

KJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG FÉLAGS ATVINNUREKENDA

GILDIR FRÁ 1. APRÍL 2019 TIL 1. NÓVEMBER 2022

Útgefandi: VR
Umbrot: Tómas Bolli
Prentun: Oddi

KJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG FÉLAGS ATVINNUREKENDA

GILDIR FRÁ 1. APRÍL 2019 TIL 1. NÓVEMBER 2022

EFNISYFIRLIT

1.	Kaup	08
1.1.	Lágmarkslaun	08
1.2.	Hækkun launa	08
1.3.	Laun	10
1.4.	Desember- og orlofsuppbót	12
1.5.	Stöðumat og starfsreynsla	13
1.6.	Námskeið	13
1.7.	Deilitölur	14
1.8.	Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu	14
1.9.	Útkall	14
1.10.	Reglur um kaupgreiðslur	15
1.11.	Ráðningarsamningar	15
1.12.	Laun í erlendum gjaldmiðli	17
2.	Vinnutími	18
2.1.	Dagvinna	18
2.2.	Yfirvinna og stórhátíðarvinna	20
2.3.	Frídagar og stórhátíðardagar	21
2.4.	Lágmarkshvöld	21
2.5.	Skráning vinnutíma	23
2.6.	Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	24
3.	Vinnuhlé, matartímar, fæðis- og flutningskostnaður	25
3.1.	Vinnuhlé í dagvinnu	25
3.2.	Matartímar utan dagvinnutímabils	25
3.3.	Ferðir til og frá vinnustað	25
3.4.	Vinna utan samningssvæðis	25
3.5.	Aksturskostnaður	26
3.6.	Dagpeningagreiðslur erlendis	26
4.	Orlof	27
4.1.	Orlofsréttur	27
4.2.	Orlofstaka utan orlofstímabils	27
4.3.	Ákvörðun orlofstöku	27
4.4.	Veikindi í orlofi	27
4.5.	Orlofslög	28
4.6.	Fæðingarorlof	28
5.	Forgangsréttur til vinnu	29

6.	Aðbúnaður og hollustuhættir	30
6.1.	Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	30
6.2.	Reglur um matstað	30
6.3.	Öryggisbúnaður	30
6.4.	Ágreiningur	31
7.	Verkfæri og vinnuföt	32
7.1.	Vinnu- og hlífðarföt	32
7.2.	Tryggingar og tjónabætur	32
8.	Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	33
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	33
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum	33
8.3.	Læknisvottorð	34
8.4.	Mæðraskoðun	34
8.5.	Fjarvistir vegna veikinda barna	34
8.6.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	35
9.	Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður	38
9.1.	Sjúkrasjóður	38
9.2.	Orlofssjóður	38
9.3.	Starfs- og endurmenntunarsjóður	38
9.4.	Lífeyrissjóðir	39
9.5.	Starfsendurhæfingarsjóður	39
10.	Félagsfjöld	40
10.1.	Innheimta	40
10.2.	Aðstaða til innheimtu	40
10.3.	Skýrslur um starfsmannahald	40
11.	Uppsagnarfrestur	41
11.1.	Uppsagnarfrestur	41
11.2.	Uppsögn ráðningarsamninga	41
11.3.	Hópupsagnir	42
12.	Trúnaðarmenn	44
12.1.	Val trúnaðarmanna	44
12.2.	Tími til trúnaðarstarfa	44
12.3.	Aðgangur að gögnum	44
12.4.	Hirsla og sími	44
12.5.	Fundir	44
12.6.	Kvartanir	44
12.7.	Trúnaðarmannanámskeið	45
12.8.	Frekari réttur	45

13.	Áunnin réttindi	46
13.1.	Áunnin réttindi	46
13.2.	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	46
14.	Fyrirtækjasamningar	47
14.1.	Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	47
15.	Atkvæðagreiðsla kjarasamnings	48
15.1.	Um atkvæðagreiðslu	48
16.	Gildistími	49
16.1.	Gildistími	49
16.2.	Samningsforsendur	49
Bókanir, yfirlýsingar og fylgiskjöl	51	
Bókun 2019 um leiguíbúðafélag	51	
Bókun 2019 um fagnám í verslun	51	
Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok	51	
Bókun 2015 um mat á námi til launa	52	
Bókun 2015 um samfelld starf og áunnin réttindi	52	
Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys	52	
Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna	52	
Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga	52	
Bókun 2015 vegna öryggismála afgreiðslufólks	52	
Bókun 2015 um samráðsnefnd	53	
Bókun 2014 vegna orlofs- og desemberuppbóta sem greiddar eru út jafnóðum með mánaðarlaunum	53	
Bókun 2013 um sameiginlega launastefnu samningsaðila	53	
Bókun 2013 um starfsmenntamál	54	
Bókun 2013 um skriflega staðfestingu ráðningar	54	
Bókun 2013 um 2. mgr. lokaákvæðis	54	
Bókun 2013 um lokaákvæði	54	
Bókun vegna launahækkana frá 1. desember 2010 – 10. maí 2011	54	
Bókun 2011 – Almenn launahækkun	54	
Bókun 2011 – Sameiginleg launastefna FA og VR/LÍV	55	
Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum	55	
Bókun 2011 um vinnufatnað	55	
Bókun 2011 – Veikindi og endurhæfingarmál	55	
Bókun 2011 – Slys erlendis	56	
Bókun 2011 – Jafnréttisáherslur	56	
Bókun 2011 – Skráning og meðferð persónuupplýsinga	56	
Bókun 2011 – Upplýsingar og samráð	57	
Bókun 2011 – Starfsmannaleigur	57	
Bókun 2008 um læknisvottorð	57	
Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga	57	
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	57	

Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga	57
Bókun 2008 um skilmála váttryggingafélaga	
Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks	58
Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	58
Bókun 2008 um upplýsingar og samráð	59
Bókun 2008 um evrópsk samstarfsráð	59
Bókun 2004 um breytingar á félagsaðild vinnuveitenda	59
Bókun 2004 um tómstundastyrki	59
Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum	59
Bókun 2004 um menntareikninga	59
Bókun 2004 um öryggismál í fyrirtækjum	60
Bókun 2000 og 1997 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag	60
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	60
Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku	60
Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál	60
Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál	60
Yfirlýsing 2008 um Endurhæfingarsjóð	61
Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna gr. 8.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum	62
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	62
Samkomulag FA og LÍV/VR um verslunarstörf samhliða öryggisgæslu	62
Samkomulag SA og ASÍ 2008 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	63
Fylgiskjal 2011 vegna starfsmannaviðtala	65
Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli – Samningsform	66
Fylgiskjal – Vinnudagar 2019	67
Fylgiskjal – Vinnudagar 2020	67
Fylgiskjal – Vinnudagar 2021	67
Fylgiskjal – Vinnudagar 2022	67
Fylgiskjal með kjarasamningi frá 6. september 1984 vegna gr. 2.2.3. um vinnu á laugardögum og sunnudögum	68

Launataxtar 69

Atriðisorðaskrá 71

1. KAUP

1.1. Lágmarkslaun

Samningsaðilar skulu vinna að því að laun fyrir fullt starf fullgildra starfsmanna, 18 ára og eldri, verði að loknum þriggja mánaða reynslutíma sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2019	318.410 kr.
1. apríl 2020	342.410 kr.
1. janúar 2021	366.410 kr.
1. janúar 2022	391.410 kr.

Þar sem þessu marki verður ekki náð munu samningsaðilar sameiginlega í samvinnu við vinnuveitanda þess starfsmanns sem á í hlut beita sér fyrir því að viðunandi lausn finnist á kjörum starfsmannsins.

1.1.1. Mánaðarlaun ungmenna

Laun ungmenna skulu vera eins og hér greinir:

Yngri en 18 ára skulu eigi vera lægri en 80% af lágmarkslaunum.

Þeir sem yngri eru en 16 ára skulu eigi taka lægri laun en 75% af lágmarkslaunum.

Laun ungmenna skulu miðast við áramót þess árs sem þau ná tilskildum aldri.

1.2. Hækkun launa

1.2.1. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal bls. 69. Kauptaxtar gilda frá 1. apríl 2019, 1. apríl 2020, 1. janúar 2021 og 1. janúar 2022.

Launabreytingar

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tekjulágs launafólks.

Launahækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á mánaðarlaun.

Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

Almenn hækkun mánaðarlauna fyrir fullt starf

1. apríl 2019	17.000 kr.
1. apríl 2020	18.000 kr.
1. janúar 2021	15.750 kr.
1. janúar 2022	17.250 kr.

Kauptaxtar hækka sérstaklega

1. apríl 2019	17.000 kr.
1. apríl 2020	24.000 kr.
1. janúar 2021	24.000 kr.
1. janúar 2022	25.000 kr.

Fyrirnefndar hækkanir á kaup-taxta eru reiknaðar í útgefnum töxtum í gr. 1.1. og í fylgiskjali bls. 69

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka um 2,5% á sömu dagsetningum nema um annað hafi verið samið.

Launa- og forsendunefnd

Sérstök launa- og forsendunefnd skal þegar taka til starfa. Nefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af FA og tveimur fulltrúum frá VR. Verkefni nefndarinnar er að leggja mat á forsendur kjarasamninganna og ákvæði samninganna um hagvaxtarauka og taxtaauka.

Hagvaxtarauki

Á árunum 2020–2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðabirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist bæði við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0–1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51–2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01–2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51–3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaauka vegna áráanna 2019–2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020–2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.

Kauptrygging vegna launaþróunar

Á árunum 2020–2022 reiknast ár hvert kaup-taxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Launa- og forsendunefnd skal greina tilefni til greiðslu kaup-taxtaauka á grundvelli launaþróunar. Nefndin skal bera saman launaþróun skv. launavísitölu Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað (leiðréttri með aðferð skv. tillögu dr. Kims Ziechangs sem lýst er í skýrslu hans dags. 5. nóv. 2019) við hlutfallslega breytingu hæsta virka launaflokks SGS (fl. 17 e. 5 ár). Viðmiðunartímabil samanburðarins er desembermánuðir ár hvert á samningstímanum, í fyrsta sinn tímabilið desember 2019 til desember 2020. Niðurstaða liggja fyrir í mars ár hvert.

Verði niðurstaðan sú að framangreind launavísitala hafi hækkað meira en viðmiðunartaxtinn á viðmiðunartímabilinu skal nefndin úrskurða um tiltekna krónutölu sem allir kaup-taxtar kjarasamninga aðila hækki um. Krónutala þessi reiknast sem hlutfall umframhækkunarinnar af framangreindum kaup-taxta. Kaup-taxtaauki bætist við kaup-taxta frá 1. maí.

1.3. Laun

- a. Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfelli fyrir sig um laun starfsmanns að öðru leyti en greinir í grein 1.2.
- b. Launin skulu endurspeglar vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, dugnað, sveigjanleika í vinnu, vinnu á sérstökum tímum, innihald starfsins og ábyrgð og menntun ef við á.
- c. Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttis-laga við launaá-kvarðanir. Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildarlaun fyrir heildarvinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði eða önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaðar.

Niðurstaða launaviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum og skoðast það vera hluti ráðningarsamnings.

- Sjá fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala á bls. 65.

- d. Heimilt er með vinnustaðasamningi að innleiða launakerfi til þess að bæta samkeppnishæfni og þróun fyrirtækisins og auka tekjumöguleika starfsmannanna.

e. Starfsmaður sem ákvæði samningsins ná til á rétt á því að krefjast samningaviðræðna við vinnuveitandann ef laun starfsmannsins eru að verulegu leyti frábrugðin byrjunarlaunum sambærilegra starfsmannahópa í fyrirtækinu og byrjunarlaunum í sambærilegum fyrirtækjum við sambærilegar aðstæður.

