

KJARASAMNINGUR MILLI VR OG SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

GILDIR FRÁ 1. FEBRÚAR 2024 TIL 1. FEBRÚAR 2028

1. KAUP	6
1.1. LÁGMARKS LAUNATAXTAR.....	6
1.2. LAUNAMYNDUN.....	7
1.3. DESEMBER- OG ORLOFSUPPBÓT.....	8
1.4. STÖÐUMAT OG STARFSREYNSLA.....	9
1.5. NÁMSKEIÐ.....	10
1.6. DEILITÖLUR.....	10
1.7. KAUP FYRIR EFTIRVINNU, NÆTURVINNU, YFIRVINNU OG STÓRHÁTÍÐARVINNU.....	10
1.8. ÚTKALL.....	11
1.9. REGLUR UM KAUPGREIÐSLUR.....	11
1.10. LAUN Í ERLENDUM GJALDMIÐLI.....	11
1.11. RÁÐNINGARSAMNINGAR OG RÁÐNINGARBRÉF.....	12
1.12. SAMKEPPNISÁKVÆÐI.....	13
2. VINNUTÍMI	14
2.1. DAGVINNA.....	14
2.2. EFTIR-/NÆTUR-/YFIR- OG STÓRHÁTÍÐARVINNA.....	15
2.3. FRÍDAGAR OG STÓRHÁTÍÐARDAGAR.....	16
2.4. LÁGMARKSHVÍLD.....	16
2.5. UM VINNUHLÉ STARFSFÓLKS MATVÖRUVERSLANA.....	17
2.6. SKRÁNING VINNUTÍMA.....	17
2.7. UM RÉTTINDI ÞEIRRA SEM VINNA HLUTA ÚR DEGI.....	17
2.8. BAKVAKTIR.....	18
2.9. FJARVINNA.....	18
2.10. UM ÓNÆÐI VEGNA SÍMA.....	18
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR	19
3.1. MATAR- OG KAFFITÍMAR Í DAGVINNU.....	19
3.2. MATAR- OG KAFFITÍMAR UTAN DAGVINNUTÍMABILS.....	19
3.3. UM VINNU Í MATAR- OG KAFFITÍMUM.....	19
3.4. FERÐIR TIL OG FRÁ VINNUSTAÐ.....	19
3.5. VINNA UTAN SAMNINGSSVÆÐIS.....	19
3.6. AKSTURSKOSTNAÐUR.....	20
3.7. DAGPENINGAGREIÐSLUR ERLENDIS.....	20
4. ORLOF	21
4.1. ORLOFSRÉTTUR.....	21
4.2. ORLOFSTAKA UTAN ORLOFSTÍMABILS.....	21
4.3. ORLOFSAUKI.....	21
4.4. ÁKVÖRÐUN ORLOFSTÖKU.....	22
4.5. VEIKINDI OG SLYS Í ORLOFI.....	22
4.6. ORLOFSLÖG.....	22
4.7. FÆÐINGARORLOF.....	22
5. FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS	23
5.1. SKILGREINING.....	23
5.2. MARKMIÐ.....	23
5.3. VIÐRÆÐUHEIMILD.....	23
5.4. RÁÐGJAFAR.....	23
5.5. FULLTRÚAR STARFSFÓLKS – FORSVAR Í VIÐRÆÐUM.....	23
5.6. UPPLÝSINGAMIÐLUN.....	24
5.7. HEIMIL FRÁVIK.....	24
5.8. ENDURGJALD STARFSFÓLKS.....	24
5.9. GILDISTAKA, GILDISSVIÐ OG GILDISTÍMI.....	25
5.10. ÁHRIF FYRIRTÆKJASAMNINGS Á RÁÐNINGARKJÖR.....	25
5.11. MEÐFERÐ ÁGREININGS.....	25

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	26
6.1. LYFJAKASSI, HREINLÆTIS- OG KAFFIADSTAÐA	26
6.2. REGLUR UM MATSTAÐ	26
6.3. ÖRYGGISBÚNAÐUR.....	26
6.4. ÁGREININGUR.....	26
7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT	27
7.1. VINNU- OG HLÍÐARFÖT.....	27
7.2. TRYGGINGAR OG TJÓNABÆTUR.....	27
8. VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLUR LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM.....	28
8.1. VINNUSLYS OG ATVINNUSJÚKDÓMAR	28
8.2. LAUN Í VEIKINDA- OG SLYSAFORFÖLLUM	28
8.3. LÆKNISVOTTORÐ	29
8.4. MÆÐRASKOÐUN	29
8.5. VEIKINDI BARNNA OG LEYFI AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM.....	29
8.6. DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR.....	29
9. SJÚKRASJÓÐUR, ORLOFSSJÓÐUR, STARFSMENNTASJÓÐUR, LÍFEYRISSJÓÐIR OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	32
9.1. SJÚKRASJÓÐUR.....	32
9.2. ORLOFSSJÓÐUR	32
9.3. STARFSMENNTASJÓÐUR.....	32
9.4. LÍFEYRISSJÓÐIR	32
9.5. STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR.....	32
10. UM RÉTT TIL VINNU OG AÐILDAR AÐ VR/LÍV	33
10.1. RÉTTUR TIL VINNU	33
10.2. RÉTTUR TIL AÐILDAR AÐ VR/LÍV.....	33
11. FÉLAGSGJÖLD.....	34
11.1. INNHEIMTA.....	34
11.2. AÐSTAÐA TIL INNHEIMTU.....	34
11.3. SKÝRSLUR UM STARFSMANNAHALD.....	34
12. UPPSAGNARFRESTUR	35
12.1. UPPSAGNARFRESTUR	35
12.2. FRAMKVÆMD UPPSAGNA	35
12.3. HÓPUPPSAGNIR.....	36
13. TRÚNAÐARMENN	37
13.1. VAL TRÚNAÐARMANNA	37
13.2. TÍMI TIL TRÚNAÐARSTARFA.....	37
13.3. AÐGANGUR AÐ GÖGNUM	37
13.4. HIRSLA OG SÍMI	37
13.5. FUNDIR.....	37
13.6. KVARTANIR.....	37
13.7. TRÚNAÐARMANNANÁMSKEIÐ.....	37
13.8. RÉTTUR TIL AÐ SÆKJA FUNDI	38
13.9. FREKARI RÉTTUR.....	38
14. ÁUNNIN RÉTTINDI	39
14.1. ÁUNNIN RÉTTINDI	39
14.2. ÁUNNIN RÉTTINDI VEGNA STARFA ERLENDIS	39

15. MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA.....	40
15.1. SÁTTANEFND.....	40
16. GILDISTÍMI OG SAMNINGSFORSENDUR	41
16.1. GILDISTÍMI.....	41
16.2. MEGINMARKMIÐ.....	41
16.3. SAMNINGSFORSENDUR	41
BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, SAMKOMULÖG OG FYLGISKJÖL	42
BÓKUN 2024 UM HEILSUSAMLEGT VINNUMHVERFI	42
BÓKUN 2019 UM FAGNÁM Í VERSLUN	42
BÓKUN 2019 UM LEIGUÍBÚÐAFÉLAG.....	42
BÓKUN 2019 UM LAUNAKERFI	42
BÓKUN 2015 UM SVEIGJANLEG STARFSLOK.....	43
BÓKUN 2015 UM VIÐRÆÐUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA (UPPFÆRT 1. NÓVEMBER 2022).	44
BÓKUN 2015 UM MAT Á NÁMI TIL LAUNA.....	44
BÓKUN 2015 UM TJÓN Á TÖNNUM VIÐ VINNUSLYS	44
BÓKUN 2015 UM ENDURSKOÐUN ORLOFSLAGA	44
BÓKUN 2011 UM RÉTTINDI STARFSMANNA SEM VINNA EINIR Í VERSLUNUM.....	44
BÓKUN 2011 UM SKILGREININGU VAKTA.....	45
BÓKUN 2011 UM LOKUN VEGNA FORCE MAJEURE AÐSTÆÐNA.....	45
BÓKUN 2011 UM JAFNRÉTTISÁHERSLUR.....	45
BÓKUN 2011 UM UPPLÝSINGAR OG SAMRÁÐ	45
BÓKUN 2008 UM FYRIRKOMULAG UPPSAGNA Á VINNUMARKAÐI	45
BÓKUN 2008 UM ATVINNUSJÚKDÓMA	45
BÓKUN 2008 UM LÆKNISVOTTORÐ.....	45
BÓKUN 2008 UM TILKYNNINGU TIL TRÚNAÐARLÆKNIS/ÞJÓNUSTUFYRIRTÆKIS Á SVIÐI VINNUVERNDAR	45
BÓKUN 1995 UM SVARTA ATVINNUSTARFSEMI.....	46
BÓKUN 1989 UM HLUTDEILD KVENNA Í STJÓRNUNARSTÖRFUM	46
YFIRLÝSING 2015 UM LÍFEYRISMÁL.....	46
SAMKOMULAG 2008 SA OG ASÍ UM UPPLÝSINGAR OG SAMRÁÐ Í FYRIRTÆKJUM	46
SAMKOMULAG 2000 UM STARFSMENNTAMÁL	47
FYLGISKJAL FRÁ 2024 - FRAMLEIÐNIAUKI	49
FYLGISKJAL FRÁ 2011 VEGNA STARFSMANNAVIÐTALA	50
FYLGISKJAL 2008 UM LAUN Í ERLENDUM GJALDMIÐLI - SAMNINGSFORM.....	51
FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2024.....	52
FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2025.....	52
FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2026.....	52
FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2027.....	52
SAMKOMULAG UM FJARVINNU	53
SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í APÓTEKUM	56
1. GILDISSVIÐ.....	56
2. LAUN	56
3. SKÓFATNAÐUR	56
SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í GESTAMÓTTÖKU	57
1. GILDISSVIÐ.....	57
2. LAUN	57
3. VINNUTÍMI.....	57
4. VAKTAVINNA.....	58
5. FERÐIR TIL OG FRÁ VINNUSTAÐ.....	59
6. VINNUFATNAÐUR	59
7. FÆÐI	59

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS HJÁ AFBREYINGAR- OG FERÐAÞJÓNUSTUFYRIRTÆKJUM	60
1. GILDISSVIÐ.....	60
2. LAUN	60
3. VINNUTÍMI.....	60
4. NEYSLUHLÉ.....	61
5. FERÐIR TIL OG FRÁ VINNUSTAÐ	61
ATRÍÐAORÐASKRÁ	62

Breytingar voru gerðar á netútgáfu samningsins í mars 2025. Kauptaxtar sem voru aftast í samningnum voru fjarlægðir.
Kauptaxtar eru aðgengilegir á vr.is

1. KAUP

1.1. LÁGMARKS LAUNATAXTAR

1.1.1. ALMENN AFGREIÐSLUSTÖRF Í VERSLUN

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	430.950	454.977	479.004	503.031
Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki	440.780	465.355	489.930	514.505
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	442.802	467.490	492.178	516.866
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	455.213	480.593	505.973	531.353
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	468.012	494.105	520.198	546.291

Sérþjálfað starfsfólk verslana sem getur unnið sjálfstætt, sýnt frumkvæði og fela má verkefnaumsjón.

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	437.069	461.437	485.805	510.173
Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki	448.341	473.337	498.333	523.329
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	450.304	475.410	500.516	525.622
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	462.937	488.747	514.557	540.367
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	477.192	503.797	530.402	557.007

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 starfsfólk 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.

Starfsfólk 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 starfsfólks undir 18 ára aldri miðast við fæðingarár.

1.1.3. SKRIFSTOFUFÓLK

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	465.023	488.881	512.723	536.550
Eftir 3 ár í starfsgrein	484.860	511.892	538.924	565.956

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 liggja 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. LAUNABREYTINGAR

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki, nema annað leiði af launatöflum sem fylgja kjarasamningi þessum. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.

1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

Ofangreind hækkun á kauptaxta er reiknuð í útgefnum töxtum í gr. 1.1. og útgefnum kauptöxtum í fylgiskjali bls. 62-65.

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024: 3,25%

1. janúar 2025: 3,50%

1. janúar 2026: 3,50%

1. janúar 2027: 3,50%

Kauptaxtauki

Haldi kjarasamningar gildi sínu skal launa- og forsendunefnd í mars 2025, 2026 og 2027 úrskurða um sérstakan kauptaxtauka, sýni launavísitala Hagstofu Íslands fyrir almennan vinnumarkað að laun hafi hækkað umfram hækkun lægstu kauptaxta. Bera skal saman hlutfallslega hækkun þeirrar vísitölu og hlutfallslega hækkun 4. lfl. kjarasamninga SGS/Eflingar á sama tímabili. Kauptaxtaukinn reiknast sem fullt hlutfall umframhækkunar af framangreindum kauptaxta og hækka allir lágmarkskauptaxtar kjarasamninga aðila um það hlutfall frá og með 1. apríl ár hvert.

- a. Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.
- b. Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 - nóvember 2025.
- c. Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

Komi samhliða til greiðslu framleiðniauka og kauptaxtauka skv. kjarasamningi þessum skulu lágmarkskauptaxtar kjarasamninga taka þeim auka sem hærrí er hverju sinni.

Framleiðniauki

Aukist framleiðni um meira en 2% á árunum 2025 og 2026 mun launafólk fá hlutdeild í þeirri verðmætaukningu í formi sérstaks framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum, sjá bls. 49.

1.2.2. PERSÓNUBUNDIN LAUN

Við ákvörðun launa milli atvinnurekanda og starfsfólks skulu laun endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsfólks svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaða við launaákvæðanir.

Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgangstíma 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 starfsfólks sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess. Sama gildir ljúki starfsfólk fagnámi í verslun og þjónustu eða fái staðfesta færni með fagbréfi. Atvinnurekandi sýnir á sama hátt

fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfskrafts og að kjör hans heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski hann þess.

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

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

Skýring

Með umsaminni almennri launahækkun í kjarasamningum er átt við lágmarkshækkun þeirra reglulegu launa sem starfsfólk nýtur á þeim degi þegar hækkun skv. kjarasamningi á að koma til framkvæmda, óháð launum viðkomandi starfsfólks.

