánaða setan)
6 - 9 ár	5 mánaðir (uppsögn skal handast innan 8 ár og 7 mánaða setan)
Yvir 9 ár	6 mánaðir (uppsögn eftir 8 ár og 7 mánaða setan)

Er royndartíð avtalað, kann setanaravtalan sigast upp av báðum pørtum við ongari freist innanfyri teir fyrstu 3 mánaðirnar av setanini. Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir tó til, at partarnir avtala eina uppsagnarfrest, t.d. 1 viku.

Gjørt verður vart við, at arbeiðsgevari kann í skrivligum sáttmála leingja uppsagnartíðina frá løntakara. Hetta er tó treytað av, at uppsagnartíðin frá arbeiðsgevara verður longd samsvarandi. Verður uppsagnarfrestin hjá løntakara longd úr 1 mánaði upp í 3 mánaðir, skal uppsagnarfrestin hjá arbeiðsgevara leingjast við 2 mánaðum (umframt tað, sum er ásett). Hevði arbeiðsgevarin eina uppsagnarfrest á 4 mánaðir, hevði hon hækkað til 6 mánaðir.

Eftir at starvsmaður hevur givið ella tikið ímóti uppsøgn úr tænaðstuni, skal arbeiðsgevari geva honum loyvi at fara frá arbeiði at søkja sær annað starv. Starvsmaður skal tó sýna ynskjum arbeiðsgevarans mest møguligt fyrilit, soleiðis at hann nýtir tær tíðir at leita sær eftir starvi, sum hóska fyrirtøkuni best.

Starvsmaður hevur til eina og hvørja tíð rætt til at fáa skrivliga váttað av arbeiðsgevara, hvussu leingi hann hevur verið í tænaðstuni, hvat arbeiði hann hevur tikist við, og hvørja løn hann hevur havt. Verður starvsmaður uppsagdur, hevur hann rætt til eftir áheitan at fáa eina grundgeving fyri uppsøgnini.

Sambært starvsmannalógini stendur, at kvinnuligur starvsmaður, sum er upp á vegin, hevur skyldu at siga arbeiðsgevaranum frá seinast 3 mánaðir, innan hon væntar sær at eiga. Ger hon ikki tað, hevur arbeiðsgevarin rætt til at slíta tænaðstuna frá tí degi, umstøðurnar hava óarbeiðsføri við sær.

Uppsøgn av álitisfólki

Arbeiðarar og handverkarar

Uppsagnartíðin hjá einum álitisfólki er uppsagnartíðin í sáttmálanum umframt 1 mánað. Uppsøgnin skal grundgevast og bert fremjast av ávísari neyðugari orsök. Stendst uppsøgnin av vinnuloysi, eru somu uppsagnarreglur galdandi fyri álitisfólk sum fyri vanligar arbeiðarar.

Ósemja um uppsøgn av álitisfólki verður viðgjørd eftir reglunum um ósemju og gerðarrætt í sáttmálanum.

Samverk

Álitismannaskipanin fyri limir í Samvert ásetir, at uppsagnarfrestin hjá álitisfólki er vanlig uppsagnarfrest umframt 1 mánað. Við uppsøgnini skal fylgja grundgeving. Stendst uppsøgnin av vinnuloysi, er sama galdandi fyri álitisfólk sum fyri vanligar limir annars.

Verður ósemja um uppsøgn av álitisfólki, skulu Føroya Arbeiðsgevarafelag og Samverk beinanvegin taka upp samráðingar um hendan spurning. Verður ongin semja funnin, skal trætán leggjast fyri ein gerðarrætt sambært sáttmálanum.

Hópuppsagnir

Í sambandi við hópuppsagnir hava vit yvirskipað niðanfyri standandi tilmæli.