Við mat á hvað teljast sambærileg kjör miðist við tiltækar upplýsingar frá fyrirtækjum svo og launakannanir sem gerðar eru eftir viðurkenndum aðferðum og við geta átt.

Ef ákvörðun um einstaklingsbundin laun til ákveðins starfsmanns er í augljósu ósamræmi við forsendur í lið b geta samtökin hvor um sig farið fram á samningaviðræður með þátttöku beggja samtaka.

f. Ef talið er að verulegt misræmi sé í heildarlaunagreiðslum hópa launþega sem starfa í sambærilegum fyrirtækjum við sambærilegar aðstæður eiga báðir aðilar rétt á að vísa slíku máli til launanefndar.

g. Við ákvörðun launa má semja um föst laun þar sem tillit er tekið til meginreglna í lið b. Ákveða má í slíku samkomulagi að launin nái einnig til greiðslu fyrir yfirvinnu og taki á öðrum hugsanlegum ókostum þessa fyrirkomulags sem hefur það í för með sér að ekki er greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu.

Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem innifaldar eru í launum.

Ágreining um launakjör einstaklinga, þar sem samið var um föst laun, má leggja fyrir samningsaðila ef greinilegt er að verulegt ósamræmi er milli launa og heildarinnihalds starfsins, samanber lið b.

h. Laun skulu ákveðin í samræmi við markmið í lögum um launajafnrétti.

i. Málsaðilar eru sammála um að í þeim tilvikum sem samtökin finna ástæðu til reksturs launajafnréttismáls megi framkvæma athugun á vinnustað með þátttöku samtakanna beggja áður en hinar eiginlegu viðræður þeirra eiga sér stað. Í tengslum við athugun/samningaviðræður skal ákveða hvaða launaupplýsingar er nauðsynlegt að leggja fram í einstaka málum.

1.3.1. Launanefnd

Launanefnd skipa tveir fulltrúar frá hvorum aðila með það að markmiði að leysa úr ágreiningu um launagreiðslur og túlkun samningsins.

Ef meirihluti næst ekki meðal fulltrúanna í nefnd beggja samningsaðila þegar taka á ákvörðun í tilteknu máli skal bætt við nefndina óvilhöllum oddamanni sem báðir aðilar tilnefna í sameiningu. Ef svo vill til að ágreiningur heldur áfram að vera til staðar skal mat oddamanns ráða úrslitum.

Þegar aukið er við nefndina á þennan hátt gilda almennar venjur um faglegan gerðardóm með þeim tilhliðrunum sem aðstæður kunna að leiða til.

Oddamaður kveður á um skiptingu kostnaðar. Enn fremur er það á valdi oddamanns að ákveða fjársekt þegar grundvöllur umkvörtunarinnar reynist ekki á rökum reistur.

Oddamaður getur ákveðið að tiltekið mál verði útkljáð með skriflegri meðferð.

Launanefnd getur óskað eftir upplýsingum frá aðilum um launagreiðslur í sambærilegum fyrirtækjum. Fyrirtækjum sem aðilar eru að samtökunum er skylt að gefa slíkar upplýsingar.

1.4. Desember- og orlofsuppbót

1.4.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2019	92.000 kr.
Á árinu 2020	94.000 kr.
Á árinu 2021	96.000 kr.
Á árinu 2022	98.000 kr.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 1.631,25 klst. Frá 1. janúar 2020 verður ofangreind tala miðuð við 45 mínútna vinnutíma styttingu á viku 1.597,5 klst. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.4.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2019 verði orlofsuppbót	50.000 kr.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2020 verði orlofsuppbót	51.000 kr.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2021 verði orlofsuppbót	52.000 kr.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2022 verði orlofsuppbót	53.000 kr.

Eingreiðsla: sérstakt álag á orlofsuppbót 2019

Á árinu 2019 greiðist sérstakt álag á orlofsuppbót, 26.000 kr. Orlofsuppbót árið 2019 greiðist eigi síðar en 2. maí.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí. Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof eða 1.631,25 klst. Frá 1. janúar 2020 verður ofan- greind tala miðuð við 45 mínútna vinnutíma styttingu á viku 1.597,5 klst.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjaldþaga uppbótarinnar.

1.5. Stöðumat og starfsreynsla

Gegni starfsmaður mismunandi launuðum störfum hjá sama fyrirtæki skal hann taka laun miðað við hærra launaða starfið nema hann taki eitthvert starf að sér sem aukastarf.

1.6. Námskeið

1.6.1. Skipulag menntunar

Fyrirtæki skulu í samráði við starfsmenn gera námsáætlun um menntun þeirra, eftir því sem aðstæður leyfa. Námsáætlunin skal á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna og stuðla að aukinni hagræðingu innan fyrirtækis.

Starfsmaður getur varið allt að 4 dagvinnustundum á ári til setu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé á hans eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

1.6.2. Námskeið utan vinnutíma

Á námskeiðum sem starfsmanni er gert að sækja utan vinnutíma síns skal hann fá greidd samningsbundin tímalaun fyrir helming námskeiðsstunda, dag- eða yfirvinnukaup eftir því sem við á. Þetta skerðir þó aldrei fast mánaðarkaup.

Sé um að ræða námskeið til öflunar þekkingar/réttinda sem eingöngu nýtist hjá viðkomandi fyrirtæki fær starfsmaður greiðslu fyrir allar námskeiðsstundirnar nema samið sé um annað fyrirkomulag, s.s. í launakjörum.

1.6.3. Námskeið sölumanna

Æskilegt er, sé þess kostur, að sölumenn séu sendir á þau námskeið sem til boða standa innan starfsgreinar þeirra, bæði innanlands sem utan-, og greiði þá vinnuveitandi námskeiðsgjöld, ferðir og upphald.

- Sjá önnur ákvæði um sölumenn gr. 3.4.2. (um kostnað á ferðum).

1.7. Deilitölur

1.7.1. Deilitölur vegna tímakaups

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 157 í föst mánaðarlaun viðkomandi. Frá 1. janúar 2020 er dagvinnutímakaup hvers starfsmanns fundið með því að deila tölunni 153,86 í föst mánaðarlaun viðkomandi.

1.7.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun (laugardagar ekki meðtaldir).

1.8. Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

Útreikningur á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.8.1. Yfirvinna

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna skrifstofufólks sem vinnur skv. skipulögðu vaktavinnukerfi greiðist með sama hætti og ákveðið er í hlutaðeigandi samningum.

- Um frídaga sjá gr. 2.3.1.

1.8.2. Stórhátíðarvinna

Öll vinna sem er unnin á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu þar sem vetrarfrí eru veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

- Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

1.9. Útkall

Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup í að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan tveggja klst.

1.10. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

1.10.1. Launaseðill

Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðuður.

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklokka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsmaður óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu.

1.10.2. Greiðslutímabil yfirvinnu

Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

1.11. Ráðningarsamningar

1.11.1. Gerð ráðningarsamninga

Eftir tveggja mánaða starf á starfsmaður rétt á skriflegum ráðningarsamningi er greini laun hans og önnur ráðningarkjör. Sé um fyrirtækjasamning að ræða skal hlutdeildar hans í ráðningarkjörum getið sérstaklega. Þeir starfsmenn sem ekki hafa fengið skriflegan ráðningarsamning geta óskað eftir skriflegri staðfestingu ráðningarkjara. Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.11.2. Efni ráðningarsamnings

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningarkjara 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 að jafnaði 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, vikulegan vinnutíma eða starfshlutfall.

10. Fjöldi yfirvinnustunda ef yfirvinna er innifalin í launum.
11. Vinna og ónæði utan vinnutíma sem er því samfara að heima- eða farsími starfsmanna er gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt.
12. Lífeyrissjóður.
13. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6.–9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.11.3. 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. gr. 1.11. 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 eða kjarasamninga.

1.11.4. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum vinnuveitenda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósamngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- b. Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósamngjörnum hætti.
- e. Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.

f. Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfsmanni sagt upp störfum án þess að hann hafi sjálfur gefið nægilega ástæðu til þess.

1.12. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlends gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala liða 1–3 getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala liða 1–3 mynda stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í lífeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktáálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

Launahækkningar skulu einungis reiknast á lið 1, þ.e. föst mánaðarlaun í íslenskum krónum.

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir uppsögn samkomulagsins. Setji starfsmaður fram slíka ósk skal atvinnurekandi verða við henni frá og með þarnaestu mánaðamótum frá því að hún er sett fram. Starfsmaður skal þá fá laun skv. lið 1 með áorðnum breytingum frá þeim degi sem upphaflegt samkomulag var gert.

Starfsmaður og atvinnurekandi skulu gera skriflegt samkomulag um greiðslu launa í erlendum gjaldmiðli eða tengingu launa við erlendan gjaldmiðil.

- Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli.

- Sjá samningsform.

2. VINNUTÍMI

2.1. Dagvinna

Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma. Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 7:00–19:00 á virkum dögum.

Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 36 stundir og 15 mínútur á viku. Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

Vinnutími skal ákvarðaður á hverjum vinnustað þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa starfsmanns og fyrirtækis.

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu 35 klst. og 30 mínútur á viku.

2.1.1. Samfelldur dagvinnutími

Hinn samningsbundna hámarksdagvinnutíma skal vinna innan ofangreindra marka þannig að dagvinnutími dag hvern verði samfelldur.

2.1.2. Samkomulag um skipulag vinnutíma

Með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanna má skipuleggja vinnutíma fyrirfram í fyrirtæki þannig að ljóst sé hvernig vinnu verður háttað á tímabilinu. Vinnutíma starfsmanna í fullu starfi og starfsmanna í hlutastarfi má þá haga þannig að vikulegur vinnutími sé breytilegur á tímabili á milli kl. 7:00–19:00 mánudaga til föstudaga, sem er að hámarki allt að 16 vikur. Sé skipulagi vinnutíma á tilteknu tímabili þannig háttað að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum skal yfirvinnukaup greitt fyrir tímana sem eru umfram 45 á viku svo og fyrir tímann frá kl. 19:00 til 7:00 þó svo að ekki sé farið fram úr eðlilegri vikulegri vinnutímaviðmiðun að meðaltali á tímabilinu.

Allar vinnustundir, allt að 36,15 stundum á viku, sbr. gr. 2.1. eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu málsgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Frá 1. janúar 2020 skal miða við 35 klst. og 30 mínútur.

Breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu að jafnaði liggja fyrir með 4 vikna fyrirvara.

2.1.3. Hámarksvinnutími á 16 vikna tímabili

Meðalvinnutími reiknaður á allt að 16 vikna tímabili má ekki vera lengri en 48 vinnustundir og er þá yfirvinna meðtalin sbr. samkomulag um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.1.4. Sveigjanlegur vinnutími

Ákvæði þessa kafla samningsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

2.1.5. Bakvaktir og ónæði vegna síma

2.1.5.1. Bakvaktir

Heimilt er að semja um bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum, og skal þá greiða 1/3 dagvinnulauna fyrir hverja klst. á bakvakt nema um annað sé samið í ráðningarsamningi.

Sinni starfsmaður bakvakt á stórhátíðardögum skal hann fá ofangreint hlutfall á yfirvinnukaupi.

