

KJARASAMNINGUR MILLI VR OG SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

GILDIR FRÁ 1. APRÍL 2019 TIL 1. NÓVEMBER 2022

KJARASAMNINGUR MILLI VR OG SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

GILDIR FRÁ 1. APRÍL 2019 TIL 1. NÓVEMBER 2022

Útgefandi: VR
Umbrot: Tómas Bolli
Prentun: Oddi

EFNISYFIRLIT

1.	Kaup	10
1.1.	Launataxtar	10
1.2.	Launamyndun	11
1.3.	Desember- og orlofsuppbót	14
1.4.	Stöðumat og starfsreynsla	16
1.5.	Námskeið	16
1.6.	Deilitölur	17
1.7.	Kaup fyrir eftirvinnu, næturvinnu, yfirvinnu og stórhátiðarvinnu	17
1.8.	Útkall	18
1.9.	Reglur um kaupgreiðslur	18
1.10.	Laun í erlendum gjaldmiðli	19
1.11.	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	20
1.12.	Samkeppnisákvæði	21
2.	Vinnutími	22
2.1.	Dagvinna	22
2.2.	Eftir-/yfir- og stórhátiðarvinna	24
2.3.	Frídagar og stórhátiðardagar	25
2.4.	Lágmarkshvöld	25
2.5.	Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana	27
2.6.	Skráning vinnutíma	27
2.7.	Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	28
2.8.	Bakvaktir	28
2.9.	Um ónæði vegna síma	28
3.	Matar- og kaffítímar, fæðis- og flutningskostnaður	29
3.1.	Matar- og kaffítímar í dagvinnu	29
3.2.	Matar- og kaffítímar utan dagvinnutímabils	29
3.3.	Um vinnu í matar- og kaffitímum	30
3.4.	Ferðir til og frá vinnustað	30
3.5.	Vinna utan samningssvæðis	30
3.6.	Aksturskostnaður	31
3.7.	Dagpeningagreiðslur erlendis	31
4.	Orlof	32
4.1.	Orlofsréttur	32
4.2.	Orlofstaka utan orlofstímabils	32
4.3.	Orlofsauki	32
4.4.	Ákvörðun orlofstöku	32
4.5.	Veikindi og slys í orlofi	32
4.6.	Orlofslög	33
4.7.	Fæðingarorlof	33

5.	Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	34
5.1.	Skilgreining	34
5.2.	Markmið	34
5.3.	Viðræðuheimild	34
5.4.	Ráðgjafar	34
5.5.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	34
5.6.	Upplýsingamiðlun	35
5.7.	Heimil frávik	35
5.8.	Endurgjald starfsmanna	36
5.9.	Gildistaka, gildissvið og gildistími	37
5.10.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	37
5.11.	Meðferð ágreinings	37
6.	Aðbúnaður og hollustuhættir	38
6.1.	Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	38
6.2.	Reglur um matstað	38
6.3.	Öryggisbúnaður	38
6.4.	Ágreiningur	39
7.	Verkfæri og vinnuföt	40
7.1.	Vinnu- og hlífðarföt	40
7.2.	Tryggingar og tjónabætur	40
8.	Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum	41
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	41
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum	41
8.3.	Læknisvottorð	42
8.4.	Mæðraskoðun	42
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	42
8.6.	Dánar- og örorkutryggingar	43
9.	Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður	46
9.1.	Sjúkrasjóður	46
9.2.	Orlofssjóður	46
9.3.	Starfsmenntasjóður	46
9.4.	Lífeyrissjóðir	46
9.5.	Starfsendurhæfingarsjóður	47
10.	Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV	48
10.1.	Réttur til vinnu	48
10.2.	Réttur til aðildar að VR/LÍV	48

11.	Félagsgjöld	49
11.1	Innheimta	49
11.2	Aðstaða til innheimtu	49
11.3	Skýrslur um starfsmannahald	49
12.	Uppsagnarfrestur	50
12.1.	Uppsagnarfrestur	50
12.2.	Framkvæmd uppsagna	50
12.3.	Hópuþpagnir	51
13.	Trúnaðarmenn	53
13.1.	Val trúnaðarmanna	53
13.2.	Tími til trúnaðarstarfa	53
13.3.	Aðgangur að gögnum	53
13.4.	Hirsla og sími	53
13.5.	Fundir	53
13.6.	Kvartanir	53
13.7.	Trúnaðarmannanámskeið	54
13.8.	Réttur til að sækja fundi	54
13.9.	Frekari réttur	54
14.	Áunnin réttindi	55
14.1.	Áunnin réttindi	55
14.2.	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	55
15.	Meðferð ágreiningsmála	56
15.1.	Sáttanefnd	56
16.	Gildistími og samningsforsendur	59
16.1.	Gildistími	57
16.2.	Inngangur og megininntak	57
16.3.	Samningsforsendur	57
	Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl	57
	Bókun 2019 um fagnám í verslun	59
	Bókun 2019 um leiguíbúðafélag	59
	Bókun 2019 um launakerfi	59
	Bókun 2016 vegna almennrar launahækkunar 1. janúar 2016	61
	Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok	61
	Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma	62
	Bókun 2015 um mat á námi til launa	62
	Bókun 2015 um samfelldt starf og áunnin réttindi	63
	Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys	63
	Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna	63
	Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga	63
	Bókun 2015 vegna öryggismála afgreiðslufólks	63

Bókun 2015 um samráðsnefnd	64
Bókun 2014 vegna orlofs- og desemberuppbóta sem greiddar eru út jafnóðum með mánaðarlaunum	64
Bókun 2013 um sameiginlega launastefnu samningsaðila	64
Bókun 2013 um starfsmenntamál	65
Bókun 2013 um skriflega staðfestingu ráðningar	65
Bókun 2013 um lokaákvæði	65
Bókun 2011 um almenna launahækkun	65
Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum	66
Bókun 2011 um vinnufatnað	66
Bókun 2011 um skilgreiningu vakta	66
Bókun 2011 um veikindi og endurhæfingarmál	66
Bókun 2011 um lokun vegna force majeure aðstæðna	67
Bókun 2011 um jafnréttisáherslur	67
Bókun 2011 um skráningu og meðferð persónuupplýsinga	67
Bókun 2011 um upplýsingar og samráð	67
Bókun 2011 um starfsmannaleigur	67
Bókun 2008 um vinnustaðaskilríki	68
Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	68
Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma	69
Bókun 2008 um læknisvottorð	69
Bókun 2008 um tilkynningu	
til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	69
Bókun 2008 um evrópsk samstarfsráð	70
Bókun 2004 um helgarfrí	70
Bókun 2004 um tvo frídaga vegna desembervinnu	70
Bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda	70
Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu	70
Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag	70
Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi	71
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	71
Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál	71
Yfirlýsing ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála	72
Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	73
Fylgiskjal 2011 vegna starfsmannaviðtala	76
Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum	
gjaldmiðli - Samningsform Fylgiskjal vegna vinnudaga 2015	77
Fylgiskjal vegna vinnudaga 2019	78
Fylgiskjal vegna vinnudaga 2020	78
Fylgiskjal vegna vinnudaga 2021	78
Fylgiskjal vegna vinnudaga 2022	78

Sérkjarasamningur milli

VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í apótekum 79

1. gr.	Gildissvið	79
2. gr.	Laun	79
3. gr.	Skófatnaður	79
	Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja	76
	Bókun 1995 um lyfjatekninema	76

Sérkjarasamningur milli

VR/LÍV og SA vegna starfsfólks í gestamóttöku 80

1. gr.	Gildissvið	80
2. gr.	Laun	80
3. gr.	Vinnutími	80
3.1.	Dagvinna	80
3.2.	Yfirvinna	81
4. gr.	Vaktavinna	81
4.1.	Vaktir	81
4.2.	Álag á dagvinnukaup	81
4.3.	Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum	82
4.4.	Næturvaktir	83
5. gr.	Ferðir til og frá vinnustað	83
6. gr.	Vinnufatnaður	83
7. gr.	Fæði	83

Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks hjá

afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum 84

1. gr.	Gildissvið	84
2. gr.	Laun	84
3. gr.	Vinnutími	84
3.1.	Dagvinna	84
3.2.	Eftirvinna, næturvinna, yfirvinna og stórhátíðarvinna	85
3.3.	Heimil frávik vegna vinnuskyldu á frídögum og stórhátíðardögum	85
4. gr.	Neysluhlé	85
5. gr.	Ferðir til og frá vinnustað	85

Kauptaxtar 86

Launataxtar 1. apríl 2019	86
Launataxtar 1. janúar 2020	88
Launataxtar 1. apríl 2020	90
Launataxtar 1. janúar 2021	92
Launataxtar 1. janúar 2022	94

Atriðisorðaskrá 96

1. KAUP

1.1. Launataxtar

1.1.1. Almenn afgreiðslustörf í verslun

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	287.408	311.408	335.408	360.408
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	293.497	317.497	341.497	366.497
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	295.067	319.067	343.067	368.067
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	303.792	327.792	351.792	376.792
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	308.530	332.530	356.530	381.530

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má verkefnaumsjón

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	292.689	316.689	340.689	365.689
Eftir 6 mán. hjá fyrirt.	299.652	323.652	347.652	372.652
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	301.295	325.295	349.295	374.295
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	310.415	334.415	358.415	383.415
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	315.264	339.264	363.264	388.264

Byrjunarlaun miðast við 18 ára aldur.

Við mat á starfsaldri til launa veitir 22 ára aldur rétt til næsta starfsaldursþreps fyrir ofan byrjunarlaun. Sjá gr. 1.4.

1.1.2. Byrjunarlaun og laun ungmenna

Í kjarasamningi þessum miðast byrjunarlaun við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast hæfni til að sinna viðkomandi starfi. Þjálfunartími miðast að hámarki við 300 klst. hjá atvinnurekanda eða 500 klst. í starfsgrein eftir að 16 ára aldri er náð. Á þjálfunartíma er heimilt að greiða 95% af byrjunarlaunum.

Starfsmaður skal leggja fram staðfestingu á starfsreynslu í starfsgrein og er starfsaldur metinn frá og með næstu mánaðamótum eftir að staðfesting liggur fyrir.

Laun 17 ára eru 89% af byrjunarlaunum, laun 16 ára 84%, laun 15 ára 71% og laun 14 ára 62% af sama stofni. Aldursþrep starfsmanna undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

1.1.3. Skrifstofufólk

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	317.530	341.530	365.530	390.530
Eftir 3 ár í starfsgrein	322.189	346.189	370.189	395.189

Framangreind laun skrifstofufólks eru lágmarkslaun. Launakjör skrifstofufólks, sem samningur þessi nær til, ráðast að öðru leyti á markaði.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í tengslum við nám í ferðamálafræðum eiga rétt á launum sem nema 55% af byrjunarlaunum. Skilyrði greiðslu skv. þessu ákvæði er að fyrir liggi þríhliða samningur milli skóla, stéttarfélags og fyrirtækis.

1.1.4. Aðrir samningar

Um laun starfsfólks í gestamóttöku, afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum (samsett störf) og apótekum vísast til viðkomandi samninga.

1.2. Launamyndun

1.2.1. Hækkun launa

Kauptaxtar

Í stað aðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. apríl 2019, 1. apríl 2020, 1. janúar 2021 og 1. janúar 2022. Byrjunarlaun miðast við 18 ára aldur.

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

Kauptaxtar hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal.

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. 86.

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 þremur fulltrúum tilnefndum af SA og þremur fulltrúum tilnefndum sameiginlega af samninga-nefndum þeirra félaga sem aðild eiga að kjarasamningum, dags. 3. apríl 2019.

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 árána 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðra bráðabirgðatölna 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 kauptaxtaauki vegna launaþróunar, að tilteknum skilyrðum uppfylltum.

Launa- og forsendunefnd skal greina tilefni til greiðslu kauptaxtaauka á grundvelli launaþróunar. Nefndin skal bera saman launaþróun skv. launavísitölu Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað (leiðrétttri með aðferð skv. tillögu dr. Kims Ziechang sem lýst er í skýrslu hans, dags. 5. nóv. 2019) við hlutfallslega breytingu hæsta virka launaflokks SGS (lfl. 17 e. 5 ár). Viðmiðunartímabil samanburðarins er desembermánuður 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 kauptaxta. Kaup-taxtaauki bætist við kaup-taxta frá 1. maí.

1.2.2. Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. 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. Vinnuveitandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsmanns og að kjör hans heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski starfsmaður 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.

Sjá fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala, bls. 76, sem felur í sér leiðbeiningar um hvað sé eðlilegt að ræða í slíkum viðtölum.