Óheimilt er að lækka eða afnema yfirborganir með því að greiða ekki út almennar launahækkunar. Yfirborganir verða því aðeins lækkaðar eða afnumdar að fylgt sé ákvæðum ráðningarsamnings. Þetta ákvæði kemur þó ekki í veg fyrir að fyrirtæki geti með launaákvörðunum flýtt hækkunum með sérstökum ákvörðunum og þá sé með fyrirsjáanlegum og fyrir fram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsfólki sé fyrir fram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða. (Bókun frá 2011 um almenna launahækkun)

1.3. DESEMBER- OG ORLOFSUPPBÓT

1.3.1. DESEMBERUPPBÓT

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024	106.000 kr.
Á árinu 2025	110.000 kr.
Á árinu 2026	114.000 kr.
Á árinu 2027	118.000 kr.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 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, öllu starfsfólki sem hefur verið samfelldt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsfólk að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

Skýring

Þar sem samið hefur verið um að desemberuppbót sé innifalin í mánaðarlaunum eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun desemberuppbótar sé ekki sjálfkrafa innifalin í mánaðarlaunum.

Getur því komið til sérstök greiðsla í desember, samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina, eða komið inn sem ákveðin krónutöluhækkun mánaðarlauna.

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

1.3.2. ORLOFSUPPBÓT

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 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, öllu starfsfólki sem verið hefur samfelt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða er 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.

Skýring

Þar sem samið hefur verið um að orlofsuppbót sé innifalin í mánaðarlaunum eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun orlofsuppbótar sé ekki sjálfkrafa innifalin í mánaðarlaunum. Getur því komið til sérstök greiðsla í júní, samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina, eða komið inn sem ákveðin krónutölu hækkun mánaðarlauna.

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

1.3.3. ÁVINNSLA ORLOFS- OG DESEMBERUPPBÓTA Í FÆÐINGARORLOFI

Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda 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 starfsfólks og atvinnurekanda 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 starfskrafts sem hefur kr. 495.000 fyrir fullt starf í dagvinnu hvern unninn mánuð. Dagkaup hans er því 22.843 kr. (495.000/21,67). Desemberuppbót er 106.000 kr. (árið 2024). Fyrir 106.000 kr. geta starfskraftur og atvinnurekandi samið um að starfskraftur fái fjóra frídaga á launum (22.843 kr. x 4) auk þess sem greiddar eru 14.628 kr. sem eftirstöðvar af desemberuppbótinni.

1.4. STÖÐUMAT OG STARFSREYNSLA

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

Þegar starfsfólk, sem ekki er ráðið 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 starfsfólk hefur störf í fyrirtæki án tillits til aldurs þess og getur það fyrst farið fram eftir að starfsfólk hefur náð rétti til byrjunarlaunaþreps. Við mat á starfsaldri sem unglingar/ starfsfólk hefur 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 starfsaldursþreps fyrir ofan byrjunarlaun. Það gildir þó ekki gagnvart skrifstofufólki.

Krefjist atvinnurekandi vottorðs um starfsreynslu skal starfsfólki skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi atvinnurekanda 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 starfsfólki 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 starfsfólks.

Starfsfólk getur varið allt að 16 dagvinnustundum á ári til setu á fagtengdum námskeiðum án skerðingar á dagvinnulaunum, þó þannig að a.m.k. helmingur námskeiðsstunda sé í þess eigin tíma. Tími til námskeiðssetu skal valinn með hliðsjón af starfsemi fyrirtækis.

1.5.2. NÁMSKEIÐ UTAN VINNUTÍMA

Á námskeiðum sem starfsfólki er gert að sækja utan vinnutíma síns skal það 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 starfsfólk greiðslu fyrir allar námskeiðsstundirnar, nema samið sé um annað fyrirkomulag, s.s. í launakjörum.

1.5.3. NÁMSKEIÐ SÖLUFÓLKS

Æskilegt er, sé þess kostur, að sölufólk sé sent á þau námskeið sem til boða standa innan starfsgreinar þeirra, bæði innanlands sem utan, og greiði þá atvinnurekandi námskeiðsgjöld, ferðir og upphald.

- Sjá önnur ákvæði um sölufólk 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. KAFFITÍMAR TEKNIR

Dagvinnutímakaup starfsfólks skal fundið með því að deila tölunni 167,94 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgangur af greiðslufólki í verslunum snertir en með tölunni 159,27 hvað skrifstofu- og sölufólk varðar.

1.6.1.2. ENGIR KAFFITÍMAR TEKNIR

Dagvinnutímakaup starfsfólks skal fundið með því að deila tölunni 155,3 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. gr. 1.1., að því er afgangur af greiðslufólki í verslunum snertir en með tölunni 153,86 hvað skrifstofu- og sölufólk varðar.

1.6.2. DEILITÖLUR VEGNA DAGKAUPS OG ORLOFS

Dagkaup starfsfólks 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 167,94 klst. vinnu hvern mánuð (38 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 167,94 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8824% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 167,94 klst. vinnu hvern mánuð.

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 159,27 klst. vinnu hvern mánuð (36 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 159,27 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Vinna á tímabilinu 00:00-7:00 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,9375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að 159,27 klst. vinnu hvern mánuð.

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 starfsfólk er kvatt til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu þess skal greitt yfirvinnukaup í að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími þess 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

Starfsfólk 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 ásamt áunnum og uppsöfnuðum frítökurétti.

Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

Þar sem rafræn skráning eða stimpilkukka er notuð við skráningu vinnutíma getur starfsfólk óskað eftir því að fá aðgang að eða afrit af tímaskráningu og skal orðið við þeirri beiðni innan mánaðar.

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 starfsfólks og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsfólks og atvinnurekanda er gert.

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

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

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

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

Starfsfólki og atvinnurekendum 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.

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

Starfsfólk og atvinnurekendur 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. 51.

1.11. RÁÐNINGARSAMNINGAR OG RÁÐNINGARBRÉF

1.11.1. GERÐ RÁÐNINGARSAMNINGA

Sé starfsfólk ráðið 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 starfsfólk 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. Brjóti 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 liggja því til grundvallar.

1.11.4. UPPLÝSINGASKYLDA ATVINNUREKANDA

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 atvinnurekanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfskraftur sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfskraftur 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 atvinnurekanda og starfskrafts.
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 og séreignalífeyrissjóður ef við á.
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 starfsfólki falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal það 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 starfsfólk 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 starfsfólki að ráða sig til starfa hjá samkeppnisaðilum atvinnurekanda eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfskraftsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

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

- a. Hvers konar starfi viðkomandi starfskraftur gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfskraftur, er í beinu sambandi við viðskiptavini eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfskrafturinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptavini þess.
- b. Hversu hratt þekking starfskraftsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsfólks.
- c. Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfskraftsins nær til.
- d. Að atvinnufrelsi starfskrafts 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 starfskraftur fær, t.d. hver laun hans eru.