2.1.5.2. Ónæði vegna síma

Sé heima- eða farsími starfsmanna gefin upp í símaskrá af fyrirtæki eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt skal tilgreina í ráðningarsamningi hvernig farið skuli með endurgjald fyrir þá vinnu og ónæði utan vinnutíma sem því er samfara.

2.1.6. Frí fyrir yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda að greiða fyrir störf sem unnin eru utan dagvinnutíma með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninna vinnutímaeininga þeirra er utan dagvinnu falla lagt til grundvallar.

Uppgjör vegna slíkra starfa skal fara fram samtímis mánaðarlegu uppgjöri og skal þá greiða í peningum þann hluta slíkra starfa sem ekki hefur þegar verið greiddur í fríum eða verður greiddur í næsta mánuði á eftir nema aðilar séu sammála um að tengja slíkt frí orlofi starfsmanns. Fríin skulu tekin í heilum dögum í framhaldi af helgi og vera samfelld. Heimild þessi tekur ekki til yfirvinnu eftir kl. 12:00 á laugardögum í desember og eftir að dagvinnutíma lýkur á Þorláksmessu.

2.1.7. Frí vegna álags og lengri afgreiðslutíma verslana í desember

Fastráðið afgreiðslufólk og lagermenn þeirra verslana sem hafa langan afgreiðslutíma í desember, svo sem á laugardögum eftir kl. 16:00, sunnudögum og Þorláksmessukvöld, og sem vinnur að minnsta kosti 50% starf á rétt á tveimur launaðum frídögum.

Óski launþegi þess á hann rétt á 10% launauppbót miðað við eigin dagvinnulaun í desember í stað tveggja frídaga. Ósk um slíkt skal borin fram í byrjun desember.

Samningsaðilar eru sammála um að frídaga þá sem afgreiðslufólk vinnur sér inn vegna lengri afgreiðslutíma í desember megi veita fyrir hádegi á aðfangadag og gamlársdag eða eftir jól.

2.1.8. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgangur

Aðfangadag jóla og gamlársgangur skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi, beri þá upp á mánudag til föstudags.

2.1.9. Ýmis vinnutímaákvæði

Fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10:00.

Hver starfsmaður hefur rétt á að hafna yfirvinnu og óski starfsmaður ekki eftir að vinna yfirvinnu skal hann ekki gjalda þess á neinn hátt.

2.1.10. Framkvæmd vinnutímastyttingar

Vinnutímastytting tekur gildi 1. janúar 2020. Atvinnurekendur skulu hafa samráð við launamenn um tillögu að útfærslu vinnutímastyttingar á grundvelli eftirfarandi valkosta:

- a) Hver dagur styttest um 9 mínútur
- b) Hver vika styttest um 45 mínútur
- c) Safnað upp innan ársins
- d) Vinnutímastyttingu með öðrum hætti

Samkomulag skal hafa náðst um framkvæmd vinnutímastyttingar fyrir 1. desember 2019. Ef samkomulag næst ekki styttest vinnutími um 9 mínútur á dag miðað við fullt starf.

Atvinnurekanda er heimilt vegna skipulags og nauðsynlegrar samræmingar á vinnustað að tilkynna starfsmanni með a.m.k. mánaðar fyrirvara um breytt fyrirkomulag vinnutímastyttingar.

2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna

2.2.1. Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, enn fremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1.

2.2.2. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í yfirvinnu enda þótt unnið sé skemur.

Á laugardögum og sunnudögum er miðað við að neysluhlé séu tekin eftir því sem aðstæður leyfa. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum og sunnudögum skal þó aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma.

Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum skal greiða tímann eigi skemur en frá kl. 9:00. Á sunnudögum miðast greiðsla við upphaf vinnutíma.

- Sjá fylgiskjal með kjarasamningi dagsett 6.9.1984.

2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar auk annarra daga sem taldir eru upp í gr. 2.3.1. og 2.3.2.

2.3.1. Frídagar

Frídagar eru skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu og annar í jólum.

2.3.2. Stórhátíðardagar

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársdag.

2.4. Lágmarkshvöld

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Neðangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.4.1. Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 6:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá undantekningarlaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnrist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt.

Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Án samþykkis starfsmanns er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsmaður er á ferðalögum á vegum atvinnurekanda eða við störf fjarrí heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi sófnunar.

2.4.3. Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

Purfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákvæðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku.

[Bókun frá mars 1997 og maí 2000 um túlkun á gr. 2.4.4 um vikulegan frídag: Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.]

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 5 klst.

2.4.6. Helgarfrí í verslunum

Verslanir skulu leitast við að skipuleggja vinnutíma starfsfólks sem vinnur alla virka daga þannig að það eigi frí a.m.k. 8 helgar af 16 frá föstudagskvöldi til mánudagsmorguns.

2.4.7. Hvíld vegna ferðalaga

Sé ekki um annað samið eiga starfsmenn sem eru á ferðalagi á vegum vinnuveitenda fram á kvöld eða yfir nótt, rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld milli vinnudaga, sbr. grein 2.4.1.

2.5. Skráning vinnutíma

2.5.1. Almennt

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga ¼ klst. frá mánaðarkaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst. ef um ítrekuð tilvik er að ræða. Byrjuð ¼ klst. unninnar yfirvinnu telst sem ¼ klst.

2.5.2. Skráning með stimpilklukku

Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrr en samningsbundnum dagvinnustundum hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu um meira en 30 mínútur.

2.5.3. Skipulag vinnutíma á ársgrundvelli

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og launþega að semja um ársskil á vinnutíma. Liggja skal þá fyrir hver heildarföldi vinnudaga eða vinnutíma ársins sé hvert almanaksár.

Heimilt er með samkomulagi milli aðila að hliðra til vinnutíma launþegans innan dagvinnutímabils á þann veg að launþeginn geti unnið af sér ákveðinn vinnutíma á ári og tekið hann út í formi aukins orlofs.

Ákveða þarf fyrir fram það fyrirkomulag sem vinna á eftir og gera skriflegt samkomulag þar um.

Vinnutími skal þó ekki stangast á við önnur ákvæði kjarasamnings sem lúta að lágmarkshvíld og hámarki vinnutíma sbr. grein 2.4. og samningi aðila vinnumarkaðarins um vinnutíma.

- Sjá fylgiskjal vegna skipulags vinnutíma á ársgrundvelli.

2.6. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks, sbr. gr. 2.1.

Starfsfólk sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga o.fl. og það sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum skv. samningi aðila um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsmenn í hlutastörfum.

[Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku: Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 9:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggji ósk viðkomandi um styttri vinnutíma.

Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.]

3. VINNUHLÉ, MATARTÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu

Starfsmenn eiga rétt á vinnuhléi sem nemur að minnsta kosti ½ klst. alls á dag nema að um annað sé samið. Daglegur tími sem fer í vinnuhlé má ekki fara fram úr 1 klst. nema vinnudagur fari fram yfir 8 klst. á dag, þá má vinnuhlé fara í 1½ klst. á dag. Á þeim dögum sem vinnutíma lýkur fyrir kl. 14:00 geta samningsaðilar samið um að ekki skuli tekið vinnuhlé.

3.2. Matartímar utan dagvinnutímabils

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 til 20:00 og greiðist hann með yfirvinnu kaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist til viðbótar vinnutímanum og með sama kaupi 1 klst. og skal það einnig gert þótt skemur sé unnið.

Sé yfirvinna unnin skal matartími vera frá kl. 3:00 til 4:00.

3.3. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu, á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af vinnuveitanda.

3.4. Vinna utan samningssvæðis

3.4.1. Fæðis- og flutningskostnaður

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal vinnuveitandi sjá starfsmanni fyrir ókeypis fæði, húsnæði svo og ferðum fram og til baka.

3.4.2. Kostnaður á ferðum sölumanna

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan uppihaldskostnað svo og ferðakostnað í söluförum samkvæmt reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluförum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðarlaun standi söluförð 5 daga eða skemur, en 65% álag standi söluförð lengur en 5 daga. Skal álag þetta greitt á mánaðarlaun í réttu hlutfalli við þann fjölda daga sem ferðast er utan 60 km akstursleiðar frá aðalstöðvum fyrirtækisins ef ekki hefur verið um annað samið.

Noti sölumenn eigin bifreið skal greitt fyrir hana samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðar-nefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

3.5. Aksturskostnaður

Noti starfsmenn eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samkomulag um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins um kílómetragjald.

Breytingar á taxta þessum verða gefnar út í samræmi við breytingar á taxta hjá opin berum starfsmönnum og öðlast gildi við útgáfu.

3.6. Dagpeningagreiðslur erlendis

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

4. ORLOF

4.1. Orlofsréttur

4.1.1. Lögbundið orlof

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

Við útreikning orlofs skal nota deililöguna 21,67, laugardagar ekki meðtaldir. Fimm fyrstu laugardagar teljast ekki til orlofs.

Varðandi orlofslaun skoðast sá, sem hefur minnst eins mánaðar uppsagnarfrest, fastur starfsmaður.

4.1.2. Orlofsauki

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

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

Eftir 10 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 þriggja ára starf hjá nýju fyrirtæki enda hafi hann verið sannreyndur.

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veittur er utan framangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan skilgreinds orlofstímabils 2. maí til 15. september nema um annað hafi samist. Ef starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

4.3. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.4. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES-svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það vinnuveitanda, t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force majeure aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í þrjá sólarhringa og tilkynni hann

atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu.

Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að framan- greinir gilda um slys í orlofi.

4.5. Orlofslög

Að öðru leyti fer um orlof skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

4.6. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Lögbundið fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

- Sjá grein 8.4 um mæðraskoðun.

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í maímánuði 2019, 350.000 kr. vegna dagvinnu og 50.000 kr. vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun 400.000 kr. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af 400.000 kr. eða 40.680 kr.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er 2.229,30 kr. (350.000 kr./157). Þannig eru orlofsstundir vegna maímánaðar samtals 18,25 stundir (400.000 kr. x 10,17% / 2.229,30 kr.). Frá 1. janúar 2020 er orlofsstunda uppsöfnunin 17,88 þar sem deilitalan breytist úr 157 í 153,86 á mánuði þannig að tímakaup í dagvinnu hækkar í kr. 2.274,79 (kr. 350.000kr. / 153,86) þannig verða orlofsstundir á mánuði eftir 1. janúar 2020 17,88 stundir (400.000 kr. x 10,17% / 2.274,79).

Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 200,75 orlofsstundir (11 mán. x 18,25 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2020 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið 2.391,78 kr. (mánaðarlaun hafa hækkað um 18.000 kr., þ.e. frá 1. apríl skv. samningi og reiknast þá 368.000 kr./153,86 sem er ný deilitala frá 1. janúar 2020). Orlofslaun launþegans verða því 480.151 kr. (200,75 orlofsstundir x 2.391,78 kr. pr. klst.).

5. FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunar- og skrifstofufólk sem er fullgildir félagar VR og annarra aðildarfélaga LÍV hafa forgangsrétt til verslunar- og skrifstofustarfa á félagssvæði félaganna þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast er séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

Vinnuveitendur hafa ávallt frjálst val um það hvaða félagsmann þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til starfa einstakling sem ekki er félagi í VR eða öðrum aðildarfélögum LÍV og skal félaginu þá skylt að veita þeim einstaklingi inngöngu enda fari aðild hans ekki í bága við lög félagsins.

VR og önnur aðildarfélög LÍV skuldbinda sig til, ef hörgull er á fólki til vinnu, að láta meðlimi FA hafa forgangsrétt á að fá fullgilda félagsmenn til starfa enda skal tilkynna um það að verslunar- og skrifstofufólk vanti til starfa.