1.2.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 171,15 unnar stundir á mánuði (39,5 stundir á viku), frá 1. janúar 2020 er um að ræða fullar 167,94 unnar stundir á mánuði (38,75 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir):

1. apríl 2019	317.000 kr. á mánuði.
1. apríl 2020	335.000 kr. á mánuði.
1. janúar 2021	351.000 kr. á mánuði.
1. janúar 2022	368.000 kr. á mánuði.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná ofangreindum tekjum en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hvers konar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Launauppbót vegna lágmarkstekjutryggingar skerðist ekki vegna samningsbundinnar launahækkunar vegna aukinnar menntunar sem samningsaðilar standa sameiginlega að.

Laun fyrir vinnu umfram 171,15 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi. Reikna skal með tölunni 167,94 frá og með 1. janúar 2020 sbr. 2. kafla.

1.3. Desember- og orlofsuppbót

1.3.1. 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.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 1.687,5 klst. fyrir skrifstofu og 1.777,5 klst. í verslun. Frá 1. janúar 2020 verða ofangreindar tölur miðað við 45 mínútna vinnutíma styttingu á viku 1.653,75 klst. á skrifstofu og 1.743,75 klst. í verslun.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. 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 gjaldlega uppbótarinnar.

1.3.2. 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.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 1.687,5 klst. fyrir skrifstofu og 1.777,5 klst. í verslun. Frá 1. janúar 2020 verða ofangreindar tölur miðað við 45 mínútna styttingu vinnutíma á viku 1.653,75 klst. á skrifstofu og 1.743,75 klst. í verslun.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

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

1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. 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.

1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum

Heimilt er með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda að fella niður eða lækka orlofs- og/eða desemberuppbót og veita samsvarandi frí í staðinn sem tekur mið af launum hvers og eins. Frí þetta skal veita í heilum eða hálfum dögum.

Dæmi:

Miðað er við laun starfsmanns sem hefur 350.000 kr. fyrir fullt starf í dagvinnu hvern unninn mánuð. Dagkaup hans er því 16.151 kr. (350.000 kr./21,67). Orlofsuppbót er 50.000 kr. (2019). Fyrir 50.000 kr. geta starfsmaður og vinnuveitandi samið um að starfsmaðurinn fái þrjá frídaga á launum (16.151 kr. x 3) auk þess sem greiddar eru 1.547 kr. sem eftirstöðvar af orlofsuppbót.

1.4. 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.

Þegar starfsmaður, sem ekki er ráðinn sem staðgengill yfirmanns, leysir yfirmann sinn af í störfum, t.d. vegna orlofs eða veikinda, og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur, skal undirmaður eiga rétt til umbunar fyrir slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og því starfsálagi sem hann verður fyrir. Aðilar skulu semja um slíka umbun áður en til afleysingar kemur.

Mat á starfsaldri til launa telst frá því að starfsmaður hefur störf í fyrirtæki án tillits til aldurs hans og getur það fyrst farið fram eftir að starfsmaður hefur náð rétti til byrjunarlaunabreps. Við mat á starfsaldri sem unglingar/starfsmenn hafa þannig áunnið sér fyrir þann tíma með hlutastarfi skal miðað við unninn tíma. Finna má tímafjölda út frá áætluðum meðallaunum en fullt ársstarf telst 1.800 klst.

Við mat á starfsaldri til launa veitir 22 ára aldur rétt til næsta starfsaldursbreps fyrir ofan byrjunarlaun. Það gildir þó ekki gagnvart skrifstofufólki.

Krefjast vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi. Að öðru leyti vísast um starfsaldur til viðeigandi launataflna og samninga.

1.5. Námskeið

1.5.1. Námskeið í vinnutíma

Sé starfsmanni gert að sækja námskeið sem samningsaðilar standa sameiginlega að skal það haldið í vinnutíma án skerðingar launa. Námskeiðin skulu á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna.

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 í hans eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

1.5.2. Námskeið utan vinnutíma

Á námskeiðum sem starfsmanni er gert að sækja utan vinnutíma síns skal hann fá greidd samningsbundin tímalaun fyrir helming námskeiðsstunda, dag-, eftir- 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.

1.5.3. 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 í gr. 2.1.2. (um vinnutíma) og gr. 3.5.3. (um kostnað á ferðum).

1.6. Deilitölur

1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups

1.6.1.1. Kaffítímar teknir

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 170 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir en með tölunni 160 hvað skrifstofufólk varðar.

Frá 1. janúar 2020 er dagvinnutímakaup hvers starfsmanns fundið með því að deila tölunni 167,94 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir en með tölunni 159,27 hvað skrifstofufólk varðar.

1.6.1.2. Engir kaffítímar teknir

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 158,5 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir en með tölunni 157,1 hvað skrifstofufólk varðar.

Frá 1. janúar 2020 er dagvinnutímakaup hvers starfsmanns fundið með því að deila tölunni 155,3 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 153,86 hvað skrifstofufólk varðar.

1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

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

1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, næturvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

Um útreikning á yfirvinnulaunum fer skv. ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar.

1.7.1. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8235% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð (39½ klst. að jafnaði á viku), upp að 167,94 klst. frá 1. janúar 2020 (38 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 171,15 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Frá 1. janúar 2020 skal miða við 167,94 klst.

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8824% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 171,15 klst. vinnu hvern mánuð. Frá 1. janúar 2020 skal miða við 167,94 klst.

1.7.2. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,875% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð (37½ klst. að jafnaði á viku), upp að 159,27 klst. frá 1. janúar 2020 (36 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 162,5 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Frá 1. janúar 2020 skal miða við 159,27 klst.

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,9375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 162,5 klst. vinnu hvern mánuð. Frá 1. janúar 2020 skal miða við 159,27 klst.

1.7.3. Stórhátíðarkaup

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu þar sem vetrarfrí eru veitt skv. sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar.

Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.9.1. Launaseðill

Starfsmaður skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu, eftirvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í eftir-, nætur- og yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

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

1.9.2. Greiðslutímabil eftir-/nætur- og yfirvinnu

Öll eftir-, nætur- og yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

1.10. 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 lágmarkstaxi kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

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

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

Launahækkanir 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 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 – Samningsform, bls. 77.

1.11. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.11.1. Gerð ráðningarsamninga

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en 8 klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Brjótí atvinnurekandi gegn ákvæðum þessarar greinar getur það varðað hann skaðabótum.

1.11.2. Breytingar

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti (sbr. 1.11.1.) eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

1.11.3. Tilfallandi störf

Ákvæði gr. 1.11.1. og 1.11.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

1.11.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda

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

1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku, vikulegan vinnutíma eða starfshlutfall.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar skv. 6.-9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.11.5. 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. 1.11.4. 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.

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

1.12. 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 ósanngjörnum 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 samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera víðtækt, 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 ósanngjörnum 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.

2. VINNUTÍMI

2.1. Dagvinna

2.1.1. Dagvinnutími í verslunum

Virkur vinnutími í verslunum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 9:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími í verslunum án neysluhléa 35,83 klst. á viku. Séu kaffítímar teknir er vinnutími 38,75 klst. á viku.

2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna

Virkur vinnutími skrifstofufólks og sölumanna, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 15 mínútur á viku. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. og er vikulegur vinnutími þá 37½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/ eða styttri matartíma.

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími skrifstofufólks án neysluhléa 35,50 klst. á viku. Séu kaffítímar teknir er vinnutími 36,75 klst. á viku.

- Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið) og gr. 3.5.3. (um kostnað á ferðum).

2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum

2.1.3.1. Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími afgreiðslufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 8:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími í verslunum án neysluhléa 35,83 klst. á viku. Séu kaffítímar teknir er vinnutími 38,75 klst. á viku.

2.1.3.2. Aðstoðar fólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00–17:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem

þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar í hverjum stað.

Frá 1. janúar 2020 verður virkur vinnutími í brauðgerðarhúsum án neysluhléa 35,83 klst. á viku. Séu kaffitímar teknir er vinnutími 38,75 klst. á viku.

Heimilt er að samræma matar- og kaffitíma aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum matar- og kaffitímum annarra sem þar vinna enda sé haft fullt samráð um þá samræmingu.

2.1.4. Dagvinna fyrir kl. 9:00

Heimilt er þó að dagvinnutími hefjist fyrir kl. 9:00 að morgni eftir því sem heppilegast verður talið fyrir hverja sérgrein eða fyrirtæki. Þó getur dagvinna aldrei hafist fyrir kl. 7:00 að morgni.

2.1.5. Samfelldur dagvinnutími

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

2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu

Hefjist dagvinna að einhverju leyti fyrr að morgni, byrjar eftir-/yfirvinna þeim mun fyrr.

2.1.7. Frí fyrir dagvinnu

Vinnuveitanda og starfsmanni er heimilt að gera skriflegt samkomulag um annað skipulag vinnutíma innan dagvinnutímabils með þeim hætti að starfsmaður skili vinnu innan dagvinnutímabils umfram 39½ klst. (37½ klst.) og safni þeim umframtímum í heila og hálfa daga til frítöku á launum síðar.

Frá 1. janúar 2020 er miðað við 38 klst. og 45 mínútur (36 klst. og 45 mínútur).

2.1.8. Frí í stað eftir-/nætur- og yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda að safna frídögum vegna eftir-/nætur-/yfirvinnu á þann hátt að eftir-/nætur-/yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og eftir-/nætur- og yfirvinnutímakaups er greiddur við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna eftir-/nætur-/yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar.

Skýring:

Ein klukkustund í eftirvinnu reiknast sem 1,4 klst. í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,5 klst. í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,662 klst. í dagvinnu á skrifstofu og 1,765 í verslun.

Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1. maí ár hvert eða við starfslok skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.

2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag

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

2.1.10. Ýmis vinnutímaákvæði

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

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

Um vinnutíma á ársgrundvelli vísast til fylgiskjals um ársvinnutíma.

-Sjá bókun 2004 um helgarfrí.

2.1.11. 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. Eftir-, nætur-/yfir- og stórhátíðarvinna

2.2.1. Eftirvinna

Eftirvinna 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., upp að 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð.

Vinnustundafjöldi breytist frá 1. janúar 2020 í samræmi við ákvæði greinar 2.1.11. um styttingu vinnuviku.

2.2.2 Næturvinna

Næturvinna telst hver sú vinna sem fer fram á tímabilinu milli kl. 24:00 og kl. 07:00, alla daga, upp að 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð, nema stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.2.

Vinnustundafjöldi breytist frá 1. janúar 2020 í samræmi við ákvæði greinar 2.1.11. um styttingu vinnuviku.

2.2.3. 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., umfram 171,15 klst. (162,5 klst. vegna skrifstofufólks) hvern mánuð.

Vinnustundafjöldi breytist frá 1. janúar 2020 í samræmi við ákvæði greinar 2.1.11. um styttingu vinnuviku.

2.2.4. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

2.2.5. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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

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

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. 23:00–6:00.

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, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 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 8 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. 4 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 fjarri heimili/aðsetri nema í eðlilegu framhaldi söfnunar.

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 frávik 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 ófyrir-séðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktálags.

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 ákveðið 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 6 klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.

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

2.5. Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana

Vegna sérstaks vinnuálags hjá starfsmönnum á kassa á föstudögum og síðasta vinnudag fyrir almennan frídag, sem ber upp á mánudag til föstudags, skal veita starfsmönnum, sem hafa a.m.k. þriggja tíma samfellda viðveru eftir kl. 16:00, 15 mínútna hlé á tímabilinu kl. 16:00–19:00 enda sé ekki tekið kvöldmatarhlé á áðurnefndum dögum.

2.6. Skráning vinnutíma

2.6.1. 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 eftir-/nætur-/yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst., ef um ítrekuð tilvik er að ræða.

Byrjuð ¼ klst. unninnar eftir-/nætur-/yfirvinnu telst sem ¼ klst.

2.6.2. Skráning með stimpilklukku

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

2.7. 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 fastráðs fólks, sbr. gr. 2.1., þ.e. 39½ klst. eða 37½ klst.

Vinnustundaföldi breytist frá 1. janúar 2020 í samræmi við ákvæði greinar 2.1.11. um styttingu vinnuviku.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga, starfsaldurs- hækkanir 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 samfelld 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 ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

2.8. Bakvaktir

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum, skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., verður ofangreint hlutfall 50%.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum, skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., verður ofangreint hlutfall 25%.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og eftir-/yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

2.9. Um ónæði vegna síma

Séu símanúmer starfsmanna gefin upp af hálfu fyrirtækisins skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

3.1.1. Matartímar

Matartími á dagvinnutímabilinu skal vera ½ - 1 klst. á tímabilinu kl. 12:00 - 14:00 og telst hann eigi til venjulegs vinnutíma. Réttur til hádegisverðarhlés miðast við a.m.k. 5 klst. vinnu á dagvinnutímabilinu.