1. Gerið tykkum greitt, hvørjum grundarlagi fólkinu skulu veljast út eftir, og havið hetta niðurskrivað.
2. Fáíð greiðu á, hvat er avtalað í sambandi við setanina, tvs. hvørjum sáttmála løntakarin er fevndur av, hvat stendur í setanarpróvnum v.m.
3. Fáíð greiðu á, um serligar mannagongdir ísv. uppsagnir eru ásettar í viðkomandi sáttmála.
4. Fáíð greiðu á, hvussu langa uppsagnartíð fólkinu hava. Hetta er ymiskt alt eftir sáttmála og starvsaldri.
5. Fáíð greiðu á, um nøkur av fólkunum eru serliga vard, t.d. álitisfólk ella trygdarumboð. Hesi hava ofta serligar uppsagnartreytir.
6. Takið støðu til, um fólkinu skulu arbeiða í uppsagnartíðini, ella um tey skulu fríttstillast.
7. Fráboðið uppsagnirnar skrivliga, soleiðis at prógv er fyri tí, sum farið er fram. Í uppsagnarskrivinum skulu treytirnar í sambandi við uppsøgnina verða staðfestar.

Er støðan hon, at fyrirøkan ikki sjálvboðin sigur fólk úr starvi, men at fyrirøkan fer á húsagang, eru viðurskiftini øðrvísi. Løntakarin hevur framvegis krøv sambært galdandi sáttmálum og lógum, men tað ber ikki altíð til hjá arbeiðsgevara at uppfylla hesi krøv. Tá er galdandi, at lønarkrøv sum høvuðsregla verða tikin fremst, tá búgvíð verður uppgjørt. Í hesum sambandi vísa vit annars til lögtingslóg nr. 68 frá 9. juni 1988 um trygdargrunn fyri avreiðingar og lønir.

Uppsagnir og javnstøðulógin

Arbeiðsgevari eigur at vera serliga varin í sambandi við uppsagnir av fólki í barnsburðarfarloyvi ella kvinnum við barn. Ll. nr. 52 frá 3. mai 1994 um javnstøðu ásetur, at tað er ikki loyvt at gera mismun vegna kyn. Tað vil siga, at í einum møguligum uppsagnarmálið, ella um talan er um hópuppsagnir, so eigur arbeiðsgevari at viðgera kvinnu við barn, og kvinnu ella mann í barnsburðarfarloyvi, á sama hátt, sum tey annars høvdu viðgjørt tey.

Hetta merkir, at ein kvinna kann ikki verða uppsøgd, tí hon er við barn, og hvørki kvinna ella maður kunnu verða uppsøgd, tí tey eru í barnsburðarfarloyvi.

Hinvegin eru hesi ikki friðhalgað í mun til uppsagnir. eru aðrar orsøkir til uppsøgnina enn tær omanfyri nevndu, ber hóast javnstøðulógina til at siga fólki upp. Tað er tó arbeiðsgevarin, sum skal prógva, at uppsøgnin ikki er grundað á barnsburð ella barnsburðarfarloyvi. Henda próvbyrðan hevur víst seg at vera tung at lyfta, og tí er tað av stórum týðningi, at arbeiðsgevari leggur seg eftir at kunna prógva, á skrift ella á annan hátt, tað, sum fer fram í einum uppsagnarmáli.

Um løntakari, sum er við barn ella nýtir rættin til barnsburðarfarloyvi sambært barsilslógini, metir, at hetta er orsøkin til uppsøgnina ella vanbýtið, kann viðkomandi kera til Javnstøðunevndina. Fær løntakari viðhald, kann arbeiðsgevarin við dómstólarnar fáa álagt at rinda eina samsýning, sum í mesta lagi svarar til løn í 50 vikur.

Burturvísing

Munurin á burturvísing og uppsøgn er, at løntakari við burturvísing missir rættin til lön frá burturvísingarløtuni, meðan løntakari við eini uppsøgn, sum útgangsstøði hevur rætt til lön í uppsagnartíðini og sum útgangsstøði eisini skyldu at arbeiða í uppsagnartíðini.

Við burturvísingini heldur setanin uppát beinanvegin. Ein burturvísing er bara viðkomandi í teimum førum, har arbeiðsgevarin metir, at løntakari grovt og í avgerandi mun hevur vanrøkt setanarskyldur sínar. Tað kann vera trupult at meta um, nær talan er um munandi mishald.