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum trygguðum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni meðan á vinnu stendur.

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsyn legum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

6.2. Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

6.3. Öryggisbúnaður

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekkinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað sem því er lagður til á vinnustað er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann mótmæla henni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða skulu varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrirtækis eru sammála um það.

6.3.2. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

Ef öryggisbúnaður sá sem tiltekkinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

6.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til VR/LÍV og FA. Í SA samningi er vísað í fastanefnd ASÍ og spurning hvort það eigi einnig við um þennan samning.

Um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim.

7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1. Vinnu- og hlífðarföt

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði að mati verkstjóra og trúnaðarmanns leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þrif á honum enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

7.2. Tryggingar og tjónabætur

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

8. VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnu-slysa. Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfelli, annan en þann sem almannatryggingar eða slysatrygging launþega greiða.

Skýring

Óvinnufærni af völdum slyss getur heldur komið fram strax eftir slys eða síðar. Um sönnun og orsakatengsl fer samkvæmt almennum reglum.

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni eða vegna flutnings til og frá vinnustað greiði viðkomandi vinnuveitandi laun í allt að 3 mánuði skv. þeim launum sem starfsmaður er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt starfsmanna sem þeir kunna að eiga skv. lögum eða öðrum kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda skal á fyrsta ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

Forföll vegna lýtaaðgerða eða sem leiða af atvikum sem starfsmaður á sjálfur sök á teljast ekki veikindaforföll.

[Yfirlýsing dags. 5. mars 1997: Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um viðbótarákvæði við grein 8.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi FA og VR/LÍV, sem undirritaður var 1. mars 1997, er rétt að taka fram að aðilar eru sammála um að þetta ákvæði skerði á engan hátt forfalla- og/eða veikindarétt starfsmanna né takmarkar greiðslu-skyldu vinnuveitanda skv. síðastgildandi kjarasamningi.

Þetta ákvæði er hugsað til þess að fækka vafa- og ágreiningsatriðum sem verið hafa í veikinda- og slysaforföllum, sem þurft hefur að útkljá fyrir dómstólum.]

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í 1 ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda, 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda, 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda, 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Skýring

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafir starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vinnustað eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

8.3. Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist.

Starfsmaður getur valið að fara í skoðun til heimilislæknis eða sérfræðings, að eigin vali í stað trúnaðarlæknis fyrirtækisins. Trúnaðarlæknirinn getur leitað upplýsinga hjá heimilislækni eða sérfræðingi.

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi endurgreiðir starfsmanni öll þau gjöld, sem hann greiðir lækni eða heilsugæslu til að afla umbeðins læknisvottorðs sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

8.4. Mæðraskoðun

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

- Sjá grein 4.7. um fæðingarorlof.

- Sjá lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.

8.5. Fjarvistir vegna veikinda barna

Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktálagi þar sem það á við.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkráhuástanda í a.m.k. einn dag.

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástand er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

8.6.1. Tryggingarskylda

Skyld er atvinnurekanda að tryggja launafólk það sem samningur þessi tekur til fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neysluhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis kemur viðlegustaður í stað heimilis en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.6.2. Gildissvið slysatryggingar

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda. Tryggingin skal ná til slysa er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slysa er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursípróttum, drekaflugi, sviffugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjatrýggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2019 (462,9 stig) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli váttryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir: Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.6.4. Dánarbætur

Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

Dánarbætur verða frá 1. apríl 2019:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema 8.190.021 kr. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólöggráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en 3.276.008 kr. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18–22 ára sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans, skulu bætur vera 819.003 kr. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema 819.003 kr.
4. Eigi hinn látni ekki maka, skv. tölulið 1, greiðast dánarbætur er nema 819.003 kr. til dánarbús hins látna.

8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er 18.673.249 kr. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1–25 greiðast 186.733 kr., fyrir hvert örorkustig frá 26–50 greiðast 373.465 kr. og fyrir hvert örorkustig frá 50–100 greiðast 746.930 kr. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því 51.351.434 kr.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru 40.949 kr. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi en síðan til starfsmanns.

8.6.7. Tryggingar atvinnurekenda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slystryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

8.6.8. Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slystryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. apríl 2019.

9. SJÚKRASJÓÐUR, ORLOFSSJÓÐUR, STARFSMENNTASJÓÐUR, LÍFEYRISSJÓÐIR OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

9.1. Sjúkrasjóður

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupi starfsmanna í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags nema um hæri greiðslur hafi verið samið í kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Enn fremur lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

9.2. Orlofssjóður

Vinnuveitendur greiði til Orlofsheimilásjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa ásamt jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilásjóðs verslunarsamtakanna eða annarra vinnuveitenda sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda. Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

- Sjá lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

9.3. Starfs- og endurmenntunarsjóður

Starfræktur skal starfs- og endurmenntunarsjóður með það að markmiði að stuðla að aukinni færni og menntun verslunarmanna. Sjóðurinn skal einnig hafa það að markmiði að stuðla að aukinni framleiðni íslenskra verslunarfyrtækja sem starfa í alþjóðlegu samkeppnisumhverfi. Greiðslur úr sjóðnum skulu einnig standa undir gerð námsefnis og stuðla að fjölbreyttu námsframboði fyrir atvinnugreinina.

Félagsmenn VR og annarra aðildarféлага LÍV skulu sækja um styrk beint til stéttarfélaganna. Fyrirtæki sem aðild eiga að FA skulu beina umsóknum um styrki til FA. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur aðilum frá hvorum samningsaðila og skal hún setja sjóðnum starfsreglur um hvernig greiðslum úr sjóðnum skuli háttáð.

Framlag vinnuveitenda í sjóðinn skal vera 0,3% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Stéttarfélögin skulu greiða mótframlag sem nemur 0,05% af sama stofni. Verði sjóðurinn lagður niður skulu þeir fjármunir sem kunna að verða eftir í honum renna til aðila samnings þessa í sama hlutfalli og þeir hafa greitt í hann.

Heimilt er að endurskoða ákvæðið á samningstímanum, m.a. með tilliti til ákvæðis 3. mgr. þessarar greinar.

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir sem starfi samkvæmt gildandi lögum og reglugerðum eða þeim sem samningsaðilar síðar samþykkja og á skrifstofu- og verslunarfólk sem fyrrgreindur samningur nær til rétt á að gerast aðilar að þeim.

- Sjá lög nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða.

9.4.2. Ávöxtun

Samningsaðilar eru sammála um að auk ávöxtunar ráðstöfunarfjár í samræmi við 9. gr. samþykktar lífeyrissjóðsins sé rétt að lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánnum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

9.4.3. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

Frá 1. júlí 2018: 11,5%.

9.4.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna skal skipuð jafnmörgum fulltrúum frá samtökum vinnuveitenda og VR.

9.4.5. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Mótframlag vinnuveitenda nemur 2% gegn 2–4% framlagi starfsmanns.

9.5. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða 0,1% í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

¹ Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

10. FÉLAGSGJÖLD

10.1. Innheimta

Vinnuveitendur taka að sér að innheimta árgjöld fullgildra (aðal-) og aukafélaga VR og annarra aðildarfélaga LÍV í samræmi við skilyrði og reglur viðkomandi félags, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald.

- Sjá lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

10.2. Aðstaða til innheimtu

Aðilar eru sammála um að verkalýðsfélögin fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld sem pró-sentu af launum, t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.

10.3. Skýrslur um starfsmannahald

Vinnuveitendur láti félögum í té skýrslur um starfsmannahald misserislega sé þess óskað.

11. UPPSAGNARFRESTUR

11.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

- 1 vika á fyrstu þrem mánuðunum, sem er reynslutími,
- en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu 3 mánuðum.
- Eftir 6 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.

Allar uppsagnir skulu vera skriflegar. Að reynslutíma loknum skal uppsögn auk þess bundin við mánaðarmót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur:

- 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
- 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
- 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

11.2. Uppsögn ráðningarsamninga

11.2.1. Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

11.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttekin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

11.2.3. **Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum**

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálstan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

11.2.4. **Viðurlög**

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

11.3. **Hópuppsagnir**

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum sem ætlunin er að láti af störfum en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

11.3.1. **Gildissvið**

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuppsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á 30 daga tímabili er:

- a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16-100 starfsmenn
- a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 101-300 starfsmenn
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna eða um uppsagnir til breytinga á ráðningar-
kjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð.

11.3.2. **Samráð**

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélaga til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna. Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

11.3.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði að mati vinnuveitanda ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum þjófist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfrest. Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt, vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

12. TRÚNAÐARMENN

12.1. Val trúnaðarmanna

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

Skýring

Vinnustaður telst í þessu sambandi sérhvert fyrirtæki þar sem hópur manna vinnur saman. Þar sem starfsstöðvar fyrirtækis eru fleiri en ein á að veita trúnaðarmanni svigrúm til að sinna trúnaðarmannastörfum sínum á öllum starfsstöðvum ellegar kjósa fleiri trúnaðarmenn til að sinna þeim störfum.

12.2. Tími til trúnaðarstarfa

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við yfirmann heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af starfsmönnum á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

12.3. Aðgangur að gögnum

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

12.4. Hirsla og sími

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við yfirmann.

12.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækisins með þriggja daga fyrirvara nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst fundartímans.

- Sjá bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum.

12.6. Kvartanir

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við yfirmann eða aðra stjórnendur fyrirtækisins áður en leitað er til annarra aðila.

12.7. Trúnaðarmannanámskeið

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt eða fleiri námskeið sem skipulögð eru af stéttarfélagunum og ætlað er að gera trúnaðarmönnum betur kleift að takast á við starf sitt, samtals í eina viku á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

12.8. Frekari réttur

Samkomulag þetta um trúnaðarmenn á vinnustöðum skerðir ekki rétt þeirra stéttarfélaga sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

13. ÁUNNIN RÉTTINDI

13.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en 1 ár en innan þriggja ára. Starfsmaður sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfellt hjá sama vinnuveitanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3ja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en 3ja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

Starfsmaður er nýtur betri kjara en í samningum þessum eru ákveðin skal halda þeim réttindum óskertum meðan hann gegnir sama starfi.

13.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

Erlendir starfsmenn hér á landi svo og þeir Íslendingar sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunninn starfstíma gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfsmaður ekki við ráðningu framvísað vottorði sem fullnægir skilyrðum skv. 3. og 4. mgr. er honum heimilt að leggja fram nýtt vottorð innan þriggja mánaða frá ráðningu. Taka þá áunnin réttindi gildi frá og með næstu mánaðamótum á eftir. Vinnuveitandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns.
- Nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar.
- Lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði.
- Hvenær viðkomandi hóf störf hjá viðkomandi fyrirtæki, hvenær hann lauk störfum og hvort rof, og þá hvenær, var á starfi viðkomandi.

Vottorð skal vera á ensku eða þýtt yfir á íslensku af löggiltum skjalapýðanda.

14. FYRIRTÆKJASAMNINGAR

14.1. Fyrirtækjaþáttur kjarasamnings

Í fyrirtækjum þar sem starfa 10 manns eða fleiri, og a.m.k. helmingur þeirra er því fylgandi, geta starfsmenn óskað eftir því að kjarasamningur aðila verði aðlagður þörfum viðkomandi vinnustaðar. Vinnuveitandi getur á sama hátt farið fram á viðræður um slíka aðlögun. Helmingskraftan gildir ekki sé vinnuveitandi samþykkur slíki aðlögun. Samningar skv. þessari grein skulu vera skriflegir og undirritaðir af vinnuveitanda og fulltrúa starfsmanna.