3.1.2. Kaffitímar

Hjá afgreiðslufólki skal kaffitími vera 35 mín. á dag miðað við dagvinnu. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mín. á dag miðað við dagvinnutíma. Fólk sem vinnur hluta úr degi skal fá hlutfallslegan kaffitíma. Fella má niður eða stytta kaffitíma með samkomulagi á vinnustað og styttest vinnutími sem því nemur.

3.2. Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils

3.2.1. Kvöldmatartími

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00–20:00 og greiðist hann með eftir-/yfirvinnukaupi eftir því sem við á. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

Dæmi 1:

Unnið er til kl. 19:10. Greiddar eru 10 mínútur á eftir-/yfirvinnukaupi eftir atvikum vegna vinnutíma til kl. 19:10. Einnig eru greiddar aukalega 10 mínútur í yfirvinnu vegna unnins matartíma.

Dæmi 2:

Unnið er til kl. 21:00. Starfsmaður fær 40 mínútur í matartíma. Vinnutíminn milli kl. 19:00–20:00 greiðist á eftirvinnukaupi til hlutastarfsmanna en yfirvinnukaupi til starfsmanna í fullu starfi. Einnig eru greiddar 20 mínútur á yfirvinnukaupi vegna unnins matartíma.

3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar

Starfsmenn í verslunum sem mæta til vinnu kl. 16:00 eða síðar skulu fá greiddar 5 mínútur fyrir hverja unna klst., þó að lágmarki 15 mínútur vegna neysluhléa sem ekki eru tekin. Vinni starfsmaður 4½ klst. eða lengur á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.

3.2.3. Aðrir matar- og kaffitímar

Sé unnið utan dagvinnutímabils skal matartími vera frá kl. 3:00–4:00 og kaffitímar frá kl. 22:00–22:20 og kl. 6:15–6:30.

Á Þorláksmessu er þó heimilt að veita 20 mínútna kaffitíma á tímabilinu frá kl. 21:40-22:20. Ofangreindir matar- og kaffitímar teljast til vinnutíma og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

3.2.4. Matar- og kaffitímar á laugardögum, sunnudögum og frídögum

Með matar- og kaffitíma á laugardögum, sunnudögum og á frídögum, sbr. gr. 2.3., skal fara eftir sömu reglu og um virka daga.

3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum

Sé unnið í matar- eða kaffitímum á dagvinnutímabili eða hluta af þeim skal greiða þá með eftir-/yfirvinnukaupi eftir því sem við á.

3.4. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík, Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Mosfellsbær og Seltjarnarnes), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af vinnuveitanda.

3.5. Vinna utan samningssvæðis

3.5.1. 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.

3.5.2. Hvíld vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda

Ef ekki er um annað samið eða venja hjá viðkomandi starfsmanni eiga starfsmenn sem þurfa að ferðast á vegum vinnuveitanda fram á kvöld eða yfir nótt rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld, sbr. gr. 2.4.1.

3.5.3. Kostnaður á ferðum sölumanna

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluferðum skv. reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluferðum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðarlaun standi söluferð 5 daga eða skemur en 65% álag standi söluferð 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 skv. ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

- Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.5.3. (um námskeið) og gr. 2.1.2. (um vinnutíma).

3.6. 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 opinberum starfsmönnum og öðlast gildi við útgáfu.

3.7. 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

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

Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67 (laugardagar ekki meðtaldir). Fyrstu fimm laugardagar teljast ekki til orlofs.

(Varðandi orlofslaun, skoðist sá fastur starfsmaður sem hefur minnst eins mánaðar uppsagnarfrest).

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem skv. 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 ofangreinds 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 ofangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

4.3. 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.

- Um orlofsuppbót, sjá gr. 1.3.2.

4.4. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi og slys 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 atvinnurekanda, 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 atvinnu-rekanda innan þess frests hvaða lækni annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vörðu.

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 ofangreindir gilda um slys í orlofi.

4.6. Orlofslög

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

4.7. Fæðingarorlof

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni.

Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs skv. 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.

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

- Sjá einnig gr. 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 2.058,82 kr. (350.000 kr./170). Þannig eru orlofsstundir vegna maímánaðar samtals 19,76 stundir (400.000 kr. x 10,17% / 2.058,82 kr.).

Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 217,36 orlofsstundir (11 mán. x 19,76 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2020 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið 2.191,26 kr. (mánaðarlaun hafa hækkað um 18.000 kr., þ.e. frá 1. apríl skv. samningi og reiknast þá 368.000 kr. / 167,94 sem er ný deilitala frá 1. janúar 2020). Orlofslaun launþegans verða því 439.895 kr. (217,36 orlofsstundir x 2.191,26 kr. pr. klst.).

5. FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS

5.1. Skilgreining

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsmanna, allra eða tiltekins hluta, um aðlögun kjarasamnings að þörfum vinnustaðarins.

Fyrirtækjasamningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, er ekki kjarasamningur enda eru samtök atvinnurekenda og stéttarfélög ekki samningsaðilar. Um aðkomu þessara aðila að samningsgerðinni vísast til gr. 5.5.

5.2. Markmið

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. Viðræðuheimild

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félaga taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkálýðsfélögum og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það.

5.4. Ráðgjafar

Báðir aðilar hafa rétt á, starfsmenn og forsvarsmenn fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

5.5. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Fulltrúi viðkomandi stéttarfélags hefur fulla heimild til setu í samninganefnd. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Enn fremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.6. Upplýsingamiðlun

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

Einungis er skylt að veita upplýsingar að því marki sem nauðsynlegt er vegna ákvæða fyrirtækjasamnings.

Samningur, sem gerður er á grundvelli þessa kafla, skal vera aðgengilegur starfsmönnum hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er að upplýsa óviðkomandi um efni hans.

5.7. Heimil frávik

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlagða ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnispætti enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna.

- a. Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- b. Vaktavinna. Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- c. Eftir-/yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta eftir-/yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.

- d. Orlof fyrir eftir-/yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman eftir-/yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en eftir-/yfirvinnuálagið er greitt út.
- e. Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f. Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- g. Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- h. Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til allra hlutaðeigandi starfsmanna og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsmenn halda dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að vinna á nýju frídögum er greitt eftir-/yfirvinnukaup auk dagvinnulauna nema vaktákvæði kjarasamninga kveði á um annað. Hafi frídagur ekki verið tekinn við starfslok skal við uppgjör launa greiða hann með 8 dagvinnustundum, m.v. fullt starf.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki hlutaðeigandi verslunarmannafélags og samtaka vinnuveitenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

5.8. Endurgjald starfsmanna

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingunum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarende skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.9.

5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávík og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að sex mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Eigi síðar en tveimur mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings skulu aðilar taka upp viðræður um endurskoðun og endurnýjun samkomulags um fyrirtækjapátt. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í sams konar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapátti samnings skulu launahækkanir honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.11. Meðferð ágreinings

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar hlutaðeigandi stéttarfélags eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.9. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

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

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

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslu-stað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

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 tiltekinn er í kjarasamningi

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu yfirmenn 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, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það.

6.3.2. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn 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 fastanefndar ASÍ og SA.

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 yfirmanns 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 GREIÐSLUR LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELNUM

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

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 greiða.

Hvað varðar sjúkra- og flutningskostnað teljast slys á beinni leið til og frá vinnu til vinnuslysa.

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum

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

- Sjá lög nr. 19/1979.

Skýring

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

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

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

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt 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. Hafi 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.

– Sjá bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda bls. 70.

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. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð 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 enn fremur gr. 4.7. um fæðingarorlof.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum svo og vaktalági eða eftirvinnuálagi (40%) þar sem það á við.

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

Það er sameiginlegur skilningur aðila að með foreldri sé einnig átt við fösturforeldri 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 fjölskylduástæður 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. Tryggingaskylda

Skylt er atvinnurekenda 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 slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækja-tryggingu, 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 neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. apríl 2019 (462,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir:

Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.6.4. Dánarbætur

Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa 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 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 Örorku-nefnd 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., 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 starfsorku-missinn 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 fyrrgreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

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

Fyrrgreind ákvæði um slysatryggingar 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 hærri 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 verslunar-samtakanna 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. Starfsmenntasjóður

Vinnuveitendur greiða 0,30% af launum félagsmanna í starfsmenntasjóð.

Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,10% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Stjórn sjóðsins staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki.

Stéttarfélögin greiða mótframlag sem svarar einum fjórða af greiddu framlagi vinnu-veitenda til verkefnisins.

– Sjá samkomulag VR/LÍV og SA um starfsmenntamál frá 1. júní 2000.

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir sem starfi skv. 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. reglugerðar Lífeyrissjóðsins sé rétt að Lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

9.4.3. Iðgjöld

Iðgjöld til Lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

Framlag launagreiðenda er 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 0,13%³ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

³Gjald til VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árinu 2019.

10. UM RÉTT TIL VINNU OG AÐILDAR AÐ VR/LÍV

10.1. Réttur til vinnu

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunarmenn sem eru félagsmenn VR eða viðkomandi aðildarfélags LÍV hafa forgangsrétt við ráðningu til allrar almennrar verslunarmannavinnu skv. samningi þessum þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast er séu hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

10.2. Réttur til aðildar að VR/LÍV

Vinnuveitendur hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi félaga þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er félagsmaður og er félagið þá skylt til þess að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins.

11. FÉLAGSGJÖLD

11.1. Innheimta

Vinnuveitendur taki að sér að innheimta árgjöld félagsins gegn stimplaðri kvittun gjaldkera, eða starfsmanns þess, eða með öðrum hætti sem samkomulag verður um.

– Sjá lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks o.fl.

11.2. Aðstaða til innheimtu

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

11.3. Skýrslur um starfsmannahald

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

12. UPPSAGNARFRESTUR

12.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

- 1 vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími,
- 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 mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt 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.

12.2. Framkvæmd uppsagna

12.2.1. Almennt um uppsögn

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

12.2.2. 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 móttækin 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.

12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan 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.

12.2.4. Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabóta-réttarins.

12.3. 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:

12.3.1. Gildissvið

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

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

Það telst ekki til hópuppsagna þegar starfslok verða skv. ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

12.3.2. 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.

12.3.3. 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 bjóðist endurráðning liggi 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 þrír 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.

13. TRÚNAÐARMENN

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. Hirsla og sími

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

13.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast 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.

13.6. Kvartanir

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

13.7. 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.

13.8. Réttur til að sækja fundi

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum VR og 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 SA. 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 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

13.9. 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.

14. ÁUNNIN RÉTTINDI

14.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsmanna 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 eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfellt hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

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

14.2. 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.

15. MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA

15.1. Sáttanefnd

Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi um túlkun samningsins, sem upp koma á samningstímanum, getur hvor aðili fyrir sig vísað til sérstakrar sáttanefndar sem skipuð er tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin skal leitast við að jafna ágreining aðila.

16. GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR

16.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 30. nóvember 2022 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

16.2. Inngangur og megininntak

Kjarasamningurinn felur í sér sérstaka áherslu á kjarabætur til tekjulágs launafólks. Launa-hækkanir samningsins eru allar í formi krónutöluhækkana á kauptaxta og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Í því felst breið sátt á vinnumarkaði um að launafólk með lágar tekjur hækki hlutfallslega meira í launum en þeir sem hærri laun hafa.

Eitt meginmarkmið kjarasamningsins er að stuðla að vaxtalækkun sem gagnast heimilun-um og atvinnulífinu einkar vel. Að mati samningsaðila skapar samningurinn rými fyrir vaxtalækkun sem eykur ráðstöfunartekjur heimila og auðveldar fyrirtækjum að standa undir launahækkunum sem felast í kjarasamningnum. Þá stuðlar vaxtalækkun að lækkun húsaleigu.

Ein forsenda góðra kjara launafólks og fullrar atvinnu er samkeppnishæfni íslensks atvinnu-lífs. Markmið aðila er að standa vörð um kaupmátt launa og stuðla að lágrí verðbólgu og lægri vöxtum til frambúðar.

Í samningnum felst bein tenging milli svigrúms atvinnulífsins til launabreytinga og hækkunar launa. Ákvæði um launaauka vegna framleiðniaukningar tryggir launafólki hlutdeild í ávinningi þegar landsframleiðsla á hvern íbúa eykst umfram tiltekin mörk.