Nøkur dømir verða nevnd, men tað verður altíð ein meting út frá tí ítøkiligum støðuni, um ein burturvísing er uppá sítt pláss ella ikki. Sum dømi, har talan eftir umstøðunum kann gerast um burturvísing, kunnu nevast:

- Løntakari noktar at gera álagt arbeiði
- Løntakari møtir ikki til arbeiðis (hevur ikki lógliga grundgeving fyri at vera burtur frá arbeiði)
- Løntakari møtir ov seint til arbeiðis (aftaná ávaring, og har upplýst verður í ávaringini, at kemur hetta fyri aftur, verður viðkomandi burturvíst/ur)
- Rúsevnismissnýtsla
- Stuldur
- Illoyalitetur

Í sambandi við burturvísing er tað sera týðningarmikið, at arbeiðsgevarin ikki sýnir ”passivitet”, tvs. at hann letur tíðina ganga uttan at gera nakað við málið. Arbeiðsgevarin eigur at gera løntakarinn varugan við, at her er talan um vanrøkt, at málið verður kannað, og so skjótt sum støðan er greið, taka eina avgerð. Her skal handlast skjótt.

Ein mannagongd við burturvísing kundi til dømis verið (sí brot um ávaring):

1. Arbeiðsgevarin finnur útav, at løntakari grovt og í avgerandi mun hevur brotið sínar skyldur.
2. Arbeiðsgevarin kunnar løntakarinn um viðurskiftini og spyr hann, um hald er í málinum.
3. Metir arbeiðsgevarin at hald er í málinum, verður viðkomandi burturvístur beinanvegin. Mælt verður til, at løntakarinn eisini fær burturvísingina skrivliga.

Alment um starvssetanir

Barsilsfarloyvi

Løgtingslóg nr. 48 um barsilsskipan 3. apríl 2001. Broytingar eru seinni gjørdar til lógina, seinast 21. desember 2021.

Við lógini er ein barsilsskipan sett á stovn, sum rindar løntakara í barsilsfarloyvi løn eftir ávísnum treytum. Barsilsskipanin verður fíggað við, at arbeiðsgevarar og løntakarar rinda ein ávísan prosentpart av lønini til barsilsskipanina.

Niðanfyri lýsa vit yvirskipaðu reglurnar í sambandi við barsilsskipanina. Reglurnar eru nakað øðrvísi í sambandi við ættleiðing og í ávísnum serligum førum. Til ber at lesa alt regluverkið á www.barsil.fo.

Endamálið við lógini er at veita foreldrum á arbeiðsmarknaðinum rætt til foreldrafarloyvi við løn/barsilspeningi í farloyvistíðarskeiðnum.

Foreldur hava rætt til 52 vikur í barsilsfarloyvi eftir barnsburð.

Kvinna, ið er løntakari og er við barn, hevur rætt til barsilsfarloyvi við løn/barsilspeningi frá tí degi, hildið verður, at fyra vikur eru eftir til barnsburð, ella frá tí, at hon við læknávátan prógvar, at tað fyri fostur og/ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera til arbeiðis, tó í fyrsta lagi frá tí degi, mett verður, at 8 vikur eru eftir til barnsburð.

Eftir barnsburð hevur móðurin rætt til barsilsfarloyvi í 14 vikur. Pápin ella sammóðirin hevur rætt til fyra vikur í farloyvi innan fyrri tær fyrstu 52 vikurnar eftir barnsburð. Hesar 4 vikurnar kunnu eisini liggja í 14 viku tíðarskeiðinum, tá móðurin hevur farloyvi. Eftir 14. viku hava foreldur rætt til barsilsfarloyvi í upp til 52 vikur tilsamans (48 vikur um pápin tekur 4 vikur samstundis sum mamman). Tá foreldur hava ættleitt, skulu tær 4 vikurnar takast innan 56 vikur (52 vikur um pápin tekur 4 vikur samstundis sum mamman) frá móttøkudagfesting av barni.