Þegar viðræður skv. framanskráðu hafa verið ákveðnar skulu aðilar hvor um sig tilkynna það VR/LÍV og FA. Geta aðilar hvor um sig leitað ráðgjafar hjá samningsaðilum.

Í samningi um aðlögun skal koma skýrt fram hver sé ávinningur fyrirtækis svo og hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi. Endurgjald til starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarenda launaskerðingar, greiðslu fastrar upphæðar, hlutfallslegu álagi á laun eða með öðrum hætti.

Fyrirtækjasamningur er gerður undir friðarskyldu og getur fallið niður fyrir uppsögn. Hvorum aðila um sig er heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Til að uppsögn sé bindandi af hálfu starfsmanna þarf samþykki meirihluta þeirra í leynilegri atkvæðagreiðslu.

Trúnaðarmaður, eða stéttarfélag sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa í viðkomandi fyrirtæki, skal skipa allt að fimm menn í viðræðunefnd á vegum starfsmanna m.v. stærð fyrirtækis.

Með fyrirtækjasamningi er heimilt að víkja frá kjarasamningi að því er varðar eftirgreinda efnisþætti:

1. Að færa hluta af yfirvinnuálagi inn í dagvinnu.
2. Lenging dagvinnutímabils. Þó skal dagvinna aldrei hefjast fyrir kl. 7:00 og vera lokið eigi síðar en kl. 19:00.
3. Skipuleggja vinnutíma þannig að vikulegur fjöldi dagvinnustunda sé breytilegur yfir ákveðið tímabil en meðaltalið fari ekki yfir venjulega dagvinnuviku.
4. Að yfirvinna greiðist ekki fyrr en tilteknum vinnustundafjölda er náð.
5. Að yfirvinna gerist upp í lok fyrirframákveðins viðmiðunartímabils.
6. Að hluta orlofs sé ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan hefðbundins orlofstíma.
7. Að semja um 36 stunda og 15 mínútna vinnuviku (35 stunda og 30 mínútur frá 1. janúar 2020) m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. 1 klst. neyslhlé á dagvinnutímabili.
8. Að semja um ábataskiptakerfi.

Þegar fullreynt þykir að ekki náist samkomulag milli starfsmanna og vinnuveitanda um aðlögun kjarasamnings getur hvor aðili um sig vísað málinu til formlegrar meðferðar samningsaðila.

15. ATKVÆÐAGREIÐSLA KJARASAMNINGS

15.1. Um atkvæðagreiðslu

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn VR og annarra aðildarfélaga LÍV sem skv. greiðsluskrá eru starfandi hjá félagsmönnum FA.

16. GILDISTÍMI

16.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 1. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

16.2. Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi grundvallast annars vegar á kjarasamningi undirrituðum 5. apríl 2019 og hins vegar Lífskjarasamningi undirrituðum á sömu dagsetningu.

Meginmarkmið kjarasamnings þessa er að stuðla að auknum kaupmætti og lægri vöxtum til frambúðar. Samningurinn hvílir á meginforsendum um að kaupmáttur launa aukist á samningstímanum samkvæmt markmiðum samningsins um að hækka lægstu laun, að vextir lækki og að fullar efnidir verði á yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar sem gefin er út í tengslum við samninginn. Aðilar eru sammála um að samningurinn skapi skilyrði til verulegrar lækkunar vaxta.

Forsendur samningsins eru eftirfarandi:

1. Kaupmáttur launa hafi aukist á samningstímabilinu samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Vextir taki verulegum lækkunum fram að endurskoðun samningsins í september 2020 og haldist lágir út samningstímann.
3. Stjórnvöld standi við gefin fyrirheit samkvæmt yfirlýsingum ríkisstjórnarinnar, „Stuðningur stjórnvalda við lífskjarasamninga“ og „Yfirlýsing ríkisstjórnar um aðgerðir til að draga úr vægi verðtryggingar“, sem gefnar eru út í tengslum við kjarasamning þennan.

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum standist ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og fulltrúa FA sem leita skulu samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiða samningsins, treysta forsendur hans og vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Mat á forsendum

Launa- og forsendunefnd skal meta hvort eftirfarandi forsendur hafi staðist:

Í september 2020 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2020 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Í september 2021 skal nefndin meta hvort forsenda um kaupmátt launa skv. 1. lið, vextir skv. 2. lið og hvort þær stjórnvaldsáskvarðanir, lagabreytingar og fjármögnun sem heitið er í yfirlýsingum ríkisstjórnar skv. 3. lið hafi staðist. Nefndin skal tilkynna fyrir lok september 2021 hvort ofangreindar forsendur hafi staðist.

Viðbrögð við forsendubresti

Fari svo að einhver af ofangreindum forsendum stenst ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda ofangreindra aðila og framkvæmdastjórnar FA sem leita skulu leiða til þess að markmið samningsins nái fram að ganga og leita samkomulags um viðbrögð til að vinna að því að hann haldi gildi sínu.

Náist ekki samkomulag um viðbrögð við forsendubresti skal sá þeirra aðila sem vill ekki að samningurinn haldi gildi sínu tilkynna um það sem hér segir:

Vegna endurskoðunar í september 2020: Fyrir kl. 16:00 þann 30. september 2020, fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2020.

Vegna endurskoðunar í september 2021: Fyrir kl. 16:00 þann 30. september 2021, fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2021.

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR OG FYLGISKJÖL

Bókun 2019 um leiguíbúðafélag

Aðilar munu sameiginlega þróa áfram hugmyndir og útfærslur fjármögnunar leiguíbúðafélags, m.a. með aðkomu lífeyrissjóða á samningssviði aðila. Markmið félagsins er húnæðisöryggi leigjenda, hagstæð húsaleiga og að skapa góðan fjárfestingarkost fyrir lífeyrissjóði.

Bókun 2019 um fagnám í verslun

Fagnám í verslun er verkefni sem gefur starfsmönnum kost á að sækja allt að 90 eininga nám og fá hæfni sína metna til launa. Raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins verður nýtt til að starfsmenn sem búa yfir tilgreindri hæfni fái hana metna til styttingar á náminu. Námið fer fram í Verzlunarskóla Íslands og verður blanda af fjarnámi, staðbundnum lotum og vinnustaðanámi. Námið gefur 90 einingar sem skiptast í 60 einingar í bóklegum starfstengdum áföngum og 30 einingar í vinnustaðanámi undir leiðsögn starfsþjálfra á vinnustað. Námið byggist á hæfnigreiningum starfsins verslunarfulltrúi sem hefur verið sett á 2. þrep í ISQF og millistjórnanda í verslun sem hefur verið sett á 3. þrep í ISQF. Umsókn starfsmanns í námið er háð samþykki fyrirtækis og fer vinnustaðanámshluti námsins fram í samvinnu við fyrirtækið með aðkomu starfsþjálfra. Stefnt er að því að hefja námið í janúar 2020 en einstaklingum verði boðið í raunfærnimat í október/nóvember 2019. Samningsaðilar eru sammála um að meta skuli hæfni starfsmanna á grundvelli námsins til launa. Hvor samningsaðili getur óskað eftir að fulltrúar samningsaðila fari yfir hvernig hæfnin skuli metin til launa.

Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil. Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna áratugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífelld fleiri lifa lengur og eru heilsuhaustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrennaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar.

Bókun 2015 um mat á námi til launa

Samningsaðilar munu vinna að því að meta nám/raunfærni til launa í tveimur þrepum á grundvelli hæfnigreininga starfa. Áætlun verði gerð um greiningu starfa með aðkomu beggja aðila í samráði við Fræðslumiðstöð atvinnulífsins þar sem hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

Nefnd samningsaðila, þrír frá ASÍ og þrír frá atvinnurekendum, mun hefja störf eigi síðar en haustið 2015. Unnið verður áfram á grundvelli þeirra tillagna sem samningsaðilar hafa mótað í aðdraganda kjarasamninga. Stefnt er að því að námskeið og raunfærnimat verði sett af stað á grundvelli þessarar vinnu haustið 2016.

Fyrir 1. október 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi.

Bókun 2015 um samfelldu starfi og áunnin réttindi

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingafélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingafélaga.

Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum munu aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki FA í könnunum sem aðilar annast sjálfir, þar sem leitast verður við að kanna almenna framkvæmd og þekkingu á ákvæðum kjarasamninga um uppsagnir (form, frestir, viðtöl).

Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila.

Bókun 2015 vegna öryggismála afgreiðslufólks

Á síðasta samningstímabili hafa samningsaðilar unnið sameiginlega að tillögum sem eiga að miða að því að auka öryggi afgreiðslufólks sem vinnur eitt og um nætur.

Í samstarfi við Vinnueftirlitið verði gefinn út sérstakur gátlisti vegna öryggis starfsfólks í verslunum og athygli vakin á skyldu fyrirtækja til að gera áhættumat. Þá verði kannað hvort ástæða sé til að nýta reglugerðarheimildir til að treysta betur öryggi og bæta aðbúnað verslunarmanna.

Aðilar beina því til verslana að útbúa skriflegt verklag til starfsmanna sem vinna einir um hvernig haga eigi töku hléa og viðbrögðum ef eitthvað óvænt gerist.

Samningsaðilar munu halda áfram að vinna að gerð fræðsluefnis um öryggi í verslunum og undirbúa ráðstefnu um málefnið haustið 2015.

Um tillögurnar og nánari útfærslu er vísað til skýrslu nefndar samningsaðila frá maí 2015.

Bókun 2015 um samráðsnefnd

Samningsaðilar munu setja á fót samráðsnefnd, skipaða einum aðila frá hverjum, sem fjalla mun um ágreiningsmál sem upp koma á samningstímanum og tengjast túlkunum í kjarasamningi aðila.

Bókun 2014 vegna orlofs- og desemberuppbóta sem greiddar eru út jafnóðum með mánaðarlaunum

Aðilar eru sammála um að orlofsuppbót hækki um 17.300 kr. og desemberuppbót um 12.700 kr. vegna 2014. Þar sem samið hefur verið um að orlofs- og desemberuppbót séu innifaldar í mánaðarlaunum þá eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun uppbóta sé ekki sjálfkrafa innifalin í mánaðarlaunum. Geta uppbætur komið sérstaklega til greiðslu í júní og desember samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina eða komið inn sem 2.500 kr. heildarhækkun á mánaðarlaunum.

Bókun 2013 um sameiginlega launastefnu samningsaðila

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífnum á samningssviði aðila. Almenn launahækkun er 2,8% á samningstímanum, þó að lágmarki 8.000 kr. á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Að auki hækka launataxtar undir 230.000 kr. á mánuði sérstaklega.

Krónutöluhækkun og sérstök hækkun lægstu kauptaxta er sértæk láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir greinum.

Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu á árinu 2014.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af grunnlaunum og aukagreiðslum og/eða álögum (þó ekki vaktaálögum), hvort sem er í formi prósentu eða fastrar fjárhæðar innan dagvinnumarka, þarf að aðlaga þannig að fjárhæðir aukagreiðslna og álaga hækki um 2,8%.

Bókun 2013 um starfsmenntamál

Aðilar eru sammála um að ráðast í sameiginlega úttekt á núverandi fyrirkomulagi fræðslu- og starfsmenntamála með það að markmiði:

1. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði.
2. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá.
3. að ráðast í átak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja.
4. að fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkingu sem samið er um í samningi þessum til þess að ná markmiðum í staflíðum b og c.