Samningurinn tryggir einnig að launafólk sem tekur laun samkvæmt umsömdum launa-töxtum fylgi almennt launaþróun verði umtalsvert launaskrið á almennum vinnumarkaði.

Samningsaðilar vilja treysta í sessi heilbrigðan vinnumarkað þar sem brot á launafólki líðast ekki með því að lögfestar verði aðgerðir gegn kennitöluflakki og félagslegum undirboðum sem jafnframt tryggi jafna samkeppnisstöðu fyrirtækja.

16.3. 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 efndir 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.

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 stjórnvaldsákvarðanir, 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 stjórnvaldsákvarðanir, 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 standast ekki skal kalla saman sameiginlegan fund samninganefnda fyrrgreindra aðila og framkvæmdastjórnar SA 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 þann 30. september 2020 fellur samningurinn þá úr gildi þann 1. október 2020.

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

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, SAMKOMULÖG OG FYLGISKJÖL

Bókun 2019 um fagnám í verslun

Fagnám í verslun er verkefni sem gefur starfsmönnum kost á að sækja allt að 90 feininga nám og fá hæfni sýna metna til launa. Raunfærnimat á mótí viðmiðum atvinnulífsins verður nýtt til að starfsmenn sem búa yfir tilgreindri hæfni fái hana metna til styttingar á náminu. Námið fer fram í Verslunar-skóla Íslands og verður blanda af fjarnámi, staðbundnum lotum og vinnustaðanámi.

Námið gefur 90 feiningar sem skiptast í 60 feiningar í bóklegum starfstengdum áföngum og 30 feiningar í vinnustaðanámi undir leiðsögn starfsþjálfara á vinnustað.

Námið byggir 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 starfsþjálfara. Stefnt er að því að hefja námið í janúar 2020 en einstaklingur 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 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 launakerfi

Samningsaðilar stefna að því að innleiða nýtt launakerfi sem hluta kjarasamningsins. Meginmarkmið þess er að launasetning innan fyrirtækja verði málefnaleg og sveigjanleg. Launakerfið verði valkostur til útfærslu á vinnustöðum sem heimilt frávik undir 5. kafla kjarasamninga. Ákvæði 5. kafla gilda að öllu leyti hvað varðar upptöku nýs launakerfis í fyrirtækjum. Hlutaðeigandi stéttarfélag, eða stéttarfélag ef fleiri en eitt eiga aðild að samkomulaginu, skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör, sbr. ákvæði þar um í 5. kaflanum.

1. Grundvöllur

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að skilvirkur rekstur fyrirtækja sé forsenda góðra kjara starfsfólks og hóflegs vinnutíma. Stöðugar umbætur sem stuðla að aukinni framleiðni og skilvirkni tryggja rekstur og samkeppnishæfni fyrirtækja. Einn þáttur samkeppnishæfni er að launasetning fyrir-tækja tengist mælanlegum árangursþáttum í launakerfi sem þróað er í samstarfi aðila kjarasamninga.

2. Markmið

Markmið nýs launakerfis er að flokka störf með hlutlægum hætti, fjölga þáttum sem horft er til við launasetningu starfa og útbúa skýr viðmið við launasetningu og launaþróun einstakra starfsmanna. Með nýju launakerfi fá starfsmenn og atvinnurekendur öflugt tækni í hendur sem stuðlar að aukinni fræðslu og starfsþróun, gagnsæi og starfsánægju. Á sama tíma verða til skýrari hvatar fyrir starfsmenn til að þróast í starfi.

Árangursrík uppbygging og innleiðing nýs launakerfis getur stuðlað að aukinni starfsmenntun og starfsþróun og gagnsæi í uppbyggingu launa. Í því felst að skilgreina þarf með markvissum hætti hvernig mat á störfum, hlutverki, færni, ábyrgð og frammistöðu skapar grundvöll fyrir launasetningu og aukinn ávinning starfsmanna og fyrirtækja.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru gerðar kröfur til fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri um að launakerfi og launasetning byggist á hlutlægum og gagnsægum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggi launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. Verkefnið

Verkefnið felst í að þróa einfalt og aðgengilegt launakerfi sem byggist á fáum en skýrum þáttum og geti nýst fyrirtækjum af öllum stærðum og gerðum. Launakerfið þarf að endurspegla misjafnar þarfir fyrirtækja svo unnt sé að byggja á viðeigandi mælikvörðum. Launakerfið felur þannig ekki í sér endanlega skilgreiningu á mælikvörðum eða vægi einstakra þátta heldur er það umgjörð sem starfsfólk og stjórnendur geta þróað í sameiningu og aðlagð að þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

Nýju launakerfi er ætlað að styðja og kallast á við aðra þróun á vinnumarkaði og í tengslum við menntakerfið. Það á m.a. við raunfærnimat á móti störfum og innleiðingu á jafnlaunavottun. Við frekari þróun kerfisins og skilgreiningavinnu á viðmiðum verður m.a. horft til íslenska hæfnirammans. Útgangspunkturinn er að skapa grunn fyrir launasetningu út frá eðli starfsins og hæfni starfsmanns óháð starfsheiti sem verða ekki hluti af þessu kerfi.

Kerfið byggist á fimm meginþáttum og innan hvers þeirra eru nánari viðmið. Þættirnir eru bæði starfstengdir og einstaklingsbundnir. Á grundvelli þáttanna og viðmiðana innan þeirra skapast grundvöllur fyrir launasetningu, þáttunum og viðmiðum innan hvers þáttar. Flokkarnir og dæmi um möguleg þrep í hverjum flokki eru:

Starfstengdir þættir

- Hlutverk: Viðmið í þessum þætti eru t.d. eðli starfs og staða á vinnustað, verkstjórn, umsjón með þjálfun og móttöku nýrra starfsmanna.
- Ábyrgð: Ábyrgð á verkefnum, fólki, vélum, tækjum o.fl.
- Sjálfstæði: Krafa um sjálfstæði í starfi sem getur tengst starfinu í heild eða einstökum þáttum þess.

Einstaklingsbundnir þættir

- Reynsla og þekking: Viðbótarþekking, reynsla og þjálfun sem nýtist í starfi. Almennir hæfnipættir, s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- Almennir hæfnipættir: Samskiptahæfni, frumkvæði, sveigjanleiki o.fl.

4. Framkvæmdaáætlun

Eftir gildistöku þessa kjarasamnings hefjist sameiginleg vinna aðila við þróun nýs launakerfis. Stefnt skal að því að ljúka þeirri vinnu fyrir árslok 2019. Samningsaðilar skulu skipa starfshóp sem skipaður verði þremur fulltrúum stéttarfélaganna, þ.e. einum frá hverjum eftirtalinnna: SGS, VR og stéttarfélagum iðnaðarmanna og þremur fulltrúum Samtaka atvinnulífsins. Starfshópurinn ber ábyrgð á því að verkefnið komi til framkvæmdar og ljúki á tilskildum tíma. Í því felst m.a. heimild til tímabundinnar ráðningar sérfræðings.

Í vinnunni felst útfærsla á þáttum og viðmiðum sem skapa nýtt launakerfi með hliðsjón af þeim grunni sem settur er fram hér að ofan. Í því felst m.a. nákvæmari útlistun á viðmiðum og bein tenging þeirra við launasetningu.

Þegar vinnu við þróun launakerfisins er lokið hefjist annar áfangi, við gerð kynningarefnis og kynningarstarf.

Bókun 2016 vegna almennrar launahækkunar 1. janúar 2016

Launagreiðanda er heimilt að draga frá umsaminni launahækkun á árinu 2016, ótilkynnta almenna hækkun launa starfsmanna sem framkvæmd hefur verið eftir gildistöku kjarasamninga viðkomandi aðildarsamtaka á árinu 2015 og fram að undirskrift þessa samnings, hafi launagreiðandi framkvæmt slíka hækkun launa gagnvart þorra starfsmanna. Þó skal enginn starfsmaður fá minna en 6,2% launahækkun, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu, á tímabilinu 2. maí til 31. desember 2015.

Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil. Samningsaðilar eru sammála um að 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 ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lífa lengur og eru heilsuhaustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki 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 viðræður um skipulag vinnutíma

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega en gengið er út frá því að einfaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

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 SA, 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. okt. 2016 skal liggja fyrir með hvaða hætti skuli greitt fyrir þá hæfni sem metin er í starfi.

Bókun 2015 um samfelldt starf 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 váttryggingarfélög 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 almanna- tryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

Bókun 2015 um könnun á framkvæmd uppsagna

Á samningstímanum mun aðilar sammælast um spurningar sem lagðar verði annars vegar fyrir félagsmenn stéttarfélaganna og hins vegar fyrir aðildarfyrirtæki SA 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 í 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 viðbrögð 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

Með sáttatillögu ríkissáttasemjara hækka orlofs- og desemberuppbætur um 30.000 kr. umfram þá 2,8% hækkun sem gert er ráð fyrir í kjarasamningi frá 21. desember 2013. Hjá verslunarmönnum hækkar orlofsuppbót um 17.300 kr. og desemberuppbót um 12.700 kr. Þar sem samið hefur verið um að orlofs- og desemberuppbætur 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 mánaðarlauna.

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 atvinnulífínu 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 vaktálögum), hvort sem er í formi prósentu eða fastrar fjárhæðar innan dagvinnnumarka, þarf að aðlagja 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;

- a. að auka vægi náms sem metið er til eininga eða viðurkenndrar færni á vinnumarkaði,
- b. að stuðla að auknu samstarfi milli sjóða til hagræðis fyrir fyrirtæki og einstaklinga og koma á sameiginlegri vefgátt fyrir þá,
- c. að ráðast í áttak til að kynna sjóðina og þann ávinning sem þangað er að sækja,
- d. fjalla um með hvaða hætti ráðstafa megi hluta af þeirri hækkan 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 sé 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 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 2011 um almenna launahækkun

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ og SA er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsmaður nýtur á þeim degi þegar hækkun 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 fyllt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrir fram ákveðnum 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 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 fyrir séð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku 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 um skilgreiningu vakta

Samtökin eru sammála um að kortleggja og stefna að endurskoðun vinnutímakafla kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um vaktir, vinnu utan dagvinnutímabils og breytilegt dagvinnutímabil, með samræmingu og aukinn skýrleika að leiðarljósi.

Bókun 2011 um 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 inni 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 um lokun vegna force majeure aðstæðna

Á fyrsta ári frá gildistöku aðalkjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA skal sérstakur vinnuhópur, skipaður fulltrúum ASÍ og SA, taka saman upplýsingar og gögn frá Norðurlöndunum um fyrirkomulag launagreiðslna og/eða bóta til starfsmanna í kjölfar force majeure atvika.

Bókun 2011 um 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:

- Ljúka gerð staðals um framkvæmd stefnu launajafnréttis og í framhaldinu sé unnið áfram við gerð staðals um jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar. Staðla-vinnan er unnin í samstarfi við Staðlaráð Íslands og velferðarráðuneytið. Stefnt er að útgáfu fyrir lok samningstímans.
- 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.
- Gerð sameiginlegs kynningar- og fræðsluefnis fyrir launafólk og fyrirtæki um jafnrétti á vinnumarkaði á samningstímanum.
- 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 um skráningu 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 um 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 um 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 ákveðinn 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 vinnustaðaskilríki

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins ákveða að vinna áfram að innleiðingu og notkun vinnustaðaskilríkja þar sem það á við og beina fyrst sjónum einkum að byggingariðnaði.

Fyrirtæki geta tekið upp vinnustaðaskilríki á eigin forsendum þar sem nafn þeirra og auðkenni koma fram. Kröfurnar sem vinnustaðaskilríki þurfa að uppfylla er að á þau komi fram nafn, mynd og kennitala viðkomandi starfsmanns eða sjálfvirkur möguleiki á tengingu frá starfsmannanúmeri til kennitölu ef hún er ekki skráð á skilríkin.

Viðurkenndir aðilar sem koma á vinnustaði til eftirlits þurfa að hafa opinn og sjálfvirkan aðgang að opinberum gagnaböndum. Mikilvægustu gagnabankarnir eru hjá Þjóðskrá til að sannreyna kennitölu, hjá menntamálaráðuneytinu og sýslumönnum til þess að sannreyna viðurkennd starfsréttindi eða hvort umsókn um slík réttindi hefur verið lögð inn, hjá Ríkisskattstjóra til þess að sannreyna hvort skattkort hafi verið gefið út og hvort einhverjar skattgreiðslur hafi borist (ekki upphæðir), hjá Vinnumálastofnun til að sannreyna hvort tilkynningum hafi verið skilað inn og hjá lífeyrissjóðum til þess að sannreyna hvort iðgjöld hafi verið greidd (ekki upphæðir).