Samkeppnisákvæði ráðningarsamninga gilda ekki sé starfskrafti 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 35 klst. og 50 mínútur á viku (35,83 tímar). 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 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.2. DAGVINNUTÍMI SKRIFSTOFU- OG SÖLUFÓLKS

Virkur vinnutími skrifstofu- og sölufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 35 klst. og 30 mínútur á viku (35,5 tímar). Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. og er vikulegur vinnutími þá 36 klst. og 45 mínútur á viku (36,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/ eða styttri matartíma.

- Sjá önnur ákvæði um sölufólk 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 35 klst. og 50 mínútur á viku (35,83 tímar). 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 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.3.2. AÐSTOÐARFÓLK Í BRAUÐGERÐARHÚSUM

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 35 klst. og 50 mínútur á viku (35,83 tímar). 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 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar í hverjum stað.

Heimilt er að samræma matar- og kaffítíma aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum matar- og kaffítímum 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

Atvinnurekanda og starfsfólki er heimilt að gera skriflegt samkomulag um annað skipulag vinnutíma innan dagvinnutímabils með þeim hætti að starfsfólk skili vinnu innan dagvinnutímabils umfram 38 klst. og 45 mínútur fyrir afgreiðslu og 36 klst. og 45 mínútur á viku á skrifstofu og fyrir sölufólk og safni þeim umframtímum í heila og hálfra daga til frítöku á launum síðar.

2.1.8. FRÍ Í STAÐ EFTIR-/NÆTUR- OG YFIRVINNU

Heimilt er með samkomulagi starfsfólks 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.

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.

Skýring

Ein klukkustund í eftirvinnu reiknast sem 1,394 klst. í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,493 klst. í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,654 klst í dagvinnu á skrifstofu. Í verslun reiknast ein unnin klukkustund í eftirvinnu sem 1,383 klst. í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,482 klst. í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,744 klst. í dagvinnu.

2.1.9. DAGVINNULOK Á AÐFANGADAG OG GAMLÁRSDAG

Aðfangadag jóla og gamlársgdag 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 starfskraftur hefur rétt á að hafna eftir-/nætur-/yfirvinnu og óski viðkomandi ekki eftir að vinna eftir-/ nætur-/ yfirvinnu skal hann ekki gjalda þess á neinn hátt.

- Um vinnutíma á ársgrundvelli vísast til fylgiskjals um ársvinnutíma á bls. 52.

Skýring

Samningsaðilar munu beina því til félagsmanna sinna að skipuleggja vinnutíma afgangslufólks 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 frá 2004 um helgarfrí)

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 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð.

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 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð, nema stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.2.

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 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð.

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. LÁGMARKSHVÍLD

2.4.1. DAGLEGUR HVÍLDARTÍMI

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsfólk 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: Sé starfsfólk sérstaklega beðið 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 starfsfólk þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsfólk 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 starfsfólk 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 starfsfólk enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsfólks gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

Án samþykkis starfsfólks er óheimilt að skipuleggja vinnu þannig að uppsafnaður frítökuréttur sé tekinn út á tímum þegar starfsfólk 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 starfsfólk 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 starfsfólk sitt fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frí dagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frí dagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsfólks til fastra launa og vaktaálags.

Purfi starfsfólk að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum skal það 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.

Skýring

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsfólks og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsfólk rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.

(Bókun frá mars 1997 og maí 2000 um túlkun á gr. 2.4.4. um vikulegan frídag)

2.4.5. HLÉ

Starfsfólk á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími þess er lengri en 6 klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffítíma, 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 starfsfólki á kassa á föstudögum og síðasta vinnudag fyrir almennan frídag, sem ber upp á mánudag til föstudags, skal veita starfsfólki, sem hefur 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 starfsfólk of seint til vinnu á það 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 fastráðins fólks, sbr. gr. 2.1., þ.e. 38 klst. og 45 mínútur (38,75 tímar) eða 36 klst. og 45 mínútur (36,75 tímar).

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

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 starfsfólk í hlutastörfum skv. samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsfólk í hlutastörfum.

2.8. BAKVAKTIR

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsfólki 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 starfsfólk er bundið heima fær það 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 tafarlausrar viðbragða af hálfu starfsfólks en það er tilbúið til vinnu strax og til þess 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 starfsfólk fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki 4 klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að það kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og eftir-/yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

2.9. FJARVINNA

Fjarvinna¹ er vinnuform sem gerir starfsfólki kleift að vinna utan hefðbundinnar starfsstöðvar atvinnurekanda. Fjarvinna byggir á samkomulagi aðila um að vinna með reglubundnum hætti eða að öllu leyti fjarri hefðbundinni starfsstöð atvinnurekanda með aðstoð upplýsingatækni.

Ef fyrirtæki heimilar starfsfólki/býður starfsfólki að vinna í fjarvinnu er æskilegt að fyrirtæki setji sér fjarvinnustefnu sem byggir á leiðbeiningum Vinnueftirlitsins (sjá vef Vinnueftirlitsins).

Ef samið er um reglubundna fjarvinnu skal um það gert samkomulag, sjá fjarvinnusniðmát í fylgiskjali, bls. 53. Samkomulag um fjarvinnu er þá hluti af ráðningarsamningi aðila.

Um starfsfólk í fjarvinnu gilda öll ákvæði kjarasamnings með sama hætti og væri það á starfsstöð atvinnurekanda.

- Sjá nánar samkomulag ASÍ og SA frá 2006 um fjarvinnu.

2.10. UM ÓNÆÐI VEGNA SÍMA

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

¹Um fjarvinnu fer samkvæmt samkomulagi SA og ASÍ frá 5. maí 2006 sem byggir á rammasamningi ETUC og EROCADRES/CEC annars vegar og UNICE/UEAMPE og CEEP hins vegar um fjarvinnu frá 16. júlí 2002.

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 styttist 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. Starfskraftur fær 40 mínútur í matartíma. Vinnutíminn milli kl. 19:00–20:00 greiðist á eftirvinnukaupi til hlutastarfsfólks en yfirvinnukaupi til starfsfólks í fullu starfi. Einnig eru greiddar 20 mínútur á yfirvinnukaupi vegna unnins matartíma.

3.2.2. VINNA HEFST KL. 16:00 OG SÍÐAR

Starfsfólk í verslunum sem mætir til vinnu kl. 16:00 eða síðar skal fá greiddar 5 mínútur fyrir hverja unna klst., þó að lágmarki 15 mínútur vegna neysluhléa sem ekki eru tekin. Vinni starfsfólk 4½ klst. eða lengur, á það 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-/nætur- eða 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 atvinnurekanda.

3.5. VINNA UTAN SAMNINGSSVÆÐIS

3.5.1. FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal atvinnurekandi sjá starfsfólki fyrir ókeypiss fæði, húsnæði svo og ferðum fram og til baka.

3.5.2. HVÍLD VEGNA FERÐALAGA Á VEGUM ATVINNUREKANDA

Ef ekki er um annað samið eða venja hjá viðkomandi starfskrafti á starfsfólk sem þarf að ferðast á vegum atvinnurekanda fram á kvöld eða yfir nótt rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld, sbr. gr. 2.4.1.