Móðurin hevur rætt til barsil við barsilspeningi/løn í 48 vikur eftir barnsburð/móttøku innan fyrstu 52 vikurnar eftir barnsburð/móttøku. Faðirin ella sammóðirin hevur rætt til barsilspening í fyra vikur innan fyrstu 52 vikurnar eftir barnsburð/móttøku.

Foreldrini kunnu ístaðin velja, at faðirin ella sammóðirin er heima hjá barninum við løn í upp til 34 vikur (30 vikur, um pápin/sammóðirin tekur 4 vikur samstundis sum mamman) eftir tær fyrstu 14 vikurnar eftir barnsburð, treytað av, at móðurin ikki samstundis er frá arbeiði við løn, ella fær útgjald úr barsilsskipanini.

Doyr móðurin, ella hon ikki er før fyri at taka sær av barninum, hevur faðirin ella sammóðirin rætt til barsil við løn í upp til 52 vikur innan fyrstu 52 vikurnar eftir barnsburð.

Grundarlagið fyri barsilsútgjaldinum er meðal mánaðarlíga gjaldsskylduga A-inntøkan seinastu 12 mánaðirnar fyri fráveruna. Barsilspeningur er 100% av útrokningargrundarlagnum, tó í mesta lagi 25.000 kr. um mánaðin umframt lógarkravda eftirlønin. Íroknað teimum 25.000 kr. er tó frítíðarløn sum verður sett í frítíðargrunnin.

Umsókn um barsilspening skal latast inn í seinasta lagi 1 ár eftir barnsburð. Um ikki, fellur rætturin til barsilspening burtur.

Tað er ein treyt fyri útgjaldi frá Barsilsskipanini, at móðurin/faðirin/sammóðirin vátar, at tey eru um

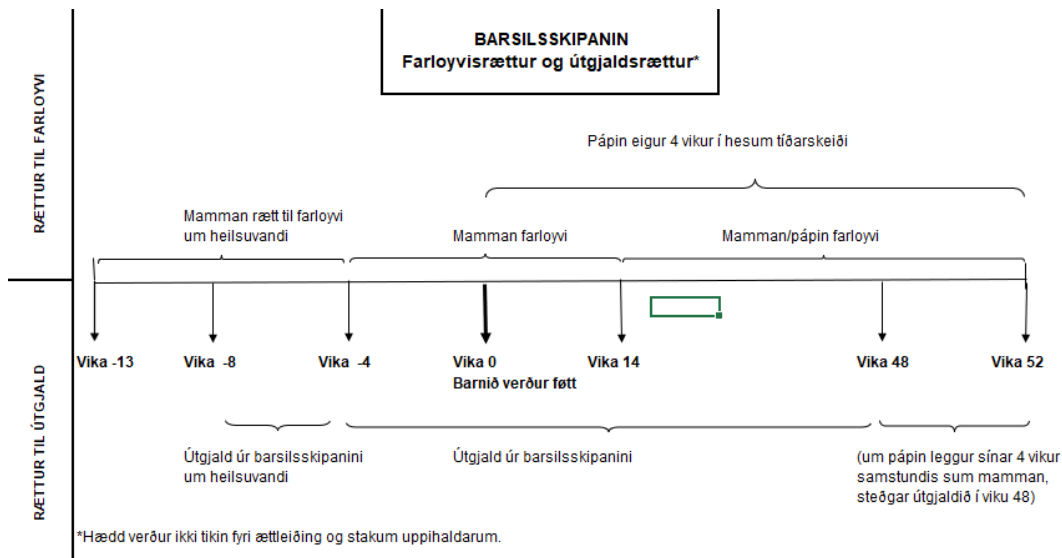
barnið.

Um arbeiðsgevarin rindar lön í barsilsfarloyvistíðarskeiðnum, fær hann endurgoldið frá Barsilsskipanini somu upphæddir, sum løntakarin hevur rætt til frá Barsilsskipanini . Endurgoldið verður fyri A-inntøku og lógaráløgd arbeiðsmarknaðargjöld, tó í mesta lagi 25.000. Rindað verður ikki fyri frítíð við lön ella frítíðarískoyti.