ASÍ og SA eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni. ASÍ og SA eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnaböndum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

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 fræðslufnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Bókun 2008 um endurskoðun á trúnaðarmannakafli kjarasamninga Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði um trúnaðarmannafræðslu í kjarasamning- um á samningstímabilinu í ljósi aukinna og breyttra verkefna trúnaðarmanna.

Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bóta-skyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007.

Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

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 langtímafarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelldt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

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 viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar. Viðræðunefndin 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 vinnuverndar 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. Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

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

Samninganefndir ASÍ og SA skulu taka afstöðu til tillagna viðræðunefndarinnar eigi síðar en 1. 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 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 helgarfrí

Samningsaðilar munu beina því til félagsmanna sinna að skipuleggja vinnutíma afgreiðslufólks verslana, sem vinnur alla virka daga, þannig að það eigi frí a.m.k. 6 helgar af hverjum 18 frá föstudagskvöldi fram á mánudagsmorgun.

Bókun 2004 um tvo frídaga vegna desembervinnu

Með kjarasamningi 2004 hafa tveir frídagar, sem veittir voru vegna lengri vinnutíma í desember, verið felldir úr samningi. Við þá breytingu fá fastráðnir starfsmenn sem eru í a.m.k. 50% starfi við undirritun samningsins og taka laun ofan við samningsbundna launataxta, sbr. gr. 1.1., 0,5% hækkun á grunnlaun. Þeir starfsmenn hafa þó rétt til að taka tvo frídaga vegna lengri vinnutíma í desember án launa.

Vinnuveitanda og starfsmanni er þó heimilt að gera samkomulag um að starfsmaður haldi rétti til tveggja frídaga vegna lengri vinnutíma í desember, án fyrrgreindrar launahækkunar.

Bókun 2000 um óvinnufærni vegna veikinda

Aðilar eru sammála um að auk veikinda og slysatilvika verði veikindaréttur skv. samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega læknisáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að í fyrirtækjum þróist gegnsærri launakerfi sem endurspeglir með eðlilegum hætti mat á frammistöðu, menntun, starfshæfni og öðru því sem er ákvarðandi um framlag starfsmanna til verðmætasköpunar fyrirtækis.

Bókun 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 1995 um svarta atvinnustarfsemi

Samningsaðilar eru sammála um að leita leiða til að koma í veg fyrir „svarta vinnu“, m.a. unglinga í söluturnum. Þeir unglingar sem vinna slíka vinnu missa ýmis réttindi, s.s. veikindarétt og lífeyrisréttindi. Það er ekki hægt að una því að fyrsta reynsla unglinga af vinnumarkaðinum sé sú að kjarasamningar og samskiptareglur aðila vinnumarkaðarins séu ekki virtar.

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.

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 ASÍ og SA 2011 um framkvæmd útboðsmála

Miklu skiptir fyrir íslenskt efnahagslíf að atvinnulífið og vinnumarkaður starfi eftir skýrum og gegnsæjum lögum og reglum og tryggi eðlilega og heilbrigða samkeppni. Útboð verklegra framkvæmda er mikilvægur þáttur í atvinnustarfsemi. Því skiptir miklu að útboðslýsingar vegna verklegra framkvæmda, mat á hæfi bjóðenda, val á tilboði og ákvæði um skil á greiðslum til allra þeirra sem vinna tilboðsverk séu betur undirbúnar og settar fram með ákveðnari hætti en nú er raunin.

Í yfirlýsingu ríkisstjórnar í tengslum við viðræður aðila á vinnumarkaði segir m.a. um framkvæmd útboðsmála:

„Skoðað verður hvaða breytingar gera þarf á lögum um opinber innkaup, og eftir atvikum öðrum lögum, til þess að styrkja stöðu og réttindi launafólks sem starfa fyrir fyrirtæki á verktakamarkaði og jafna á sama tíma samkeppnisstöðu fyrirtækja. Stefnt skal að því að starfshópur stjórnvalda, með aðild fulltrúa sveitarfélaga, ASÍ og SA, skili tillögum um framangreind atriði eigi síðar en í júní 2011 og að hægt verði að leggja fyrir Alþingi tillögur um æskilegar lagabreytingar í byrjun haustþings. Stjórnvöld munu jafnframt, þar sem það á við, innleiða niðurstöður starfshópsins í eigendastefnu ríkisins.“

SA og ASÍ eru sammála um að nánar skilgreind verkefni starfshópsins séu m.a. eftirfarandi:

1. Taka afstöðu til og leggja fyrir tillögu að lögum um samábyrgð/keðjuábyrgð verktaka/verkkaupa á launum starfsfólks og opinberra gjalda verktaka og undirverktaka. Skal þá sérstaklega horft til laga nágrannalanda um efnið.
2. Taka afstöðu til þess hvernig megi tryggja réttindi launafólks frekar með breytingum á þeim lögum sem fjalla um opinber útboð og hæfi bjóðenda.
3. Taka afstöðu til þess hvernig taka megi upp í útboðsskilmálum um opinber þjónustu-innkaup þær kröfur sem verkkaupi gerir til bjóðanda varðandi vinnufyrirkomulag sem byggir á kjarasamningsbundnum forsendum (s.s. tímamælt ákvæði, uppmæling) til þess að skapa jafnræði meðal bjóðenda og sýna umfang og eðli verksins.
4. Taka afstöðu til þess hvernig megi lögleiða gr. 15.1 í ÍST 30 í almenn lög um framkvæmd útboða.

Þá hafa SA og ASÍ komið sér saman um samræmt mat verkkaupa á hæfi bjóðenda í útboðum (fylgiskjal 1). Áhersla er lögð á að matið taki bæði til opinbera- og almenna markaðarins og nái jafnt til aðal- og undirverktaka. Jafnframt er lögð áhersla á að matið fái viðurkennda stöðu í lögum eða reglugerð. Við mat á bjóðendum verði meginreglan að starfsmenn séu í föstu ráðningarsambandi.

SA og ASÍ hafa enn fremur komið sér saman um nánari reglur um hvernig skuli standa að gerð útboðsgagna á grundvelli 42. – 45. gr. laga nr. 84/2007, um opinber innkaup, vali á tilboði á grundvelli 73. og 77. gr. laga nr. 84/2007 og skilum á greiðslum á grundvelli staðals IST30:2003, liður 31.5 (fylgiskjal 2).

Samkomulag 2008 SA og ASÍ 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 ákvæðið. 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 samstarfsnefndarinnar.

- 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 ofangreindum 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.

Samkomulag 2000 um starfsmenntamál

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi starfsmenntunar fyrir íslenskt atvinnulíf. Aukin hæfni og starfstengd menntun starfsmanna eru nauðsynlegur þáttur í meiri framleiðni og bættri samkeppnisstöðu íslenskra fyrirtækja. Atvinnulífið þarfnast vel menntaðra starfsmanna sem geta mætt nýjum þörfum og breyttum kröfum vinnumarkaðarins. Mikilvægt er að framboð á námi og námsefni svari þörfum atvinnulífsins á hverjum tíma. Samningsaðilar munu á samningstímanum standa fyrir sameiginlegu verkefni í starfsmenntamálum.

Verkefnisstjórn mun stýra verkefninu. Meginþættir þess eru:

1. Styrkur til félagsmanna
2. Kostun námskeiðahalds
3. Kostun námsefnisgerðar
4. Styrkur til fyrirtækja til starfs- og endurmenntunar starfsmanna

Verkefnisstjórn skal skipuð þremur fulltrúum stéttarfélaganna og þremur frá Samtökum atvinnulífsins ásamt tveimur til vara frá hvorum aðila. Verkefnisstjórn skal setja sér starfsreglur, sem samningsaðilar samþykkja, og setja verkefninu nánari markmið.

Stéttarfélögin og Samtök atvinnulífsins annast hvort um sig móttöku og úrvinnslu erinda frá félagsmönnum sínum vegna verkefnisins. Ekki er gert ráð fyrir kostnaðarsamri starfsemi á vegum verkefnisstjórnar.

Atvinnurekendur skulu almennt greiða sem svarar 0,15% af launum félagsmanna til þessa verkefnis. Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,05% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Verkefnisstjórn staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki. Verkefnisstjórnin setur sér nánari reglur um framkvæmd þessa ákvæðis.

Stéttarfélögin skulu greiða mótframlag sem svarar einum þriðja af greiddu framlagi atvinnurekenda til verkefnisins. Að auki geta einstök verkefni verið fjármögnuð með styrkjum úr starfsmenntasjóðum og beinum tekjum af rekstri námskeiða.

Að öllu jöfnu skal það vera forsenda styrkveitinga til reksturs námskeiða að tiltekinn hluti af rekstrar-kostnaði þeirra sé borinn af þátttökugjöldum samkvæmt nánari ákvörðun verkefnisstjórnarinnar.

Vorið 2003 skulu samningsaðilar leggja mat á árangur verkefnisins og hvaða ávinningi það hefur skilað. Með hliðsjón af þeirri niðurstöðu skal taka ákvörðun um framhaldið við næstu samningsgerð.

Samkomulag þetta gildir frá 1. júní 2000.

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 vegna vinnudaga 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 vegna vinnudaga 2020

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	105	105	105	105
Frídagar	12	12	12	12
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	226	225	223	220
Samtals	366	366	366	366

Fylgiskjal vegna vinnudaga 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 vegna vinnudaga 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

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKIS Í APÓTEKUM

1. gr. Gildissvið

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í apótekum. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun

Um laun afgreiðslufólks fer skv. aðalkjarasamningi.

Lyfjatæknar

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	310.662	334.662	358.662	383.662
Eftir 6 mán. í starfsgr.	312.444	336.444	360.444	385.444
Eftir 3 ár í starfsgr.	318.232	342.232	366.232	391.232
Eftir 5 ár í fyrirtæki	326.409	350.409	374.409	399.409

3. gr. Skófatnaður

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal vinnuveitandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt par af skóm á ári. Í stað þess er heimilt að greiða 4.300 kr. á ári til starfsmanns vegna útlagðs kostnaðar við skókaup. Heimilt er að færa upphæðina milli ára, þannig að tvöföld upphæð greiðist annað hvert ár.

Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja

Sé starfsmönnum gert að sækja kynningar utan reglulegs vinnutíma skal taka tillit til þess þegar kjör þeirra eru ákveðin.

Bókun 1995 um lyfjatækninema

Aðilar eru sammála um að lyfjatækninema skuli taka laun skv. launasamningum almenns afgreiðslufólks.

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í GESTAMÓTTÖKU

1. gr. Gildissvið

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í gestamóttöku. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun

Laun starfsfólks í gestamóttöku

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	303.459	327.459	351.459	376.459
Eftir 6 mánn. í starfsgr.	307.907	331.907	355.907	380.907
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149	337.149	361.149	386.149
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530	341.530	365.530	390.530
Eftir 5 ár í fyrirtæki	322.189	346.189	370.189	395.189

Í framangreindum launataxta eru innifaldar greiðslur vegna nauðsynlegra samskipta á vaktaskiptum, undirbúnings og frágangs. Miðað er við að slíkur tími sé allt að 15 mínútur á hverri vakt og er greiðsla fyrir þann tíma innifalin í launataxta og myndar grunn fyrir yfirvinnu. Sérstök greiðsla vaktaskiptagjalds fellur því niður.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í gestamóttökunámi eiga rétt á launum sem nema 60% af byrjunarlaunum.

3. gr. Vinnutími

3.1. Dagvinna

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 39½ klst. (36 klst. og 35 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri eða hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalkjarasamningi, er í vikunni.

Dagvinnutímabil er frá kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga, en heimilt er að hefja dagvinnu fyrr ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 7:00.

Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Tilfallandi vinna

Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnuskyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

3.2. Yfirvinna

Yfirvinna hefst að lokinni dagvinnu, þ.e. eftir 7 klst. og 54 mín. (7 klst. og 19 mín. virkar vinnustundir) á tímabilinu kl. 7:00–17:00, mánudaga - föstudaga.

Frá 1. janúar 2020 hefst yfirvinna að loknum 7 klst. og 45 mín. (7 klst. og 10 mín. virkar vinnustundir).

Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

4. gr. Vaktavinna

4.1. Vaktir

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00–8:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

Frá 1. janúar 2020 skal miða við 37 klst. og 15 mínútur.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en fjórar klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrir fram ákveðna vinnutillögun. Vinna hluta-starfsmanna umfram starfshlutfall greiðist með tímakaupi, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Vaktaskrá

Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks. Vinnuskipan hvers starfsmanns skal ákveðin í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

4.2. Álag á dagvinnukaup

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 39½ stunda vinnu að meðaltali á viku sem fellur utan tímabilsins kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00–24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00–8:00 alla daga svo og um helgar.