Úttektinni skal lokið fyrir 1. maí 2014.

Bókun 2013 um skriflega staðfestingu ráðningar

Aðilar eru sammála um að nokkur misbrestur er á að gerðir séu skriflegir ráðningarsamningar eða ráðning staðfest skriflega í samræmi við ákvæði kjarasamninga um ráðningarsamninga og ráðningarbréf. Samningsaðilar munu á samningstímabilinu vinna að því að kynna skyldur atvinnurekenda og réttindi launamanna samkvæmt þessum ákvæðum. Aðilar munu fyrir árslok 2015 gera úttekt á framkvæmd ákvæðisins og virkni þess og endurskoða það í ljósi hennar. Nýju ákvæði um viðurlög er ætlað að mæta athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA). Telji ESA ákvæðið ekki fullnægjandi munu samningsaðilar þegar taka upp viðræður til að bregðast við.

Bókun 2013 um 2. mgr. lokaákvæðis

Aðilar munu á gildistíma samnings þessa taka til umræðu ákvæði 2. mgr. lokaákvæðis samnings þessa.

Bókun 2013 um lokaákvæði

Ákvæði þessa samnings verða hluti þeirra kjarasamninga sem undirritaðir eru 21. desember 2013 milli Samtaka atvinnulífsins og þeirra stéttarfélaganna sem samninganefnd aðildarsamtaka ASÍ hefur umboð fyrir. Rísi ágreiningur með aðilum um texta einstakra ákvæða ræður texti þessa skjals.

Öll ákvæði þessa samnings hafa gildi lágmarkskjarasamnings skv. ákvæðum 1. gr. laga 55/1980.

Bókun vegna launahækkana frá 1. desember 2010 – 10. maí 2011

Í þeim tilfellum þar sem almenn launahækkun hefur orðið í fyrirtæki á tímabilinu 1. desember 2010 til 10. maí 2011 er heimilt að taka tillit til þeirrar launahækkunar til frádráttar þeirri hækkingu launa sem koma á til framkvæmda 1. júní 2011. Það er skilyrði að fyrir liggja að það hafi verið sameiginlegur skilningur samningsaðila að kjarasamningsbundin hækking kæmi ekki til viðbótar við samningsbundna hækkingu. Laun skulu þó í heild ávallt hækka um það lágmark sem kjarasamningur aðila kveður á um.

Bókun 2011 – Almenn launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og FA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkingu skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsmanns.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrirframákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrir fram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

Bókun 2011 – Sameiginleg launastefna FA og VR/LÍV

Kjarasamningar undirritaðir í dag fela í sér tiltekna niðurstöður um almenna launahækkun, hækkun kauptaxta og aðrar breytingar sem saman mynda heildarkostnað gagnvart atvinnulífni á samningssviði aðila. Almennar launahækkunar verða samtals 11,41% á samningstímanum. Sérstök hækkun kauptaxta er láglaunaaðgerð sem hækkar launakostnað misjafnlega eftir því hve margir taka laun skv. kauptöxtum. Framangreind niðurstaða kjarasamninga felur í sér að mótuð hefur verið sameiginleg og samræmd launastefna gagnvart þeim fjölmörgu samningum sem enn eru ógerðir á samningssviði aðila. Samningsaðilar skuldbinda sig til þess að framfylgja framangreindri launastefnu í framhaldinu.

Í þessu felst m.a. að launakerfi sem samsett eru af launatöxtum og hlutfallslegum álögum (þó ekki vaktaálögum), hvort sem er í formi prósentu eða með öðrum hætti innan dagvinnumarka, þarf að aðlagga þannig að launabreytingar séu í samræmi við þessa stefnu.

Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum

Samningsaðilar eru sammála um að þau réttindi sem starfsmenn njóta í lögum og kjarasamningum verði virt. Starfsmenn í verslunum sem vinna hluta vinnutíma einir og án afleysinga hafa takmarkaða möguleika til að taka óröskuð neysluhlé. Þeir starfsmenn taka þó neysluhlé eftir því sem mögulegt er starfseminnar vegna. Sé fyrirséð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á síku í ráðningarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 um vinnufatnað

Sérverslanir með fatnað sem gera þá kröfu að starfsmenn klæðist fatnaði frá versluninni við vinnu sína leggja til fatnaðinn og er hann þá eign vinnuveitanda. Er þá eingöngu heimilt að nota hann við vinnu og vinnuveitandi getur gert þá kröfu að fatnaðurinn sé geymdur á vinnustað.

Bókun 2011 – Veikindi og endurhæfingarmál

Samningsaðilar einsetja sér að endurskoða uppbyggingu á fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd.

Markmiðið er að stuðla að því að brugðist sé við veikindum með fyrirsjáanlegum hætti og að starfsmanni sem veikist bjóðist viðeigandi úrræði sem fyrst. Þetta felur m.a. í sér aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að tryggja það að einstaklingar sem veikjast eða slasast og eru í virkri starfsendurhæfingu hafi möguleika á að koma til baka í samræmi við vinnugetu sína á hverjum tíma.

Ljóst er að þessu markmiði verður aðeins náð ef gagnkvæmt traust ríkir milli atvinnurekanda og starfsmanna um fyrirkomulag við tilkynningu veikinda, endurkomu starfsmanna úr veikindum, fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu í fyrirtækjum o.s.frv.

Samningsaðilar taka þátt í stýrihópi á vegum VIRK sem vinnur að þeim markmiðum sem nefnd eru hér að framan.

Sérstaklega verður fylgst með þróunarverkefni sem er að fara af stað á vegum VIRK um forvarnir og starfsendurhæfingu. Samningsaðilar munu nýta þá reynslu og þekkingu sem þar verður til inn í sínu starfi.

Samningsaðilar munu vera starfsmönnum þessa þróunarverkefnis til stuðnings og ráðlegginga vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Bókun 2011 – Slys erlendis

Samkvæmt kjarasamningum ber atvinnurekanda að tryggja starfsmenn sína á ferðalögum á vegum atvinnurekanda. Þar sem hefðbundnar ferða-, slysa- og sjúkratryggingar veita almennt ekki nægilega vernd vegna slysa erlendis af völdum vélknúinna ökutækja munu aðilar vinna að því að starfsmenn verði tryggðir með fullnægjandi hætti. Þeirri vinnu skal lokið eigi síðar en 1. nóvember 2011.

Bókun 2011 – Jafnréttisáherslur

Jafnir möguleikar kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa er hagsmunamál launafólks og fyrirtækja. Aðilar munu því vinna saman að eftirtöldum verkefnum á samningstímanum.

1. Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðlavinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
2. Haldið verði áfram samstarfi við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar með það að markmiði að gera eina rannsókn á samningstímanum.
3. Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
4. Að hvetja stjórnendur fyrirtækja til að huga að mótun fjölskyldustefnu innan fyrirtækja með það að markmiði að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

Bókun 2011 – Skráning og meðferð persónuupplýsinga

Um meðferð og vinnslu persónuupplýsinga fer samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eins og þau eru á hverjum tíma, nú lög nr. 77/2000, og reglum sem settar eru á grundvelli þeirra, svo sem um rafræna vöktun. Aðilar eru sammála um að vinna sameiginlegt kynningar- og fræðsluefni á samningstímanum um persónuvernd starfsmanna.

Bókun 2011 – Upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006 og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

Bókun 2011 – Starfsmannaleigur

Aðilar eru sammála um að við innleiðingu starfsmannaleigutískipunarinnar verði áréttað að á íslenskum vinnumarkaði er meginreglan sú að starfsmenn eru ráðnir ótímabundið beint til vinnuveitanda enda ríkir hér ákvæðinn sveigjanleiki í ráðningum sem ætlað er að auðvelda fyrirtækjum að bregðast við sveiflum í starfsemi þeirra.

Einnig að samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 ákveða kjarasamningar lágmarkskjör. Þá verði meginregla tilskipunarinnar um jafna meðhöndlun lögfest og miðað við að ráðningarkjör starfsmanna starfsmannaleiga skuli á þeim tíma sem um ræðir vera a.m.k. þau sem hefðu gilt ef þeir hefðu verið ráðnir beint til viðkomandi fyrirtækis til að sinna sama starfi. Þar verði vísað til raunverulegra launakjara hjá notendafyrirtækinu hvernig sem þau eru ákvörðuð og hvernig sem þau eru greidd.

Bókun 2008 um læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfellt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

Bókun 2008 um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga

Aðilar eru sammála um að endurskoða á samningstímanum kafla kjarasamningsins um „Fyrirtækjapátt kjarasamninga“.

Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafraeðslu í kjarasamningum á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.

Bókun 2008 um skilmála váttryggingafélaga Fylgiskjal með samkomulagi um slysáttryggingar launafólks

Samningsaðilar munu skoða, með þátttöku váttryggingafélaganna, hvort skilmálar sem um váttryggingu þeirra gilda séu í fullu samræmi við samning þennan.

Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar

Samningsaðilar líta svo á að uppbygging fyrirbyggjandi heilbrigðisþjónustu og vinnuvernd sé mikilvæg fyrir vinnumarkaðinn. Mikilvægt er að það takist vel til við að þróa þjónustu á þessu sviði í jákvæðan farveg þannig að hún skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðuræðunefnd sem ætlað er að semja um fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

Viðuræðunefndin skal í starfi sínu m.a. fjalla um eftirtalin atriði:

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnu- verndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag enda komi slíkt tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/ þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum.

Viðuræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

Viðuræðunefndin skal ljúka störfum eigi síðar en 30. nóvember 2008.

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðuræðunefndarinnar eigi síðar en 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamningi aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009.

Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

Bókun 2008 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að stefna að samstarfi um upplýsingagjöf og gerð fræðsluefnis um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

Bókun 2008 um evrópsk samstarfsráð

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að því að styðja fyrirtæki og starfsmenn við stofnun og starfrækslu evrópskra samstarfsráða sbr. lög um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999. Í þeim tilgangi munu aðilar ljúka gerð framkvæmdaáætlunar í maímánuði 2008.

Aðilar stefna jafnframt að samstarfi um upplýsingagjöf og fræðsluefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna í evrópskum samstarfsráðum.

Bókun 2004 um breytingar á félagsaðild vinnuveitenda

Aðilar eru sammála um að við það að fyrirtæki gangi úr eða í FÍS (FA) sé þeim óheimilt að flytja starfsfólk sitt milli kjarasamninga nema með samþykki starfsmanns og stéttarfélags eða þegar samningar eru lausir.

Bókun 2004 um tótmundastyrki

Aðilar eru sammála um að um greiðslu tótmundastyrkja skuli áfram gilda það fyrirkomulag sem kveðið er á um í gildandi starfsreglum Starfsmenntasjóðs verslunarinnar, þannig að tótmundanám verði eingöngu styrkt af framlagi stéttarfélaganna og starfsreglur sjóðsins gildi um úthlutun styrkja.

Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum VR og annarra aðildarfélaga LÍV, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ/LÍV og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ/LÍV og FÍS (FA). Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjanna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1 starfsmaður frá fyrirtæki þar sem starfa 5 – 50 starfsmenn og tveir séu starfsmenn fleiri en 50. Ekki er skylt að greiða laun fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

Bókun 2004 um menntareikninga

Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru fylgjandi hugmyndum um að starfsmenn fyrirtækja geti stofnað sérstaka menntareikninga.