Tað tíðarskeiðið, løntakarin er í barsilsfarloyvi, verður roknað sum vanlig arbeiðstíð og telur tí við í vanligu starvstíðina.

Um arbeiðsgevarin rindar lön í barsilsfarloyvistíðarskeiðnum, gevur hetta løntakaranum rætt til feriu við lön. Um arbeiðsgevarin ikki rindar lön í barsilsfarloyvistíðarskeiðnum, gevur hetta løntakaranum rætt til feriu uttan lön.

Les meira um barsil á barsil.fo



Frítíð

Løntakarar hava rætt til frítíð og frítíðarløn sambært Ll. nr. 30 frá 7/4-1986 við seinni broytingum³.

Frítíðin er 30 dagar (leygardagur er íroknaður hesum 30 døgnum) fyri fulla starvstíð í tíðarskeiðnum 1. apríl til 31. mars, sum er innvinningarárið. Hetta svarar til 5 vikur.

Innvinningarárið er tað árið, sum løntakari vinnur rættin til at halda frí. Arbeiðir løntakarin styttri enn fult innvinningarár, verður frítíðin sett í mun til arbeiðstíðina, tvs. at fyri hvønn mánað, sum arbeitt verður, vinnur løntakarin 2,5 dagar um mánaðin. Legg til merkis, at aftur her er leygardagurin íroknaður. 2,5 dagar svara sostatt til 2,08 dagar um mánaðin, um leygardagur ikki verður íroknaður.

³ Undir lógina koma ikki tænastráðar, umframt fiskimenn undir starvsviðurskiftum, ið ikki áseta reglur um frítíð við lön.

Löntakari, sum ikki hevur vunnið sær rætt til frítíð við løn ella frítíðarløn, hevur tó rætt til at taka fríuttan løn í upp til 30 dagar, heruppi í leygardagar, í einum frítíðarári.

Sambært lógini skal frítíðin verða hildin í tíðarskeiðnum 2. mai til 1. mai (frítíðarárið). Minst 4 vikur av frítíðini skulu gevast samanhangi í tíðini frá 2. mai til 30. september (frítíðarskeiðið). Restin skal verða hildin í seinasta lagi 1. mai.

- Innvinningarárið: 1. apríl til 31. mars
- Frítíðarárið: 2. mai til 1. mai

Arbeiðsgevarin ásetir í samráð við løntakaran, nær frítíðin skal takast og boðar honum frá hesum við rímligari freist. Tað er arbeiðsgevarin, sum endaliga avger, nær frítíðin skal haldast.

Mánaðarløntir løntakarar hava rætt til frítíð við løn og frítíðarískoytið, ið er 1,5% av vunnari løn í undanfarna innvinningarári. Av yvirtíð verður goldið frítíðarískoytið á 1,5%. Tímalønt fáa frítíðarløn, ið er 12% av vunnari løn.

Hav í huga, at um arbeiðsgevarin rindar alt frítíðarískoytið eina ferð um árið, so kann lógarkravda eftirlønargjaldið av upphæddini hendan mánaðin gerast so stórt, at sáttmálaásetta eftirlønargjaldið ikki dekkar. Tí kann verða skilagott at flyta frítíðarískoytið, so hvørt løn verður flutt.

Við útrokning av frítíðarløn og frítíðarískoyti telja allar skattskyldugar lønarveitingar við, tó ikki løn, sum er útgoldin í frítíðini, veitt frítíðarløn ella útgoldið frítíðarískoytið.

Útrokning av írestandi feriu, tá starvsfólk gevist í starvi.

Fyri tey, sum ikki hava rætt til feriu við løn, rindar arbeiðsgevarin frítíðarlønina í frítíðargrunn, so hvørt lønin verður flutt, og eigur sostatt ikki at skylda starvsfólkinum frítíðarløn.

Tá starvsfólk við rætti til feriu við løn gevast í starvi, kemur ofta fyri, at tey eiga frítíð til góðar. Her kann bæði vera talan um feriu í verandi innvinningarárið og feriu frá farna innvinningarárið.