Frá 1. janúar 2020 skal greiða álag á þá tíma sem falla utan 38 klst. og 45 mínútna að meðaltali á viku sem fellur utan tímabilsins kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga.

Álag á frídögum

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu og annan jóladag greiðist með 45% álagi.

Álag á stórhátíðardögum

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, frídag verslunar manna, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 39½ stundir (38 stundir fyrir vinnu á tímabilinu kl. 17:00–8:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

Frá 1. janúar 2020 38 klst. og 45 mínútur (37 klst. og 15 mínútur stundir fyrir vinnu á tímabilinu 17:00–08:00).

Neysluhlé

Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda. Neysluhlé skulu jafnan miðast við að vera 15 mínútur samfellt. Vinna í neysluhléum greiðist með yfirvinnukaupi eða styttr vinnutíma samsvarandi.

4.3. Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir frídaga og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalsamningi, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Frá 1. janúar 2020 verður ávinnsla vetrarfrídaga 94,2 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf vegna vinnutímastyttingarinnar.

Sé vinnustaðnum lokað á fyrrgreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögunum nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktافر. Tilkynna skal um slíkar breytingar á vaktaskrá með mánaðar fyrirvara.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

Afleysingafólk fái vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

4.4. Næturvaktir

Heimilt er að víkja frá gr. 2.4. í aðalkjarasamningi og skipuleggja 7 daga næturvaktir með 7 daga vaktafríi á milli með samkomulagi milli starfsmanns og vinnuveitanda.

5. gr. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík, Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Seltjarnarnes og Mosfellsbær), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðist af vinnuveitanda. Sama regla gildir á öðrum þéttbýlisstöðum þar sem almenning svagnar ganga frá morgni til kvölds alla daga vikunnar. Greiðslan jafngildir 2½ startgjaldi leigubíreiða. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað ef hann óskar þess.

6. gr. Vinnufatnaður

Einkennisfatnaður telst vera buxur eða pils, jakki eða vest, tvær blússur, skyrtur og skór. Úthlutun skal vera árlega, í fyrsta sinn ekki síðar en eftir fjögurra mánaða starf. Einkennisfatnaður er eign vinnuveitanda.

7. gr. Fæði

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupum sínu. Matmálstímar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf fæði. Upphæð þessi er 8.306 kr. þann 1. apríl 2019 miðað við neysluvísitölu 462,9.

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKIS HJÁ AFÞREYINGAR- OG FERÐAÞJÓNUSTUFYRIRTÆKJUM

1. gr. Gildissvið

Sérkjarasamningur þessi gildir um samsett störf (afgreiðslu- og þjónustustörf) hjá afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum, þar sem starfsmenn sinna jafnt afgreiðslu, bókunum, símaþjónustu og sambærilegum verkefnum, samsett störf. Störf sem falla undir samning þennan eru m.a. afgreiðsla í hvalaskoðunarfyrirtækjum, ferjum, bílaleigum, söfnum, leikhúsum, hópferðabíreiðum og sala á ferðum inni á hótelum.

Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun

Starfsfólk í afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum

	1.4.2019	1.4.2020	1.1.2021	1.1.2022
Byrjunarlaun	303.459	327.459	351.459	376.459
Eftir 6 mán. í starfsgr.	307.907	331.907	355.907	380.907
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149	337.149	361.149	386.149
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530	341.530	365.530	390.530
Eftir 5 ár í fyrirtæki	322.189	346.189	370.189	395.189

3. gr. Vinnutími

3.1. Dagvinna

Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00-17:00 frá mánudegi til föstudags. Virkur vinnutími, þ.e. unninn tími án neysluhléa, skal vera 36 klst. og 35 mín. á viku, aldrei meira en 7 klst. og 19 mínútur á dag (7,32). Séu samningsbundnir kaffitímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. í aðalkjarasamningi, og vikulegur vinnutími þá 39½ klst., aldrei meira en 7 klst. og 54 mínútur á dag (7,9).

Vinnutími frá 1. janúar 2020

Virkur vinnutími, þ.e. unninn tími án neysluhléa, skal vera 35 klst. og 50 mín. á viku, aldrei meira en 7 klst. og 10 mínútur á dag (7,16). Séu samningsbundnir kaffitímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. í aðalkjarasamningi, og vikulegur vinnutími þá 38 klst. og 45 mín., aldrei meira en 7 klst. og 45 mínútur á dag (7,75).

3.2. Eftirvinna, næturvinna, yfirvinna og stórhátíðarvinna

Fyrir vinnu utan dagvinnutímabils, sbr. gr. 3.1., á laugardögum og sunnudögum og samningsbundnum frídögum skv. gr. 2.3.1. í aðalkjarasamningi, er greidd eftirvinna eða næturvinna skv. gr. 2.2.1.

Fyrir vinnu umfram tímafjölda sem nemur dagvinnuskyldu m.v. fullt starf, sbr. gr. 2.1.1. í aðalkjarasamningi, er greidd yfirvinna.

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum, sbr. gr. 2.3.2. í aðalkjarasamningi.

3.3. Heimil frávik vegna vinnuskyldu á frídögum og stórhátíðardögum

3.3.1. Heimilt er að semja um í ráðningasamningi að í stað greiðslu skv. gr. 3.2. vegna helgi- og stórhátíðardaga sé greitt 45% álag á dagvinnulaun á almennum frídögum og 90% álag á stórhátíðardögum. Starfsmaður ávinnur sér þá inn vetrarfrí skv. gr. 3.4.

3.3.2. Auk vaktaálags ávinnur starfsmaður sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir helgi- og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3. aðalkjarasamnings, sem falla á mánudaga til föstudaga. Frá 1. janúar 2020 verður ávinnsla vetrarfrídaga 94,2 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf vegna vinnutímastyttingarinnar. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. okt. til 30. apríl. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við 1. okt. til 30. sept. Sé vinnustað lokað á þeim dögum eða frí veitt fækkar vetrarfrídögum samsvarandi. Tilkynnt skal um lokun með a.m.k. mánaðar fyrirvara skv. ofangreindum dögum. Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað vetrarfrídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag m.v. fullt starf. Afleysingafólk fái vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

4. gr. Neysluhlé

Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og vinnuveitanda. Neysluhlé skulu jafnan miðast við að vera 15 mínútur samfellt. Vinna í neysluhléum greiðist með eftir- eða yfirvinnukaupi eða styttri vinnutíma samsvarandi.

5. gr. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík, Kópavogur, Garðabær, Hafnarfjörður, Seltjarnarnes og Mosfellsbær), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðist af vinnuveitanda, (skv. Ferðakostnaðarnefnd ríkisins), sama regla gildir á öðrum þéttbýlis stöðum þar sem almenningsvagnar gagna frá morgni til kvölds alla daga vikunnar.

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. apríl 2019

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	178.193,00	1.048,19	1.467,42	1.572,38	1.850,53	2.450,15
15 ára unglingar	204.060,00	1.200,35	1.680,43	1.800,63	2.119,16	2.805,83
16 ára unglingar	241.423,00	1.420,14	1.988,12	2.130,32	2.507,18	3.319,57
17 ára unglingar	255.793,00	1.504,66	2.106,46	2.257,12	2.656,41	3.517,15
Byrjunarlaun ¹	287.408,00	1.690,64	2.366,80	2.536,09	2.984,73	3.951,86
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	293.497,00	1.726,45	2.416,95	2.589,82	3.047,97	4.035,58
Eftir 1 ár í fyrirtæki	295.067,00	1.735,69	2.429,88	2.603,67	3.064,27	4.057,17
Eftir 2 ár í fyrirtæki	303.792,00	1.787,01	2.501,73	2.680,66	3.154,88	4.177,14
Eftir 5 ár í fyrirtæki	308.530,00	1.814,88	2.540,74	2.722,47	3.204,08	4.242,29

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	292.689,00	1.721,70	2.410,29	2.582,69	3.039,58	4.024,47
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	299.652,00	1.762,66	2.467,63	2.644,13	3.111,89	4.120,22
Eftir 1 ár í fyrirtæki	301.295,00	1.772,32	2.481,16	2.658,63	3.128,95	4.142,81
Eftir 2 ár í fyrirtæki	310.415,00	1.825,97	2.556,27	2.739,10	3.223,66	4.268,21
Eftir 5 ár í fyrirtæki	315.264,00	1.854,49	2.596,20	2.781,89	3.274,02	4.334,88

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	317.530,00	1.984,56	2.778,39	2.976,84	3.297,55	4.366,04
Eftir 3 ár í starfsgrein	322.189,00	2.013,68	2.819,15	3.020,52	3.345,93	4.430,10

Lyfjatakarnar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	310.662,00	1.827,42	2.558,30	2.741,28	3.226,22	4.271,60
Eftir 6 mán. í starfsg.	312.444,00	1.837,91	2.572,98	2.757,01	3.244,73	4.296,11
Eftir 3 ár í starfsgrein	318.232,00	1.871,95	2.620,64	2.808,08	3.304,84	4.375,69
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	326.409,00	1.920,05	2.687,98	2.880,23	3.389,76	4.488,12

Afbreytingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	303.459,00	1.785,05	2.498,98	2.677,72	3.151,42	4.172,56
Eftir 6 mán. í starfsg.	307.907,00	1.811,22	2.535,61	2.716,97	3.197,61	4.233,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149,00	1.842,05	2.578,78	2.763,23	3.252,05	4.305,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530,00	1.867,82	2.614,86	2.801,88	3.297,55	4.366,04
Eftir 5 ár í fyrirtæki	322.189,00	1.895,23	2.653,23	2.843,00	3.345,93	4.430,10

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. apríl 2019

Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	90% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	303.459,00	1.785,05	2.374,12	2.588,33	3.391,60	3.151,42	4.172,56
Eftir 6 mán. í starfsgr.	307.907,00	1.811,22	2.408,92	2.626,27	3.441,31	3.197,61	4.233,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149,00	1.842,05	2.449,93	2.670,98	3.499,90	3.252,05	4.305,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530,00	1.867,82	2.484,21	2.708,34	3.548,86	3.297,55	4.366,04
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	322.189,00	1.895,23	2.520,66	2.748,08	3.600,94	3.345,93	4.430,10

Orlofsuppbót 50.000,00 26.000,00 Eingreiðsla á orlofsuppbót, greiðist ásamt orlofsuppbót 2. maí 2019

Desemberuppbót 92.000,00

¹Sjá nánar um byrjunarlaun í gr. 1.1.2. í kjarasamningi VR við SA

²Ef samið er í ráðningarsamningi um vinnuskyldu á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.1. í kjarasamningi er greitt 45% álag og 90% álag á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.2. í kjarasamningi ásamt vetrarfríi.