Menntareikningum er ætlað að standa að hluta undir kostnaði við lengra nám og menntun sem launafólk ákveður að sækja. Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru reiðubúnir að vinna að því gagnvart stjórnvöldum að slíkir samningar verði með sömu skattalegu meðferð og séreignarsjóðir líffeyrissjóðanna. Þá hvetja samningsaðilar fyrirtæki og stéttarfélög sem sinna menntamálum launafólks til að kynna menntareikninga sérstaklega meðal starfsmanna sinna.

Bókun 2004 um öryggismál í fyrirtækjum

Samningsaðilar eru sammála um að vinna að því sameiginlega að á næstu 2 árum verði settir öryggisstaðlar fyrir fyrirtæki. Tilgangurinn er að auka öryggi starfsmanna og fækka ránum.

Bókun 2000 og 1997 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa.

Sami skilningur á við varðandi vinnuferðir erlendis.

Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

Aðilar eru sammála um að stefnt skuli að aukinni hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum í fyrirtækjum. Jafnhliða þessu er stefnt að því að konur takist á hendur ábyrgðarmeiri og hærra launuð störf.

Aðilar eru sammála um að skipa viðræðuhóp sem skoði hver þróun launamunar karla og kvenna hefur verið, hvað skýri hann og kanni leiðir til að draga úr honum.

Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku

Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 9:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggja ósk viðkomandi um styttri vinnutíma.

Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.

Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyrisréttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðarins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opinberra starfsmanna um fortíðarvanda opinberra lífeyriskerfisins og því ekki forsendur til þess að ljúka viðræðum milli aðila á grundvelli yfirlýsingar þeirra frá 5. maí 2011. Aðilar eru sammála um að innihald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.

Yfirlýsing 2011 um lífeyrismál

Samningsaðilar eru sammála um að halda áfram vinnu að samræmingu lífeyrisréttinda á vinnumarkaði. Yfirlýsingu þessari er ætlað að auðvelda sátt um meginþætti lífeyrismála.

Meginmarkmiðið er að allir lífeyrissjóðir á vinnumarkaðnum starfi á sjálfbærum grunni og að lífeyrisréttindi þróist í samræmi við þarfir fyrir ásættanlegan lífeyri. Á vettvangi samningsaðila verður unnið á þeim forsendum að hækka þurfi iðgjöld til lífeyrissjóða á almennum vinnumarkaði úr 12% í 15,5% á árunum 2014–2020.

Í viðræðum samningsaðila verður fjallað um hvernig hækkun iðgjalda verður framkvæmd, þ.m.t. áfangaskipting og skipting iðgjalds milli launagreiðenda og starfsmanna á grundvelli samræmingar fyrir vinnumarkaðinn í heild. Tekið verður tillit til mismunandi launakerfa s.s. á fiskiskipum.

Samningsaðilar stefna á að niðurstaða í þessari vinnu liggi fyrir í árslok 2012 og komi til umræðu vegna endurskoðunar kjarasamninga í ársbyrjun 2013. Yfirlýsing þessi felur í sér umboð til framkvæmdastjórnar Samtaka atvinnulífsins og Samninganefndar aðildarsamtaka ASÍ að ganga frá útfærslu á hækkun iðgjalda sem tekið geta gildi á árinu 2014.

Yfirlýsing 2008 um Endurhæfingarsjóð

VR/LÍV mun beita sér fyrir því að þeir starfsmenn aðildarfélaganna FA sem þessi samningur nær til fá aðild að endurhæfingarsjóði sbr. eftirfarandi yfirlýsingu sem er hluti af kjarasamningi VR/LÍV og SA frá 17. febrúar 2008. Yfirlýsing VR/LÍV og SA 2008 um Endurhæfingarsjóð

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir.

Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Enn fremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.

Miðað er við að í heild verði ráðstafað 0,39% af launum til Endurhæfingarsjóðs. Í fyrsta áfanga er samkomulag milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um að leggja, í hverjum kjarasamningi fyrir sig, sérstakt 0,13% launatengt gjald, endurhæfingargjald, á launagreiðendur á sama gjaldstofn og iðgjald til lífeyrissjóða frá og með 1. júní 2008. Í öðrum áfanga sem hefst í ársbyrjun 2009 er miðað við að ríkissjóður leggi Endurhæfingarsjóði til sömu upphæð og launagreiðendur samkvæmt sérstöku samkomulagi. Í þriðja áfanga sem hefst í ársbyrjun 2010 munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins beita sér fyrir því að lífeyrissjóðir á samningssviði þeirra greiði til Endurhæfingarsjóðs sama hlutfall og launagreiðendur. Enn fremur munu Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins leita leiða til þess að aðrir lífeyrissjóðir greiði til Endurhæfingarsjóðs eftir því sem við á þannig að full framlög fái stjóðsins vegna þeirra einstaklinga sem endurhæfingargjald er greitt af.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að setja Endurhæfingarsjóði 8 manna stjórn með 4 mönnum frá hvorum aðila. Hlutverk stjórnarinnar er að móta og þróa starfsemi sjóðsins, gera samninga um þjónustufulltrúa, við ráðgjafa og aðra aðila.

Greiðsluskylda launagreiðenda, sjúkrasjóða og lífeyrissjóða verður óbreytt en Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að breyta þurfi innihaldi læknisvottorða þannig að þau kveði á um vinnugetu og leið til endurkomu á vinnumarkað þegar viðkomandi einstaklingur hefur verið samfelld fjarverandi frá vinnu í fjórar vikur eða lengur. Greiðslur úr Endurhæfingarsjóði vegna endurhæfingar og annarra úrræða vegna einstaklinga geta hafist að loknu mati á þörfum viðkomandi aðila. Starfsemi á vegum Endurhæfingarsjóðs byggir á nánú samstarfi einstaklinganna sem í hlut eiga, fyrirtækjanna sem þeir vinna hjá, stéttarfélaganna, þjónustufulltrúanna, fagaðila og heilbrigðisþjónustunnar.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinna í sameiningu að þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust. Í því skyni þarf eftir því sem við á að setja Endurhæfingarsjóði samþykktir og starfsreglur í samvinnu við stjórn sjóðsins og gefa út leiðbeiningar til starfsmanna, fyrirtækja og stéttarfélaga um framkvæmdina.

Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna gr. 8.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum

Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um viðbótarákvæði við grein 8.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi FÍS (FA) og VR sem undirritaður var 1. mars 1997 er rétt að taka fram að aðilar eru sammála um að þetta ákvæði skerði á engan hátt forfalla- og/eða veikinda-rétt starfsmanna né takmarki greiðsluskyldu vinnuveitanda samkvæmt síðastgildandi kjarasamningi.

Þetta ákvæði er hugsað til þess að fækka vafa- og ágreiningsatriðum sem verið hafa í veikinda- og slysaforföllum, sem þurft hefur að útkljá fyrir dómstólum.

Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum mun FA beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

Samkomulag FA og LÍV/VR um verslunarstörf samhliða öryggisgæslu

Starfsmenn sem sinna verslunarstörfum samhliða öryggisgæslu, falla undir kjarasamning VR/LÍV og eru á samningsviði VR/LÍV.

Félagsmenn FA tryggja að heildarkjör þeirra verslunarmanna sem sinna einnig öryggisgæslu og eru félagsmenn hjá VR/LÍV séu ekki lægri en lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningi VR/LÍV og FA þó samsetning launa sé með öðrum hætti en kjarasamningur segir til um.

Samkomulag SA og ASÍ 2008 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands hafa með vísan til laga nr. 151/2006 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum komið sér saman um eftirfarandi reglur um fyrirkomulag upplýsingagjafar og samráðs innan fyrirtækja að því er varðar forsvar og útreikning á fjölda starfsmanna.

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga- og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70.

Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. Samstarfsnefnd

- 3.1. Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekenda og tveimur fulltrúum starfsmanna.
- 3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir.

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið.

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á.

Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan hennar.
- 3.4. Samráð við starfsmenn samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal eiga sér stað á vettvangi samstarfsnefndarinnar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan samstarfsnefndarinnar.
- 3.5. Samstarfsnefnd setur sér starfsreglur.
- 3.6. Fulltrúar atvinnurekanda bera ábyrgð á að kalla samstarfsnefndina saman en miða skal við að hún komi saman ekki sjaldnar en tvisvar á ári nema samkomulag verði um annað í nefndinni.
- 3.7. Upplýsinga- og samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn, eða eftir atvikum starfsmenn, hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt framangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

Í fyrirtækjasamstæðum með sjálfstæðum dótturfélögum er með samkomulagi í samstarfsnefndum viðkomandi dótturfélaga heimilt að stofna sameiginlega samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna.

Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin.

Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja.

Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

Samráðsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum samningsaðila skal fjalla um framkvæmd samningsins svo og útfærslu og túlkun einstakra ákvæða eftir því sem þurfa þykir.

Komi upp ágreiningur um túlkun samningsins er viðkomandi aðilum heimilt að vísa honum til nefndarinnar sem skal þá leitast við að ná sáttum.

FYLGISKJAL 2011 VEGNA STARFSMANNAVIÐTALA

Í 2. mgr. gr. 1.2.2. í kjarasamningi LÍV/VR og SA er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur. Sú framkvæmd að vinnuveitandi bjóði starfsmönnum viðtal um störf sín hefur aukist.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði vinnuveitandi og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns. Samningsaðilar hafa sett fram leiðbeiningar um hvað er t.d. eðlilegt að ræða í slíkum viðtölum.

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuaðstaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Laun. Sé ekki ákveðið að ræða þau sérstaklega, þá síðar innan ársins.
- Önnur starfskjör.

FYLGISKJAL 2008 UM LAUN Í ERLENDUM GJALDMIÐLI - SAMNINGSFORM

Fyrirtækið ehf., kt. _____ annars vegar og _____ kt. _____
hins vegar, gera með sér svofellt samkomulag um að tengja hluta launa við gengi erlends
gjaldmiðils eða greiðslu hluta launa í erlendum gjaldmiðli, á grundvelli ákvæðis kjarasamnings
_____ þar um.

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

- Tenging hluta launa við erlendan gjaldmiðil
- Greiðsla hluta launa í erlendum gjaldmiðli

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP

Annar gjaldmiðill, hvaða _____

Hluti fastra launa eða heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil:

- Hluti fastra launa greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil
- Hluti heildarlauna greidd/tengd við erlendan gjaldmiðil

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%

Annað hlutfall, hvaða _____

Samningur þessi er gerður í tvíriti og skal hvor aðili samningsins halda eintaki.

Dagsetning: _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Fylgiskjal - vinnudagar 2019

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	104	104	104	104
Frídagar	13	13	13	13
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	224	223	221	218
Samtals	365	365	365	365

Fylgiskjal - vinnudagar 2020

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	104	104	104	104
Frídagar	12	12	12	12
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	226	225	223	220
Samtals	366	366	366	366

Fylgiskjal vinnudagar 2021

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	104	104	104	104
Frídagar	10	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	227	226	224	221
Samtals	365	365	365	365

Fylgiskjal vinnudagar 2022

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	105	105	105	105
Frídagar	9	9	9	9
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	227	226	224	221
Samtals	365	365	365	365

FYLGISKJAL MEÐ KJARASAMNINGI FRÁ 6. SEPTEMBER 1984 VEGNA GR. 2.2.3. UM VINNU Á LAUGARDÖGUM OG SUNNUDÖGUM

Þegar unnið er á laugardögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í yfirvinnu, enda þótt unnið sé skemur. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum skal aldrei greiða minna en sem svarar 1 klst. lengur en nemur unnum tíma. Þetta gildir þó ekki í reglubundinni vaktavinnu, s.s. í söluturnum. Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum skal greiða tímunn eigi skemur en frá kl. 09:00.