3.5.3. KOSTNAÐUR Á FERÐUM SÖLUFÓLKIS

Atvinnurekandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluferðum skv. reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluferðum skal greiða sölufólki 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 sölufólk 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 sölufólk í gr. 1.5.3. (um námskeið) og gr. 2.1.2. (um vinnutíma).

3.6. AKSTURSKOSTNAÐUR

Noti starfsfólk 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 opinberu starfsfólki og öðlast gildi við útgáfu.

3.7. DAGPENINGAGREIÐSLUR ERLENDIS

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

4. ORLOF

4.1. ORLOFSRÉTTUR

Lágmarkorlofs 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 5 laugardagar teljast ekki til orlofs.

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

4.2. ORLOFSTAKA UTAN ORLOFSTÍMABILS

Þau sem skv. ósk atvinnurekanda 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 starfsfólk 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 starfsfólk hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%.

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

Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsfólk 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.

Frá og með 1. maí 2024 vegna orlofs sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025:

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

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

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

Eftir 7 ár í sama fyrirtæki skal starfsfólk hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%.

Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreyndur.

Frá og með 1. maí 2025 vegna orlofs sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026:

Starfsfólk sem starfað hefur í 6 mánuði í sama fyrirtæki og náð hefur 22 ára aldri eða í 6 mánuði í sama fyrirtæki eftir framhaldsskólapróf skal eiga rétt á orlofi í 25 daga og skulu orlofslaun vera 10,64% (óbreytt frá 1. maí 2024).

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsfólk hafa 26 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,11%.

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

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

Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreyndur (óbreytt frá 1. maí 2024).

- Um orlofsuppbót, sjá gr. 1.3.2.

4.4. ÁKVÖRÐUN ORLOFSTÖKU

Samkomulag við atvinnurekanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. VEIKINDI OG SLYS Í ORLOFI

Veikist starfsfólk í orlofi innanlands, í landi innan EES-svæðisins, Sviss, Bretlands, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að það geti ekki notið orlofsins skal það á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda, t.d. með símskeyti, tölvupósti eða á annan sannanlegan hátt nema force majeure aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsfólk tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í þrjá sólarhringa og tilkynnti það atvinnurekanda innan þess frests hvaða lækni annist það eða muni gefa út læknisvottorð, á það rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vörðu.

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

Starfskraftur hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í maímánuði 2024, 460.000 kr. vegna dagvinnu og 70.000 kr. vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun 530.000 kr. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,64% af 530.000 kr. eða 56.392 kr.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi sem er 2.739,07 kr. (460.000 kr./167,94). Þannig eru orlofsstundir vegna maímánaðar samtals 20,59 stundir (530.000 kr. x 10,64% / 2.739,07 kr.). Ef orlofsstundir eru reiknaðar af dagvinnulaunum eru orlofsstundirnar 17,87 (460.000 kr. / 10,64% / 2.739,07 kr.) er þá orlof af yfirvinnu reiknað sem 7.448 kr. (70.000 kr. x 10,64%) og þau orlofslaun lögð í banka.

Yfir orlofsárið gæti þessi starfskraftur t.d. hafa áunnið sér samtals 223,19 orlofsstundir (10,84 mánuði sem viðkomandi vinnur x 20,59 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2025 hafa laun hans mögulega hækkað og er dagvinnutímakaup hans t.d. orðið 2.900 kr. Orlofslaun verða því 647.251 kr. (223,19 orlofsstundir x 2.900 kr. pr. klst.).

5. FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS

5.1. SKILGREINING

Fyrirtækjasamningur (vinnustaðasamningur), í skilningi þessa kafla, er samningur milli fyrirtækis og starfsfólks, alls 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. Meðal annars er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsfólks og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.3. VIÐRÆÐUHEIMILD

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til alls starfsfólks 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 verkalýðsfélögum og samtökum atvinnurekenda tilkynnt um það.

5.4. RÁÐGJAFAR

Rétt er báðum aðilum, starfsfólki og forsvarsmönnum 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 STARFSFÓLKS – FORSVAR Í VIÐRÆÐUM

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsfólk 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 aðila til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsfólks 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 starfsfólks 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 starfsfólks 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 starfsfólki hlutaðeigandi fyrirtækis. Óheimilt er að upplýsa óviðkomandi um efni hans.

5.7. HEIMIL FRÁVIK

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

- a. **Fjögurra daga vinnuvika:** Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamla því ekki.
- b. **Vaktavinna:** Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðar fyrirvara. 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 starfsfólks. Ákvörðun um nýjan frídag eða fyrirkomulag frítöku nær til alls hlutaðeigandi starfsfólks og ræðst af vali meirihlutans. Eru þá greidd sömu laun þessa daga og aðra virka daga og starfsfólk heldur dagvinnulaunum sínum þegar frí er tekið á hinum nýju frídögum. Ef starfsfólk er sérstaklega beðið um að vinna á nýju frídögum er greitt eftir-/yfirvinnukaup auk dagvinnulauna nema vaktaákvæði 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 liggja samþykki hlutaðeigandi verslunarmannafélags og samtaka atvinnurekenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjaþáttar samnings er í kjörum starfsfólks.

5.8. ENDURGJALD STARFSFÓLKS

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 starfsfólks í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingunum.

Hlutur starfsfólks getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarenda 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 starfsfólks. 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 starfsfólks stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik 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 starfsfólks í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsfólks í sams konar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi atvinnurekandi upp fyrirtækjapátti samnings skulu launahækkningar 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 allt hlutaðeigandi starfsfólk hafi það ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsfólks áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um það starfsfólk sem við störf er þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þau 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 starfsfólki 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 starfsfólki.

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. LYFJAKASSI, HREINLÆTIS- OG KAFFIADSTAÐA

Á vinnustöðum skulu atvinnurekendur 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 starfsfólk hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem það getur geymt persónulega muni á meðan vinnu stendur.

6.2. REGLUR UM MATSTAÐ

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði atvinnurekendur 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 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 STARFSFÓLKIS

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 uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

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

6.3.2. VIÐURLÖG VIÐ VANRÆKSLU ATVINNUREKANDA

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 hverju því starfsfólki er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíki búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsfólk skal það 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.

Skýring

Stafræn tækni hefur skapað ýmis tækifæri og sveigjanleika sem geta gert skilin milli vinnu og einkalífs óskýrari. Það að starfsfólk nái að aftengjast utan skilgreinds vinnutíma er mikilvægur liður í því að stuðla að heilsusamlegu vinnuumhverfi. Mikilvægt er að atvinnurekendur og starfsfólk eigi með sér gott samstarf í þessum efnum og komi sér saman um æskileg viðmið um réttinn til að aftengjast. (Bókun 2024 um heilsusamlegt vinnuumhverfi)

7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1. VINNU- OG HLÍFÐARFÖT

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati yfirmanns og trúnaðarmanns, leggur atvinnurekandi til slíkan fatnað og þrif á honum enda sé hann í eigu atvinnurekanda.

7.2. TRYGGINGAR OG TJÓNABÆTUR

Verði starfsfólk 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 starfskrafts.