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2020

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	178.193,00	1.061,05	1.467,42	1.572,38	1.850,53	2.450,15
15 ára unglingar	204.060,00	1.215,08	1.680,43	1.800,63	2.119,16	2.805,83
16 ára unglingar	241.423,00	1.437,56	1.988,12	2.130,32	2.507,18	3.319,57
17 ára unglingar	255.793,00	1.523,12	2.106,46	2.257,12	2.656,41	3.517,15
Byrjunarlaun ¹	287.408,00	1.711,37	2.366,80	2.536,09	2.984,73	3.951,86
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	293.497,00	1.747,63	2.416,95	2.589,82	3.047,97	4.035,58
Eftir 1 ár í fyrirtæki	295.067,00	1.756,98	2.429,88	2.603,67	3.064,27	4.057,17
Eftir 2 ár í fyrirtæki	303.792,00	1.808,93	2.501,73	2.680,66	3.154,88	4.177,14
Eftir 5 ár í fyrirtæki	308.530,00	1.837,14	2.540,74	2.722,47	3.204,08	4.242,29

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	292.689,00	1.742,82	2.410,29	2.582,69	3.039,58	4.024,47
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	299.652,00	1.784,28	2.467,63	2.644,13	3.111,89	4.120,22
Eftir 1 ár í fyrirtæki	301.295,00	1.794,06	2.481,16	2.658,63	3.128,95	4.142,81
Eftir 2 ár í fyrirtæki	310.415,00	1.848,37	2.556,27	2.739,10	3.223,66	4.268,21
Eftir 5 ár í fyrirtæki	315.264,00	1.877,24	2.596,20	2.781,89	3.274,02	4.334,88

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	317.530,00	1.993,66	2.778,39	2.976,84	3.297,55	4.366,04
Eftir 3 ár í starfsgrein	322.189,00	2.022,91	2.819,15	3.020,52	3.345,93	4.430,10

Lyfjatakarnar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	310.662,00	1.849,84	2.558,30	2.741,28	3.226,22	4.271,60
Eftir 6 mán. í starfsg.	312.444,00	1.860,45	2.572,98	2.757,01	3.244,73	4.296,11
Eftir 3 ár í starfsgrein	318.232,00	1.894,91	2.620,64	2.808,08	3.304,84	4.375,69
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	326.409,00	1.943,60	2.687,98	2.880,23	3.389,76	4.488,12

Afbreytingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	303.459,00	1.806,95	2.498,98	2.677,72	3.151,42	4.172,56
Eftir 6 mán. í starfsg.	307.907,00	1.833,43	2.535,61	2.716,97	3.197,61	4.233,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149,00	1.864,65	2.578,78	2.763,23	3.252,05	4.305,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530,00	1.890,73	2.614,86	2.801,88	3.297,55	4.366,04
Eftir 5 ár í fyrirtæki	322.189,00	1.918,48	2.653,23	2.843,00	3.345,93	4.430,10

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2020

Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	90% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	303.459,00	1.806,95	2.403,24	2.620,08	3.433,20	3.151,42	4.172,56
Eftir 6 mán. í starfsgr.	307.907,00	1.833,43	2.438,47	2.658,48	3.483,53	3.197,61	4.233,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	313.149,00	1.864,65	2.479,98	2.703,74	3.542,83	3.252,05	4.305,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	317.530,00	1.890,73	2.514,68	2.741,57	3.592,40	3.297,55	4.366,04
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	322.189,00	1.918,48	2.551,57	2.781,79	3.645,11	3.345,93	4.430,10

Orlofsuppbót 51.000,00

Desemberuppbót 94.000,00

¹Sjá nánar um byrjunarlaun í gr. 1.1.2. í kjarasamningi VR við SA

²Ef samið er í ráðningarsamningi um vinnuskyldu á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.1. í kjarasamningi er greitt 45% álag og 90% álag á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.2. í kjarasamningi ásamt vetrarfríi.

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. apríl 2020

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	193.073,00	1.149,65	1.589,96	1.703,68	2.005,06	2.654,75
15 ára unglingar	221.100,00	1.316,54	1.820,76	1.950,99	2.296,12	3.040,13
16 ára unglingar	261.583,00	1.557,60	2.154,14	2.308,21	2.716,54	3.596,77
17 ára unglingar	277.153,00	1.650,31	2.282,35	2.445,60	2.878,23	3.810,85
Byrjunarlaun ¹	311.408,00	1.854,28	2.564,44	2.747,86	3.233,97	4.281,86
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	317.497,00	1.890,54	2.614,59	2.801,59	3.297,21	4.365,58
Eftir 1 ár í fyrirtæki	319.067,00	1.899,89	2.627,52	2.815,45	3.313,51	4.387,17
Eftir 2 ár í fyrirtæki	327.792,00	1.951,84	2.699,37	2.892,44	3.404,12	4.507,14
Eftir 5 ár í fyrirtæki	332.530,00	1.980,05	2.738,38	2.934,24	3.453,32	4.572,29

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	316.689,00	1.885,73	2.607,93	2.794,46	3.288,82	4.354,47
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	323.652,00	1.927,19	2.665,27	2.855,91	3.361,13	4.450,22
Eftir 1 ár í fyrirtæki	325.295,00	1.936,97	2.678,80	2.870,40	3.378,19	4.472,81
Eftir 2 ár í fyrirtæki	334.415,00	1.991,28	2.753,91	2.950,88	3.472,90	4.598,21
Eftir 5 ár í fyrirtæki	339.264,00	2.020,15	2.793,84	2.993,67	3.523,26	4.664,88

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	341.530,00	2.144,35	2.988,39	3.201,84	3.546,79	4.696,04
Eftir 3 ár í starfsgrein	346.189,00	2.173,60	3.029,15	3.245,52	3.595,17	4.760,10

Lyfjatakarnar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	334.662,00	1.992,75	2.755,94	2.953,06	3.475,46	4.601,60
Eftir 6 mán. í starfsg.	336.444,00	2.003,36	2.770,62	2.968,78	3.493,97	4.626,11
Eftir 3 ár í starfsgrein	342.232,00	2.037,82	2.818,28	3.019,86	3.554,08	4.705,69
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	350.409,00	2.086,51	2.885,62	3.092,01	3.639,00	4.818,12

Afbreytingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	327.459,00	1.949,86	2.696,62	2.889,50	3.400,66	4.502,56
Eftir 6 mán. í starfsg.	331.907,00	1.976,34	2.733,25	2.928,75	3.446,85	4.563,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	337.149,00	2.007,56	2.776,42	2.975,00	3.501,29	4.635,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	341.530,00	2.033,64	2.812,50	3.013,66	3.546,79	4.696,04
Eftir 5 ár í fyrirtæki	346.189,00	2.061,39	2.850,87	3.054,77	3.595,17	4.760,10

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. apríl 2020

Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	90% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	327.459,00	1.949,86	2.593,31	2.827,29	3.704,73	3.400,66	4.502,56
Eftir 6 mán. í starfsgr.	331.907,00	1.976,34	2.628,54	2.865,70	3.755,05	3.446,85	4.563,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	337.149,00	2.007,56	2.670,05	2.910,96	3.814,36	3.501,29	4.635,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	341.530,00	2.033,64	2.704,75	2.948,78	3.863,92	3.546,79	4.696,04
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	346.189,00	2.061,39	2.741,64	2.989,01	3.916,63	3.595,17	4.760,10

Orlofsuppbót 51.000,00

Desemberuppbót 94.000,00

1. maí 2020 kemur til viðbótar launaauki miðað við hagvaxtarauka fyrra árs ásamt launaþróunarhækkun skv. ákv. skilyrðum.

¹Sjá nánar um byrjunarlaun í gr. 1.1.2. í kjarasamningi VR við SA

²Ef samið er í ráðningarsamningi um vinnuskyldu á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.1. í kjarasamningi er greitt 45% álag og 90% álag á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.2. í kjarasamningi ásamt vetrarfríi.

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2021

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	207.953,00	1.238,26	1.712,49	1.834,98	2.159,59	2.859,35
15 ára unglingar	238.140,00	1.418,01	1.961,08	2.101,35	2.473,08	3.274,43
16 ára unglingar	281.743,00	1.677,64	2.320,15	2.486,10	2.925,90	3.873,97
17 ára unglingar	298.513,00	1.777,50	2.458,25	2.634,08	3.100,06	4.104,55
Byrjunarlaun ¹	335.408,00	1.997,19	2.762,08	2.959,64	3.483,21	4.611,86
Eftir 6 mánn. í fyrirtæki	341.497,00	2.033,45	2.812,23	3.013,37	3.546,45	4.695,58
Eftir 1 ár í fyrirtæki	343.067,00	2.042,80	2.825,16	3.027,22	3.562,75	4.717,17
Eftir 2 ár í fyrirtæki	351.792,00	2.094,75	2.897,01	3.104,21	3.653,36	4.837,14
Eftir 5 ár í fyrirtæki	356.530,00	2.122,96	2.936,02	3.146,02	3.702,56	4.902,29

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	340.689,00	2.028,64	2.805,57	3.006,24	3.538,06	4.684,47
Eftir 6 mánn. í fyrirtæki	347.652,00	2.070,10	2.862,91	3.067,68	3.610,37	4.780,22
Eftir 1 ár í fyrirtæki	349.295,00	2.079,88	2.876,44	3.082,18	3.627,43	4.802,81
Eftir 2 ár í fyrirtæki	358.415,00	2.134,18	2.951,55	3.162,65	3.722,14	4.928,21
Eftir 5 ár í fyrirtæki	363.264,00	2.163,06	2.991,48	3.205,44	3.772,50	4.994,88

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	365.530,00	2.295,03	3.198,39	3.426,84	3.796,03	5.026,04
Eftir 3 ár í starfsgrein	370.189,00	2.324,29	3.239,15	3.470,52	3.844,41	5.090,10

Lyfjatakarnar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	358.662,00	2.135,66	2.953,58	3.164,83	3.724,70	4.931,60
Eftir 6 mánn. í starfsg.	360.444,00	2.146,27	2.968,26	3.180,56	3.743,21	4.956,11
Eftir 3 ár í starfsgrein	366.232,00	2.180,73	3.015,92	3.231,63	3.803,32	5.035,69
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	374.409,00	2.229,42	3.083,26	3.303,79	3.888,24	5.148,12

Afbreytingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	351.459,00	2.092,77	2.894,26	3.101,27	3.649,90	4.832,56
Eftir 6 mánn. í starfsg.	355.907,00	2.119,25	2.930,89	3.140,52	3.696,09	4.893,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	361.149,00	2.150,46	2.974,06	3.186,78	3.750,53	4.965,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	365.530,00	2.176,55	3.010,14	3.225,44	3.796,03	5.026,04
Eftir 5 ár í fyrirtæki	370.189,00	2.204,29	3.048,51	3.266,55	3.844,41	5.090,10

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2021

Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	90% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	351.459,00	2.092,77	2.783,38	3.034,51	3.976,25	3.649,90	4.832,56
Eftir 6 mán. í starfsgr.	355.907,00	2.119,25	2.818,60	3.072,91	4.026,58	3.696,09	4.893,72
Eftir 1 ár í starfsgrein	361.149,00	2.150,46	2.860,12	3.118,17	4.085,88	3.750,53	4.965,80
Eftir 3 ár í starfsgrein	365.530,00	2.176,55	2.894,81	3.156,00	4.135,45	3.796,03	5.026,04
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	370.189,00	2.204,29	2.931,71	3.196,23	4.188,16	3.844,41	5.090,10

Orlofsuppbót 52.000,00

Desemberuppbót 96.000,00

1. maí 2021 kemur til viðbótar launaauki miðað við hagvaxtarauka fyrra árs ásamt launaþróunarhækkun skv. ákv. skilyrðum.

¹Sjá nánar um byrjunarlaun í gr. 1.1.2. í kjarasamningi VR við SA

²Ef samið er í ráðningarsamningi um vinnuskyldu á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.1. í kjarasamningi er greitt 45% álag og 90% álag á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.2. í kjarasamningi ásamt vetrarfríi.

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2022

Afgreiðslufólk í verslunum

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
14 ára unglingar	223.453,00	1.330,55	1.840,14	1.971,75	2.320,56	3.072,48
15 ára unglingar	255.890,00	1.523,70	2.107,25	2.257,97	2.657,42	3.518,49
16 ára unglingar	302.743,00	1.802,69	2.493,09	2.671,40	3.143,99	4.162,72
17 ára unglingar	320.763,00	1.909,99	2.641,48	2.830,41	3.331,12	4.410,49
Byrjunarlaun ¹	360.408,00	2.146,05	2.967,96	3.180,24	3.742,84	4.955,61
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	366.497,00	2.182,31	3.018,10	3.233,97	3.806,07	5.039,33
Eftir 1 ár í fyrirtæki	368.067,00	2.191,66	3.031,03	3.247,82	3.822,38	5.060,92
Eftir 2 ár í fyrirtæki	376.792,00	2.243,61	3.102,88	3.324,81	3.912,98	5.180,89
Eftir 5 ár í fyrirtæki	381.530,00	2.271,82	3.141,90	3.366,62	3.962,19	5.246,04

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	365.689,00	2.177,50	3.011,45	3.226,84	3.797,68	5.028,22
Eftir 6 mán. í fyrirtæki	372.652,00	2.218,96	3.068,79	3.288,28	3.869,99	5.123,97
Eftir 1 ár í fyrirtæki	374.295,00	2.228,74	3.082,32	3.302,78	3.887,05	5.146,56
Eftir 2 ár í fyrirtæki	383.415,00	2.283,05	3.157,42	3.383,25	3.981,76	5.271,96
Eftir 5 ár í fyrirtæki	388.264,00	2.311,92	3.197,35	3.426,04	4.032,12	5.338,63

Skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	390.530,00	2.452,00	3.417,14	3.661,22	4.055,65	5.369,79
Eftir 3 ár í starfsgrein	395.189,00	2.481,25	3.457,90	3.704,90	4.104,04	5.433,85