Tá starvsfólk eiga feriu í verandi innvinningarárið til góðar, skal arbeiðsgevari rokna 12 % av allari vunnari løn í innvinningarárinum, tó ikki av eftirløn, ferjuløn og løn, sum er vunnin, meðan starvsfólk hava verið í feriu. Hevur arbeiðsgevari flutt 1,5 % (frítíðarískoyti), so hvørt lønin hevur verið útgoldin, skal hetta takast av tí upphæddini, komið verður fram til.

Tá feria, sum starvsfólk eiga til góðar frá farna innvinningarári, verður roknað, er grundarlagið tal av feriuðøgum, ið starvsfólkið eigur til góðar. Virðið av hvørjum feriuðegi er mánaðarløn/173,33*8. 173,33 er tímatalið um mánaðin, og 8 er tal av tímum í einum degi.

Virðið av írestandi feriu frá farna innvinningarári verður sostatt roknað soleiðis:

Starvsfólkið er í fulltíðarstarvi við til dømis 25.000 kr í mánaðarløn.

Starvsfólkið hevur 1 viku (5 dagar) eftir frá undanfarna feriuári.

Virðið av einum degi: $25.000 / 173,33 * 8 = 1.153,87$ krónur

Samlaða virðið av feriuðøgnum: $1.153,87 * 5 = 5.769,35$ krónur

5.769,35 krónur er sostatt upphæddin, sum arbeiðsgevari skyldar starvsfólkinum, fyri farna innvinningarár.

Tá virðið á írestandi feriu verður roknað fyri starvsfólk við niðursettari arbeiðstíð, verður hetta gjørt á júst sama hátt sum omanfyri. Einasta broyting er, at mánaðarlønin verður skerd í mun til eina fulla mánaðarløn, og hetta lækkar sostatt virðið av írestandi feriu, so tað verður samsvarandi starvsbrøkinum.

Arbeiðsgevari kann ikki stytta uppsagnartíðina við høvuðsferiuni (4 vikur).

Á **www.industry.fo** er lagt eitt rokniark har lætt ber til at rokna virðið av írestandi feriu.

Yvirlit yvir frídagar

FRÍDAGAR	Lógarásettir	FA	HAF	HAK	KAK	KAM	S&K	FH/LH	Finans Forbundet	YTF (Elektron)	YTF	STMF (Føroya Tele og Posta)	Grafiska Yrkisfelagið	Føroysk Miðlafólk	Maskinmeistarar á landi
Flaggdagur		▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲							
Skírishósdagur	■														
Langi fríggjadagur	■														
Páskaaftan		▲	▲	▲	▲	▲	▲								
2. páskadagur	■														
Dýri Biðidagur	■														
Kristi Himmalferðardagur	■														
Hvítusunnuaftan		▲	▲	▲	▲	▲	▲								
2. Hvítusunnudagur	■														
Grundlógardagur	▲						▲								▲
1. mai		■	■	■	■	■	■	■							
Norðoyastevnuaftan					▲	▲									
Ólavsøkuaftan			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Ólavsøkudagur															
1. novembur		▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲							
Jólaaftan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Jóladagur	■														
2. jóladagur	■														
Nýggjársaftan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Nýggjársdagur	■														

*Ikki galdandi fyri fastlontar handverkarar



heilur frídagur



hálvur frídagur

Útlendsk arbeiðsmegi

Ríkisborgarar úr londum uttanfyri Norðurlond skulu hava arbeiðs- og uppihaldsloyvi fyri at arbeiða í Føroyum.

Arbeiðsmegi úr ES londum

Tá arbeiðsloysið er minni enn 3,5 % ber til at seta ES-borgarar í starv frá degi til annan, um fyrirtekan hevur undangóðkenning. Hetta er tó treytað av, at søkt verður um arbeiðsloyvi seinast sama dag, sum arbeiðstakarinn byrjar í starvi.

Nærri vegleiðingar um undangóðkenning, arbeiðsloyvir og treytir eru at finna á heimasíðuni hjá Vinnuhúsinum.