Skýring

Sérverslanir með fatnað sem gera þá kröfu að starfsfólk klæðist fatnaði frá versluninni við vinnu sína, leggja til fatnaðinn og er hann þá eign atvinnurekanda. Er þá eingöngu heimilt að nota hann við vinnu og atvinnurekandi getur gert þá kröfu að fatnaðurinn sé geymdur á vinnustað.
(Bókun frá 2011 um vinnufatnað)

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

8.1. VINNUSLYS OG ATVINNUSJÚKDÓMAR

8.1.1. SJÚKRAKOSTNAÐUR

Við vinnuslys kosti atvinnurekandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, 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 atvinnusjúkdómstilfalli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði viðkomandi atvinnurekandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði skv. þeim taxa sem starfskraftur er á þegar slys eða sjúkdóm ber að enda gangi dagpeningar Sjúkratrygginga Íslands vegna þessara daga til atvinnurekanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt starfskraftsins sem þeir kunna að eiga skv. lögum eða öðrum kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979.

Skýring

Óvinnufærni af völdum slyss getur 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

Launagreiðslum til starfsfólks í veikindaforföllum þess hjá sama atvinnurekanda 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 starfsfólks í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama atvinnurekanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

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

Skýring

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

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

Skýring

Aðilar eru sammála um að auk veikinda og slysatilvika verði veikindaréttur skv. samningi þessum virkur þurfi starfsfólk að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt 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 starfsfólk þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

(Bókun frá 2000 um óvinnufærni vegna veikinda)

8.3. LÆKNISVOTTORÐ

Ef starfsfólk veikt og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu skal það 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

Atvinnurekandi 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 BARNNA OG LEYFI AF ÓVIÐRÁÐANLEGUM ÁSTÆÐUM

Fyrstu sex mánuði í starfi hjá atvinnurekanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar 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 vaktaálagi eða eftirvinnuálagi þar sem það á við.

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

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

Starfskraftur 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 starfskrafts.

Starfskraftur á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

8.6. DÁNAR-, SLYSA- OG ÖRORKUTRYGGINGAR

8.6.1. TRYGGINGASKYLDA

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neyslhléum. Ef starfsfólk 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 starfsfólks. 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 ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

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

8.6.3. VÍSITALA OG VÍSITÖLUTENGING BÓTA

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2024 (608,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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 vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

8.6.4. DÁNARBÆTUR

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

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2024:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema 10.762.562 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 4.305.025 kr. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans, skulu bætur vera 1.076.256 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 1.076.256 kr.
4. Eigi hinn látni ekki maka, skv. tölulíð 1., greiðast dánarbætur 1.076.256 kr. til dánarbús hins látna.

8.6.5. BÆTUR VEGNA VARANLEGRAR ÖRORKU

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

Grunnfjárhæð örorkubóta er 24.538.641 kr. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast 245.386 kr., fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast 490.773 kr., fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast 981.546 kr. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því 67.481.263 kr.

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

8.6.6. BÆTUR VEGNA TÍMABUNDINNAR ÖRORKU

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru 53.813 kr. á viku. Ef starfsfólk er vinnufært að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

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. febrúar 2024.

9. SJÚKRASJÓÐUR, ORLOFSSJÓÐUR, STARFSMENNTASJÓÐUR, LÍFEYRISSJÓÐIR OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

9.1. SJÚKRASJÓÐUR

Atvinnurekendur skulu greiða 1% af launum starfsfólks 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

Atvinnurekendur greiði til Orlofsheimiliasjóðs 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 Félagsheimiliasjóðs verslunarsamtakanna eða annarra atvinnurekenda 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

Atvinnurekendur greiða 0,30% af launum félagsfólks 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 félaga þess fyrirtækis. Stjórn sjóðsins staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki.

Stéttarfélagin greiða mótframlag sem svarar einum fjórða af greiddu framlagi atvinnurekenda 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. IÐGJÖLD

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

Framlag launagreiðenda er frá 1. júlí 2018: 11,5%.

9.4.3. STJÓRN LÍFEYRISSJÓÐS VERZLUNARMANNA

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

9.4.4. VIÐBÓTARFRAMLÖG TIL LÍFEYRISSPARNAÐAR

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

Mótframlag atvinnurekenda nemur 2% gegn 2-4% framlagi starfskrafts.

9.5. STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

Atvinnurekendur greiða iðgjald til Virk starfsendurhæfingarsjóðs sbr. lög nr. 60/2012.

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

10.1. RÉTTUR TIL VINNU

Atvinnurekendur skuldbinda sig til þess að láta verslunarfólk sem er félagar í VR eða viðkomandi aðildarfélags LÍV hafa forgangsrétt við ráðningu til allrar almennrar starfa verslunarfólks skv. samningi þessum þegar þess er krafist og félagsfólki býðst er hæft til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

10.2. RÉTTUR TIL AÐILDAR AÐ VR/LÍV

Atvinnurekandi hafa frjálst val um það hvaða félagsfólk viðkomandi félaga þeir taka til vinnu. Nú vill atvinnurekandi ráða til sín starfskraft til vinnu sem ekki er félagi og er félagið þá skylt til þess að veita þeim aðila inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins.

11. FÉLAGSGJÖLD

11.1. INNHEIMTA

Atvinnurekendur taki að sér að innheimta árgjöld félagsins gegn stimplaðri kvittun gjaldkera, eða starfsfólks 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

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

12. UPPSAGNARFRESTUR

12.1. UPPSAGNARFRESTUR

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

- 1 vika (7 almanaksdagar) á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími, að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu þremur 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 starfsfólki sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur:

- 4 mánuðir ef starfsfólk er orðið 55 ára
- 5 mánuðir ef starfsfólk er orðið 60 ára
- 6 mánuðir ef starfsfólk er orðið 63 ára.

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

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsfólk sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða atvinnurekandi gerist brotlegur gagnvart starfsfólki.

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 starfskrafts.

12.2.2. VIÐTAL UM ÁSTÆÐUR UPPSAGNAR

Starfskraftur 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.

Starfskraftur 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 starfskrafts um skriflegar skýringar, á starfskraftur innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með atvinnurekanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfskraftur óskar þess.

12.2.3. TAKMÖRKUN UPPSAGNARHEIMILDAR SKV. LÖGUM

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt atvinnurekanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsfólk sem tilkynnt hefur um fæðingar- og foreldraorlof og starfsfólk sem ber 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 starfsfólk í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsfólk nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber atvinnurekanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

12.2.4. VIÐURLÖG

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

12.3. HÓPUPPSAGNIR

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að því starfsfólki sem ætlunin er að láti af störfum en ekki öllu starfsfólki eða hóp starfsfólks. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

12.3.1. GILDISSVIÐ

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

- a.m.k. 10 í fyrirtækjum með 16-100 starfandi
- a.m.k. 10% í fyrirtækjum með 100-300 starfandi
- a.m.k. 30 í fyrirtækjum með 300 starfandi 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 einstaks starfsfólks, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

12.3.2. SAMRÁÐ

Íhugi atvinnurekandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага 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 starfsfólks. Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsfólks sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

12.3.3. FRAMKVÆMD HÓPUPPSAGNA

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

13. TRÚNAÐARMENN

13.1. VAL TRÚNAÐARMANNA

Starfsfólki er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsfólk, og tvo trúnaðarmenn sé starfsfólk fleira en 50. Heimilt er að kjósa þrjá trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð. Að kosningu lokinni tilnefnið 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 fólks 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 starfsfólki 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 hefjist 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 fleira en 15 starfsfólk skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki sé starfsfólk 5-50 en tvo trúnaðarmenn sé starfsfólk fleira en 50.