Samkvæmt ofanrituðu eru hér tekin nokkur dæmi:

	Vinnutími	Greiddur tími
Kl.	09:00 - 11:00	4 klst. (matartími ekki tekinn)
-	09:00 - 12:00	4 klst. -
-	09:00 - 13:00	5 klst. -
-	09:00 - 16:00	8 klst. -
-	10:00 - 12:00	4 klst. -
-	10:00 - 13:00	4 klst. -
-	10:00 - 14:00	5 klst. -
-	10:00 - 15:00	6 klst. -
-	10:00 - 16:00	7 klst. -
-	11:00 - 13:00	4 klst. -
-	11:00 - 15:00	6 klst. -
-	09:00 - 14:00	5,5 klst. (sé matartími t.d. 1/2 klst.)
-	09:00 - 15:00	6,5 klst. -
-	09:00 - 16:00	7,5 klst. -

LAUNATAXTAR

Launataxtar 1. apríl 2019

Verslunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Yngri en 16 ára unglingar	238.808	1.521,07	2.480,02	3.283,61
16 og 17 ára unglingar	254.728	2.645,35	2.645,35	3.502,51
Byrjunarlaun	318.410	3.306,69	3.306,69	4.378,14

Orlofsuppbót 50.000

Desemberuppbót 92.000

Álag 26.000 kr. greidd á orlofsuppbót greiðist eigi síðar en 2. maí 2019.

Launataxtar 1. janúar 2020

Verslunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Yngri en 16 ára unglingar	238.808	1.552,11	2.480,02	3.283,61
16 og 17 ára unglingar	254.728	1.655,58	2.645,35	3.502,51
Byrjunarlaun	318.410	2.069,48	3.306,69	4.378,14

Orlofsuppbót 51.000

Desemberuppbót 94.000

Launataxtar 1. apríl 2020

Verslunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Yngri en 16 ára unglingar	256.808	1.669,10	2.666,95	3.531,11
16 og 17 ára unglingar	273.928	1.780,37	2.844,74	3.766,51
Byrjunarlaun	342.410	2.225,46	3.555,93	4.708,14

Orlofsuppbót 51.000

Desemberuppbót 94.000

Launataxtar 1. janúar 2021

Verslunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Yngri en 16 ára unglingar	274.808	1.786,09	2.853,88	3.778,61
16 og 17 ára unglingar	293.128	1.905,16	3.044,13	4.030,51
Byrjunarlaun	366.410	2.381,45	3.805,17	5.038,14

Orlofsuppbót 52.000

Desemberuppbót 96.000

LAUNATAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2022

Verzlunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Yngri en 16 ára unglingar	293.558	1.907,96	3.048,60	4.036,42
16 og 17 ára unglingar	313.128	2.035,15	3.251,83	4.305,51
Byrjunarlaun	391.410	2.543,94	4.064,79	5.381,89
Orlofsuppbót 53.000				
Desemberuppbót 98.000				

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður og hollustuhættir	Kaflí	6.
Aðgangur að gögnum	Gr.	12.3.
Aðstaða til innheimtu	Gr.	10.2.
Aksturskostnaður	Gr.	3.5.
Almennt um uppsögn	Gr.	11.2.1.
Atkvæðagreiðsla kjarasamnings	Kaflí	15.
Ágreiningur	Gr.	6.4.
Ákvörðun orlofstöku	Gr.	4.3.
Áunnin réttindi	Kaflí	13.
Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	Gr.	13.2.
Ávöxtun	Gr.	9.4.2.
Bakvaktir	Gr.	2.1.5.1.
Bakvaktir og ónæði vegna síma	Gr.	2.1.5.
Bætur vegna tímabundinnar örorku	Gr.	8.6.6.
Bætur vegna varanlegrar örorku	Gr.	8.6.5.
Daglegur hvíldartími	Gr.	2.4.1.
Dagpeningagreiðslur erlendis	Gr.	3.6.
Dagvinna	Gr.	2.1.
Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag	Gr.	2.1.8.
Deilitölur	Gr.	1.7.
Deilitölur vegna dagkaups og orlofs	Gr.	1.7.2.
Deilitölur vegna tímakaups	Gr.	1.7.1.
Desemberuppbot	Gr.	1.4.1.
Dánarbætur	Gr.	8.6.4.
Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	Gr.	8.6.
Efni ráðningarsamnings	Gr.	1.11.2.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr.	3.3.
Félagsgjöld	Kaflí	10.
Fjarvistir vegna veikinda barna	Gr.	8.5.
Forgangsréttur til vinnu	Kaflí	5.
Framkvæmd hópuþsagna	Gr.	11.3.3.
Framkvæmd vinnutímastyttingar	Gr.	2.1.10.
Frekari réttur	Gr.	12.8.
Frestun á vikulegum frídegi	Gr.	2.4.4.
Frávik og frítökuréttur	Gr.	2.4.2.
Frí fyrir yfirvinnu	Gr.	2.1.6.

Frí vegna álags og lengri afgreiðslutíma verslana í desember	Gr.	2.1.7.
Frídagar	Gr.	2.3.1.
Frídagar og stórhátíðardagar	Gr.	2.3.
Fundir	Gr.	12.5.
Fyrirtækjasamningar	Kaflí	14.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	Gr.	14.1.
Fæðingarorlof	Gr.	4.6.
Fæðis- og flutningskostnaður	Gr.	3.4.1.
Gerð ráðningarsamninga	Gr.	1.11.1.
Gildissvið	Gr.	11.3.1.
Gildissvið slysstryggingar	Gr.	8.6.2.
Gildistími	Kaflí	16.
Gildistími bótafjárhæða	Gr.	8.6.8.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr.	8.3.1.
Greiðslutímabil yfirvinnu	Gr.	1.10.2.
Hámarksvinnutími á 16 vikna tímabili	Gr.	2.1.3.
Helgarfrí í verslunum	Gr.	2.4.6.
Hirsla og sími	Gr.	12.4.
Hópuppsagnir	Gr.	11.3.
Hlé	Gr.	2.4.5.
Hvöld vegna ferðalaga	Gr.	2.4.7.
Hækkun launa	Gr.	1.2.
Iðgjöld	Gr.	9.4.3.
Innheimta	Gr.	10.1.
Kaup	Kaflí	1.
Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu	Gr.	1.8.
Kauptaxtar	Gr.	1.2.1.
Kostnaður á ferðum sölumanna	Gr.	3.4.2.
Kvartanir	Gr.	12.6.
Laun	Gr.	1.3.
Laun í erlendum gjaldmiðli	Gr.	1.12.
Laun í veikinda- og slysaförföllum	Gr.	8.2.
Laun í veikinda- og slysaförföllum á fyrsta ári	Gr.	8.2.1.
Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár	Gr.	8.2.2.
Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum	Gr.	8.1.2.
Launanefnd	Gr.	1.3.1.
Launaseðill	Gr.	1.10.1.

Lífeyrissjóðir	Gr.	9.4.
Læknisvottorð	Gr.	8.3.
Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	Gr.	6.1.
Lögbundið orlof	Gr.	4.1.1.
Lágmarkshvöld	Gr.	2.4.
Lágmarkslaun	Gr.	1.1.
Matartímar utan dagvinnutímabils	Gr.	3.2.
Mæðraskoðun	Gr.	8.4.
Mánaðarlaun ungmenna	Gr.	1.1.1.
Námskeið	Gr.	1.6.
Námskeið sölumanna	Gr.	1.6.3.
Námskeið utan vinnutíma	Gr.	1.6.2.
Orlof	Kafli	4.
Orlofsauki	Gr.	4.1.2.
Orlofslög	Gr.	4.5.
Orlofsréttur	Gr.	4.1.
Orlofssjóður	Gr.	9.2.
Orlofstaka utan orlofstímabils	Gr.	4.2.
Orlofsuppbót	Gr.	1.4.2.
Ónæði vegna síma	Gr.	2.1.5.2.
Ráðningarsamningar	Gr.	1.11.
Reglur um kaupgreiðslur	Gr.	1.10.
Reglur um matstað	Gr.	6.2.
Samfelldur dagvinnutími	Gr.	2.1.1.
Samkeppnisákvæði	Gr.	1.11.4.
Samkomulag um skipulag vinnutíma	Gr.	2.1.2.
Samningsforsendur	Gr.	16.2.
Samráð	Gr.	11.3.2.
Sjúkrakostnaður	Gr.	8.1.1.
Sjúkrasjóður	Gr.	9.1.
Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður, lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður	Kafli	9.
Skipulag menntunar	Gr.	1.6.1.
Skipulag vinnutíma á ársgrundvelli	Gr.	2.5.3.
Skráning með stimpilklukku	Gr.	2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr.	2.5.
Skýrslur um starfsmannahald	Gr.	10.3.

Starfræksla lífeyrissjóða	Gr.	9.4.1.
Starfs- og endurmenntunarsjóður	Gr.	9.3.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr.	9.5.
Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna	Gr.	9.4.4.
Stórhátíðardagar	Gr.	2.3.2.
Stórhátíðarvinna	Gr.	2.2.2.
Stórhátíðarvinna	Gr.	1.8.2.
Stöðumat og starfsreynsla	Gr.	1.5.
Störf erlendis	Gr.	1.11.3.
Sveigjanlegur vinnutími	Gr.	2.1.4.
Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum	Gr.	11.2.3.
Tími til trúnaðarstarfa	Gr.	12.2.
Trúnaðarmannanámskeið	Gr.	12.7.
Trúnaðarmenn	Kaflí	12.
Tryggingar atvinnurekenda	Gr.	8.6.7.
Tryggingar og tjónabætur	Gr.	7.2.
Tryggingarskylda	Gr.	8.6.1.
Um atkvæðagreiðslu	Gr.	15.1.
Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	Gr.	2.6.
Um vinnu á laugardögum og sunnudögum	Gr.	2.2.3.
Uppsagnarfrestur	Kaflí	11.
Uppsögn ráðningarsamninga	Gr.	11.2.
Útkall	Gr.	1.9.
Val trúnaðarmanna	Gr.	12.1.
Veikindi í orlofi	Gr.	4.4.
Verkfæri og vinnuföt	Kaflí	7.
Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar	Gr.	9.4.5.
Viðtal um ástæður uppsagnar	Gr.	11.2.2.
Viðurlög	Gr.	11.2.4.
Viðurlög við vanrækslu starfsmanns	Gr.	6.3.1.
Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda	Gr.	6.3.2.
Vikulegur frídagur	Gr.	2.4.3.
Vinna utan samningssvæðis	Gr.	3.4.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr.	7.1.
Vinnuhlé í dagvinnu	Gr.	3.1.
Vinnuhlé, matartímar, fæðis- og flutningskostnaður	Kaflí	3.
Vinnuslys og atvinnusjúkdómur	Gr.	8.1.

Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	Kaflí	8.
Vinnutími	Kaflí	2.
Vísitala og vísitölutenging bóta	Gr.	8.6.3.
Yfirvinna	Gr.	1.8.1.
Yfirvinna	Gr.	2.2.1.
Yfirvinna og stórhátíðarvinna	Gr.	2.2.
Ýmis vinnutímaákvæði	Gr.	2.1.9.
Öryggisbúnaður	Gr.	6.3.