Lyfjatakarnar

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	383.662,00	2.284,52	3.159,46	3.385,43	3.984,33	5.275,35
Eftir 6 mán. í starfsg.	385.444,00	2.295,13	3.174,13	3.401,16	4.002,84	5.299,86
Eftir 3 ár í starfsgrein	391.232,00	2.329,59	3.221,80	3.452,23	4.062,94	5.379,44
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	399.409,00	2.378,28	3.289,13	3.524,39	4.147,86	5.491,87

Afbreytingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Eftirvinna	Næturvinna	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	376.459,00	2.241,63	3.100,14	3.321,87	3.909,53	5.176,31
Eftir 6 mán. í starfsg.	380.907,00	2.268,11	3.136,77	3.361,12	3.955,72	5.237,47
Eftir 1 ár í starfsgrein	386.149,00	2.299,33	3.179,94	3.407,38	4.010,16	5.309,55
Eftir 3 ár í starfsgrein	390.530,00	2.325,41	3.216,01	3.446,04	4.055,65	5.369,79
Eftir 5 ár í fyrirtæki	395.189,00	2.353,16	3.254,38	3.487,15	4.104,04	5.433,85

KAUPTAXTAR

Launataxtar 1. janúar 2022

Gestamóttaka

	Mánaðarlaun	Dagvinna	33% álag	45% álag	90% álag	Yfirvinna	Stórh. álag
Byrjunarlaun	376.459,00	2.241,63	2.981,37	3.250,36	4.259,09	3.909,53	5.176,31
Eftir 6 mán. í starfsgr.	380.907,00	2.268,11	3.016,59	3.288,76	4.309,42	3.955,72	5.237,47
Eftir 1 ár í starfsgrein	386.149,00	2.299,33	3.058,11	3.334,02	4.368,72	4.010,16	5.309,55
Eftir 3 ár í starfsgrein	390.530,00	2.325,41	3.092,80	3.371,85	4.418,29	4.055,65	5.369,79
Eftir 5 ár í sama fyrirt.	395.189,00	2.353,16	3.129,70	3.412,08	4.471,00	4.104,04	5.433,85

Orlofsuppbót 53.000,00

Desemberuppbót 98.000,00

1. maí 2022 kemur til viðbótar launaauki miðað við hagvaxtarauka fyrra árs ásamt launaþróunarhækkun skv. ákv. skilyrðum.

1. maí 2023 kemur til viðbótar launaauki miðað við hagvaxtarauka fyrra árs ásamt launaþróunarhækkun skv. ákv. skilyrðum.

¹Sjá nánar um byrjunarlaun í gr. 1.1.2. í kjarasamningi VR við SA

²Ef samið er í ráðningarsamningi um vinnuskyldu á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.1. í kjarasamningi er greitt 45% álag og 90% álag á skilgreindum dögum skv. gr. 2.3.2. í kjarasamningi ásamt vetrarfríi.

ATRIÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður og hollustuhættir	Kaflí	6.
Aðgangur að gögnum	Gr.	13.3.
Aðstaða til innheimtu	Gr.	11.2.
Aðrir matar- og kaffítímar	Gr.	3.2.3.
Aðrir samningar	Gr.	1.1.4.
Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum	Gr.	2.1.3.2.
Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum	Gr.	2.1.3.1.
Aksturskostnaður	Gr.	3.6.
Almenn afgreiðslustörf í verslun	Gr.	1.1.1.
Almennt um uppsögn	Gr.	12.2.1.
Ágreiningur	Gr.	6.4.
Áhrif fyrirtækjasmnings á ráðningarkjör	Gr.	5.10.
Ákvörðun orlofstöku	Gr.	4.4.
Áunnin réttindi	Kaflí	14.
Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	Gr.	14.2.
Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi	Gr.	1.3.3.
Ávöxtun	Gr.	9.4.2.
Bakvaktir	Gr.	2.8.
Breytingar	Gr.	1.11.2.
Byrjunarlaun og laun ungmenna	Gr.	1.1.2.
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.	3.7.
Dagvinna	Gr.	2.1.
Dagvinna fyrir kl. 9:00	Gr.	2.1.4.
Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag	Gr.	2.1.9.
Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum	Gr.	2.1.3.
Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna	Gr.	2.1.2.
Dagvinnutími í verslunum	Gr.	2.1.1.
Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	Gr.	8.6.
Dánarbætur	Gr.	8.6.4.
Deilitölur	Gr.	1.6.
Deilitölur vegna dagkaups og orlofs	Gr.	1.6.2.
Deilitölur vegna tímakaups	Gr.	1.6.1.
Desemberuppbót	Gr.	1.3.1.
Eftirvinna	Gr.	2.2.1.
Eftir- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki	Gr.	1.7.1.
Eftir- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki	Gr.	1.7.2.

Eftir-/yfir- og stórhátíðarvinna	Gr.	2.2.
Endurgjald starfsmanna	Gr.	5.8.
Engir kaffítímar teknir	Gr.	1.6.1.2.
Framkvæmd hópuppsagna	Gr.	12.3.3.
Framkvæmd uppsagna	Gr.	12.2.
Framkvæmd vinnutímastyttingar	Gr.	2.1.10.
Frávik og frítökuréttur	Gr.	2.4.2.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr.	3.4.
Félagsgjöld	Kaffli	11.
Frekari réttur	Gr.	13.9.
Frestun á vikulegum frídegi	Gr.	2.4.4.
Frí fyrir dagvinnu	Gr.	2.1.7.
Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum	Gr.	1.3.4.
Frí í stað eftir-/yfirvinnu	Gr.	2.1.8.
Frídagar	Gr.	2.3.1.
Frídagar og stórhátíðardagar	Gr.	2.3.
Fulltrúar starfsmanna - forsvor í viðræðum	Gr.	5.5.
Fundir	Gr.	13.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	Kaffli	5.
Fæðingarorlof	Gr.	4.7.
Fæðis- og flutningskostnaður	Gr.	3.5.1.
Gerð ráðningarsamninga	Gr.	1.11.1.
Gildissvið	Gr.	12.3.1.
Gildissvið slysatryggingar	Gr.	8.6.2.
Gildistaka, gildissvið og gildistími	Gr.	5.9.
Gildistími	Gr.	16.1.
Gildistími bótafjárhæða	Gr.	8.6.8.
Gildistími og samningsforsendur	Kaffli	16.
Greiðsla lækisvottorðs	Gr.	8.3.1.
Greiðslutímabil eftir- og yfirvinnu	Gr.	1.9.2.
Heimil frávik	Gr.	5.7.
Hirsla og sími	Gr.	13.4.
Hlé	Gr.	2.4.5.
Hópuppsagnir	Gr.	12.3.
Hvöld vegna ferðalaga á vegum vinnuveitanda	Gr.	3.5.2.
Hækkun launa	Gr.	1.2.1.
Iðgjöld	Gr.	9.4.3.
Inngangur og megininntak	Gr.	16.2.
Innheimta	Gr.	11.1.

Kaffitímar	Gr.	3.1.2.
Kaffitímar teknir	Gr.	1.6.1.1.
Kaup	Kaflí	1.
Kaup fyrir eftirvinnu, næturvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu	Gr.	1.7.
Kostnaður á ferðum sölumanna	Gr.	3.5.3
Kvartanir	Gr.	13.6.
Kvöldmatartími	Gr.	3.2.1.
Laun í erlendum gjaldmiðli	Gr.	1.10.
Laun í veikinda- og slysaforföllum	Gr.	8.2.
Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum	Gr.	8.1.2.
Launamyndun	Gr.	1.2.
Launaseðill	Gr.	1.9.1.
Launataxtar	Gr.	1.1.
Lágmarkshvöld	Gr.	2.4.
Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	Gr.	1.2.3.
Lífeyrissjóðir	Gr.	9.4.
Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	Gr.	6.1.
Læknisvottorð	Gr.	8.3.
Markmið	Gr.	5.2.
Matartímar	Gr.	3.1.1.
Matar- og kaffitímar á laugardögum, sunnudögum og frídögum	Gr.	3.2.4.
Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður	Kaflí	3.
Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr.	3.1.
Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils	Gr.	3.2.
Meðferð ágreinings	Gr.	5.11.
Meðferð ágreiningsmála	Kaflí	15.
Mæðraskoðun	Gr.	8.4.
Námskeið	Gr.	1.5.
Námskeið í vinnutíma	Gr.	1.5.1.
Námskeið sölumanna	Gr.	1.5.3.
Námskeið utan vinnutíma	Gr.	1.5.2.
Næturvinna	Gr.	2.2.2.
Orlof	Kaflí	4.
Orlofsauki	Gr.	4.3.
Orlofslög	Gr.	4.6.
Orlofsréttur	Gr.	4.1.
Orlofssjóður	Gr.	9.2.
Orlofstaka utan orlofstímabils	Gr.	4.2.
Orlofsuppbót	Gr.	1.3.2.

Persónubundin laun	Gr.	1.2.2.
Ráðgjafar	Gr.	5.4.
Ráðningarsamningar og ráðningarbref	Gr.	1.11.
Reglur um kaupgreiðslur	Gr.	1.9.
Reglur um matstað	Gr.	6.2.
Réttur til að sækja fundi	Gr.	13.8.
Réttur til aðildar að VR/LÍV	Gr.	10.2.
Réttur til vinnu	Gr.	10.1.
Samfelldur dagvinnutími	Gr.	2.1.5.
Samkeppnisákvæði	Gr.	1.12.
Samningsforsendur	Gr.	16.3.
Samráð	Gr.	12.3.2.
Sáttanefnd	Gr.	15.1.
Sjúkrakostnaður	Gr.	8.1.1.
Sjúkrasjóður	Gr.	9.1.
Sjúkrasjóður, orlofsjóður, starfsmenntasjóður, lífeyrissjóðir og starfsendurhæfingarsjóður	Kaflí	9.
Skilgreining	Gr.	5.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr.	2.6.2.
Skráning vinnutíma	Gr.	2.6.
Skrifstofufólk	Gr.	1.1.3.
Skýrslur um starfsmannahald	Gr.	11.3.
Starfræksla lífeyrissjóða	Gr.	9.4.1.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr.	9.5.
Starfsmenntasjóður	Gr.	9.3.
Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna	Gr.	9.4.4.
Stórhátíðardagar	Gr.	2.3.2.
Stórhátíðarkaup	Gr.	1.7.3.
Stórhátíðarvinna	Gr.	2.2.4.
Stöðumat og starfsreynsla	Gr.	1.4.
Störf erlendis	Gr.	1.11.5.
Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum	Gr.	12.2.3.
Tilfallandi störf	Gr.	1.11.3.
Tímabundnar ráðningar	Gr.	1.11.6.
Tími til trúnaðarstarfa	Gr.	13.2.
Trúnaðarmannanámskeið	Gr.	13.7.
Trúnaðarmenn	Kaflí	13.
Tryggingar og tjónabætur	Gr.	7.2.
Tryggingar atvinnurekenda	Gr.	8.6.7.
Tryggingaskylda	Gr.	8.6.1.

Um ónæði vegna síma	Gr.	2.9.
Um rétt til vinnu og aðildar að VR/LÍV	Kaflí	10.
Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi	Gr.	2.7.
Um vinnu á laugardögum og sunnudögum	Gr.	2.2.5.
Um vinnu í matar- og kaffitímum	Gr.	3.3.
Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana	Gr.	2.5.
Upphaf eftir-/yfirvinnu	Gr.	2.1.6.
Upplýsingamiðlun	Gr.	5.6.
Upplýsingaskylda vinnuveitanda	Gr.	1.11.4.
Uppsagnarfrestur	Kaflí	12.
Uppsagnarfrestur	Gr.	12.1.
Útkall	Gr.	1.8.
Val trúnaðarmanna	Gr.	13.1.
Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	Gr.	8.5.
Veikindi og slys í orlofi	Gr.	4.5.
Verkfæri og vinnuföt	Kaflí	7.
Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar	Gr.	9.4.5
Viðtal um ástæður uppsagnar	Gr.	12.2.2.
Viðurlög	Gr.	12.2.4..
Viðræðuheimild	Gr.	5.3.
Viðurlög við vanrækslu starfsmanns	Gr.	6.3.1.
Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda	Gr.	6.3.2.
Vikulegur frídagur	Gr.	2.4.3.
Vinna hefst kl. 16:00 og síðar	Gr.	3.2.2.
Vinna utan samningssvæðis	Gr.	3.5.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr.	7.1.
Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	Gr.	8.1.
Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur		
launa í slysa- og veikindatilfellum	Kaflí	8.
Vinnutími	Kaflí	2.
Vísitala og vísitölutenging bóta	Gr.	8.6.3.
Yfirvinna	Gr.	2.2.3.
Ýmis vinnutímaákvæði	Gr.	2.1.10.
Öryggisbúnaður	Gr.	6.3.