Ef trúnaðarmannanámskeið er skipulagt þannig að fjarvera trúnaðarmanns frá vinnu er ekki meiri en einn dag viku hverja, halda trúnaðarmenn dagvinnutekjum og vaktaálagi í allt að tíu virka daga á ári.

Sitji trúnaðarmaður heils dags námskeið verður honum ekki gert að sinna vinnu þann dag.

13.8. RÉTTUR TIL AÐ SÆKJA FUNDI

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsfólki VR og aðildarfélaga LÍV, sem kjörið hefur 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 starfsfólks hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjaanna sem það starfar hjá og skal starfskraftur 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 starfskraftar frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsfólk er fjarverandi.

13.9. FREKARI RÉTTUR

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

14. ÁUNNIN RÉTTINDI

14.1. ÁUNNIN RÉTTINDI

Áunnin réttindi starfsfólks 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. Starfsfólk, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama atvinnurekanda, 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.

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

Skýring

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsfólk hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort það 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.

14.2. ÁUNNIN RÉTTINDI VEGNA STARFA ERLENDIS

Erlent starfsfólk 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.

Starfsfólk skal við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum atvinnurekanda eða með öðrum jafn sannanlegum hætti. Geti starfskraftur 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. Atvinnurekandi skal staðfesta móttöku vottorðs.

Í vottorði fyrrum atvinnurekanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfskrafts.
- 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

Gildistími kjarasamninganna er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og falla þeir þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

16.2. MEGINMARKMIÐ

Meginmarkmið samnings þessa er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningur þessi kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kaup-taxtauka á kaup-taxta kjarasamninga.

16.3. SAMNINGSFORSENDUR

Til að styrkja forsendur og markmið kjarasamninganna mun sérstök launa- og forsendunefnd taka þegar til starfa, skipuð fulltrúum SA og fulltrúum tilnefndum af samninganefndum þeirra aðildarfélaganna ASÍ sem að sameiginlegum samningsforsendum standa.

Verkefni nefndarinnar er að fylgjast með framvindu þeirra þátta í efnahagslífinu sem áhrif geta haft á markmið samningsins, leggja formlagt mat á forsendur kjarasamningsins og eftir atvikum semja um viðbrögð við forsendubresti sem treysta forsendur samningsins og stuðla að því að hann haldi gildi sínu. Formlegt mat á samningsforsendum fer fram í september 2025 og september 2026.

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

- Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.
- Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2026 mælist ekki yfir 4,7%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars til ágúst 2026 verður 4,4% eða lægri miðað við árshraða.

Viðbrögð við forsendubresti

Launa- og forsendunefnd skal við ákvörðun sína um viðbragð við frávikum frá samningsmarkmiðum horfa til þróunar hagvísu á samningstímabilinu. Viðbragð á að hafa jákvæð áhrif á framvindu þeirra markmiða sem samningsaðilar hafa sett sér um minni verðbólgu, verðbólguvæntingar, lækkun stýrivaxta, bættan hag launafólks og bættu samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Nefndin skal horfa heildstætt á stöðu efnahagsmála.

Nefndin getur ákveðið að í stað kaup-taxtauka skv. samningi þessum komi annað jafn verðmætt viðbragð sem hæfir betur þeim aðstæðum sem uppi eru hverju sinni.

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

Vegna endurskoðunar í september 2025. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2025 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2025.

Vegna endurskoðunar í september 2026. Fyrir kl. 16:00 þann 8. október 2026 og fellur samningurinn þá úr gildi þann 31. október 2026.

BÓKUN 2024 UM HEILSUSAMLEGT VINNUMHVERFI

Stafræn tækni hefur skapað ýmis tækifæri og sveigjanleika sem geta gert skilin milli vinnu og einkalífs óskýrari. Það að starfsfólk nái að aftengjast utan skilgreinds vinnutíma er mikilvægur liður í því að stuðla að heilsusamlegu vinnuumhverfi. Mikilvægt er að atvinnurekendur og starfsfólk eigi með sér gott samstarf í þessum efnum og komi sér saman um æskileg viðmið um réttinn til að aftengjast.

Samningsaðilar hvetja starfsfólk og vinnustaði enn fremur að eiga gott og reglulegt samtal um líðan og heilsu í því skyni að stuðla að og viðhalda heilsusamlegu vinnuumhverfi og minni veikindafjarvistum.

BÓKUN 2019 UM FAGNÁM Í VERSLUN

Fagnám í verslun er verkefni sem gefur starfsfólki kost á að sækja allt að 90 feininga nám og fá hæfni sýna metna til launa. Raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins verður nýtt til að starfsfólk sem býr yfir tilgreindri hæfni fái hana metna til styttingar á náminu.

Námið fer fram í Verslunarskóla 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 vinnustaði.

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 starfsfólks 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 einstaklingum verði boðið í raunfærnimat í október/nóvember 2019.

Samningsaðilar eru sammála um að meta skuli hæfni starfsfólks 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 húsnæðisöryggi 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 stéttarfélög 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 fyrirtækja 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 tæki 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 gagnsæjum mælikvörðum. Fyrirtækjum ber skv. lögnum að innleiða jafnlaunastaðal á tímabilinu 2019-2022 og mun nýtt launakerfi auðvelda þá innleiðingu. Æskilegt er að minni fyrirtæki byggji launakerfi sín á sambærilegum forsendum.

3. VERKEFNIÐ

Verkefnið felst í að próa 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 hæfniþættir, s.s. samskiptahæfni, frumkvæði og sveigjanleiki.
- Almennir hæfniþættir: 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 eftirtalinna: 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 framan. 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 2015 UM SVEIGJANLEG STARFSLOK

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil. Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsfólk eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkanði 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 minnkun 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. Sífelld 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 eldra starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldursamsetningar.

BÓKUN 2015 UM VIÐRÆÐUR UM SKIPULAG VINNUTÍMA (UPPFÆRT 1. NÓVEMBER 2022).

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 álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils 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 vinnu- markaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist 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.

Lágmarkstekjutygging mun þó ekki hækka.

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 TJÓN Á TÖNNUM VIÐ VINNUSLYS

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

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 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 tölurverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðningarsamningi milli aðila.

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 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. Staðlavinnan 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 fjölskylduáðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs.

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 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 atvinnurekanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur atvinnurekanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

BÓKUN 2008 UM ATVINNUSJÚKDÓMA

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra 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 langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfellt skal í læknisvottorði taka afstöðu til þess hvort starfsendurhæfing sé nauðsynleg til að ná eða flýta bata.

BÓKUN 2008 UM 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 slík 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 15. desember 2008.

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamningi aðildarsamtaka þeirra og taka gildi 1. janúar 2009. Meðan á framangreindri vinnu stendur gera samningsaðilar ekki athugasemdir við starfsemi þjónustufyrirtækja á sviði vinnuverndar sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins sem þjónustuaðili á sviði vinnuverndar og tilkynningarskyldu starfsmanna til þeirra.