Fast-track skipanin

Tann 4. november 2021 var avtala gjørd um eina Fast Track-skipan fyri útlendska arbeiðsmegi. Skipanin stytir viðgerðartíðina og gevur øllum vinnugeirum í Føroyum lættari atgongd at fáa arbeiðsmegi úr triðjalondum, t.e. úr londum uttan fyri ES og Norðanlondum. Skipanin kom í gildi tann 18. november 2021 og er í gildi, so leingi arbeiðsloysið er undir 3,5%.

Setanarviðurskifti hjá útlenskari arbeiðsmegi

Setanarviðurskifti hjá útlenskari arbeiðsmegi eru tey somu, sum hjá føroyskari arbeiðsmegi, í mun til arbeiðsmarknanðarlóggávu og sáttmála- og lønarviðurskifti.

Starvsrættarligu viðurskiftini hjá útlenskum starvsfólkum eru tey somu, sum hjá øðrum starvsfólkum.

Faklærd arbeiðsmegi til byggivinnuna

Fyritøkur innan byggivinnuna finga í 2014 møguleikan at seta handverkarar í starv úr øllum ES-landum. Hetta er loyvt tá arbeiðsloysi er millum 3,5 % og 6 %. Tá arbeiðsloysið er minni enn 3,5 % verður víst til skipanina fyri ES arbeiðsmegi. Tá ES-borgarar koma henda vegin at arbeiða, hava føroyskir arbeiðsgevarar ofta lítlan kunnleika til prógv og útbúgvingar úr heimlandinum. Tað er tó sera týðningarmikið, at arbeiðsgevarar tryggja sær, at talan veruliga er um eina handverksútbúgving. Tað er **SIRI - Styrelsen for International Rekruttering og Integration**, sum gevur (ella noktar) arbeiðs- og upphaldsloyvi í Føroyum.

Tað er týðningarmikið at kanna útbúgvingarstöðið, áðrenn handverkarar koma til landið. Nærri vegleiðing um hjálp til meting av útbúgvingum er at finna á heimasíðuni hjá Vinnuhúsinum.

Vinnumálaráðið boðaði tann 11. desember 2014 frá, at arbeiðsloysið í Føroyum er farið niður um 3,5 %. Hetta merkir at tað í løtuni ikki krav, at ES-borgarin skal verða faklærdur fyri at fáa arbeiðs- og upphaldsloysi í Føroyum, men tá arbeiðsloysið í trýggjar fylgjandi mánaðar hevur verið omanfyri 3,5 %, er tað aftur bert faklærd arbeiðsmegi innan byggivinnuna, sum kann fáa arbeiðs- og upphaldsloyvi eftir tí smidligu góðkenningarskipanini. Tá hevur tað aftur týðning, at arbeiðsgevarar skjótt og lætt kunnu fáa mett um, hvørt ein útbúgving úr einum ES-landi kann metast sum ein handverksútbúgving.

Serligar reglur fyri sjálvstøðug vinnurekandi

Tað er týðningarmikið, at sjálvstøðug vinnurekandi og arbeiðsgevarar annars eru varug við, at sjálvstøðug vinnurekandi ikki altíð hava somu rættindi og møguleikar sum løntakarar, tá tað til sjúku, barsil, arbeiðsloysi o.l. kemur. Tískil er umráðandi at seta seg væl inn í galdandi viðurskifti, eitt nú lóggávu, sáttmálar og tryggingar.

Almannaverkið, sum umsitur skipanina um sjúkradagpening, Arbeiðisloysisskipanin (ALS) og Barsilsskipanin kunnu ráðgeva um treytir fyri sjálvstøðug vinnurekandi í mun til sjúku, arbeiðsloysi og barsil.

Við at venda sær til føroysku tryggingafeløgini fæst nærri vitan um lógarkravdar og sjálvbodnar tryggingar.

Føroya Arbeiðsgevarafelag varðar av sáttmálunum á privata økinum og til ber at venda sær til felagið og fáa ráðgeving um sáttmálaøkið.