BÓKUN 1995 UM SVARTA ATVINNUSTARFSEMI

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

BÓKUN 1989 UM HLUÐEILD 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.

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 almanaks ári verður upplýsinga- og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40. Afleysingar vegna sumarfría, veikinda eða annarra fjarvista hafa ekki áhrif við útreikning á fjölda starfsmanna.

3. SAMSTARFSNEFND

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

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

Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið. Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði. Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á. Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

- 3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan 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 samráðsskylda 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 formlægum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,05% af laun- um 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 rekstrarkostnaði þeirra sé borinn af þáttökugjöldum 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 FRÁ 2024 - FRAMLEIÐNIAUKI

Á tímabili kjarasamnings getur komið til greiðslu launaauki byggður á þróun framleiðni. Aukist framleiðni umfram mörk í eftirfarandi töflu á samningstímanum mun koma til svokallaðs framleiðniauka, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum.

Fyrsti skoðunarpunktur fer fram að árinu 2025 liðnu. Upphafsgildi vísitölu fyrir framleiðni er 100 á árinu 2023.

Vöxtur framleiðni samanstendur hvort tveggja af aukinni framleiðni vinnuafis og tækniþróun sem byggir á fjárfestingu. Mikilvægt er að áfram sé fjárhagslegur hvati til fjárfestinga. Framleiðniaukningin mun því að 70% renna til launafólks.

Framleiðnivöxtur 2025 og 2026	Framleiðniauki
> 2,0%	0,35%
> 2,5%	0,70%
> 3,0%	1,05%

Launa- og forsendunefnd ákvarðar framleiðniauka verði tilefni til greiðslu hans. Framleiðniauki er hlutfallslegur (%) og leggst á laun með sama hætti og almennar hlutfallshækkningar kjarasamninga gera. Komi upp ófyrirséðar aðstæður sem hafa neikvæð áhrif á atvinnulífið gæti launa- og forsendunefnd þurft að taka afstöðu til þess hvort eða hvernig aukinn komi til.

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.

FYLGISKJAL FRÁ 2011 VEGNA STARFSMANNAVIÐTALA

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði atvinnurekandi og starfskraftur 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 starfskraftsins. 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 starfskraftsins, 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 starfskrafts.
- 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 2024

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Laugard. og sunnud	104	104	104	104
Frídagur	13	13	13	13
Orlofsdagur	24	25	27	30
Vinnudagur	225	224	222	219
Samtals	366	366	366	366

FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2025

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Laugard. og sunnud	104	104	104	104
Frídagur	13	13	13	13
Orlofsdagur	24	25	27	30
Vinnudagur	224	223	221	218
Samtals	365	365	365	365

FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2026

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Laugard. og sunnud	104	104	104	104
Frídagur	11	11	11	11
Orlofsdagur	24	25	27	30
Vinnudagur	226	225	223	220
Samtals	365	365	365	365

FYLGISKJAL VEGNA VINNUDAGA 2027

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Laugard. og sunnud.	104	104	104	104
Frídagur	10	10	10	10
Orlofsdagur	24	25	27	30
Vinnudagur	227	226	224	221
Samtals	365	365	365	365

SAMKOMULAG UM FJARVINNU

Með fjarvinnu er átt við form hvað varðar skipulag og/eða framkvæmd vinnu þar sem vinna er unnin **reglulega eða alfarið** á starfsstöð utan starfsstöðvar atvinnurekanda.

Tilfallandi vinna sem er framkvæmd utan starfsstöðva fyrirtækisins telst ekki fjarvinna í þessum skilningi. Er þar meðal annars átt við tilvik þar sem fyrirtækið kemur til móts við tilfallandi óskir starfskrafts.

Samkomulag þetta er byggt á fjarvinnustefnu fyrirtækisins.

Nafn atvinnurekanda _____ Kt. _____

Til heimilis að _____ í samningi þessum nefnt atvinnurekandi, og

Nafn starfskrafts _____ Kt. _____

Til heimilis að _____ í samningi þessum nefndur starfskraftur, gera með sér svohljóðandi samkomulag um fjarvinnu og er samningurinn fylgiskjal með ráðningarsamningi, dags. _____

Samkomulag er milli starfskrafts og atvinnurekanda um að starfskraftur sinni fjarvinnu og er sú starfsstöð að: _____, en starfsstöð atvinnurekanda er að: _____

Samkomulag þetta er:

- Tímabundið frá _____ til _____
- Ótímabundið
- Með sama gildistíma og ráðningarsamningur aðila

Samkomulag þetta er uppsegjanlegt:

- Með uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi/ráðningarsamningi
- Með eftirfarandi hætti: _____

Ef forsenda ráðningar er fjarvinna þá gildir uppsögn skv. kjarasamningi / ráðningarsamningi.

Starfskraftur vinnur í fjarvinnu:

- Sveigjanlega en reglulega í samráði við næsta yfirmann
- mánudaga þriðjudaga miðvikudaga fimmtudaga föstudaga
- laugardaga sunnudaga
- Viðvera á starfsstöð og fjarvinnustöð er skráð í tímavinnukerfi
- Með eftirfarandi hætti: _____

Búnaður og kostnaður af fjarvinnu

Atvinnurekandi bætir eða greiðir beinan kostnað sem stafar af fjarvinnunni og sér starfskrafti fyrir viðeigandi tæknilegri aðstoð. Þá ber atvinnurekandi ábyrgð á kostnaði vegna taps og skemmda á búnaði og gögnum sem fjarvinnustarfskraftur notar eftir sömu reglum og gilda hjá fyrirtækinu.

Atvinnurekandi skal sjá starfsmanni fyrir aðstöðu að heimilsfangi fjarvinnustaðar á sinn kostnað og sjá um að útvega, tengja og viðhalda búnaði sem starfskraftur notar:

- Viðbótarkostnað af nettengingu
- Skrifborð
- Stóll
- Lyklaborð og mús
- Skjár / skjáir
- Tölva / fartölva
- Heyrnartól
- Annað sem útvega þarf til að starfskraftur geti sinnt starfi sínu

Starfskraftur ber ábyrgð á að fara vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og ber að uppfylla reglur atvinnurekanda um notkun hans. Starfskraftur í fjarvinnu ber ábyrgð á að búnaðurinn sé ekki notaður af öðrum aðilum og ekki í öðrum tilgangi en vegna vinnunnar. Starfskraftur ber ábyrgð á að afhenda búnað eigi síðar en dögum frá því að fjarvinnu lýkur, enda búnaður í eigu fyrirtækisins.

- Starfskraftur fær greitt fyrir notkun á eigin búnað _____ kr. á mánuði.
- Starfskraftur fær greitt fyrir notkun á eigin aðstöðu _____ kr. á mánuði.
- Innifalið í heildarlaunum starfskrafts er greiðsla vegna notkunar á eigin búnaði og aðstöðu, er sú upphæð metin sem _____ kr. á mánuði.

Fæði

Starfskraftur í fjarvinnu á að njóta sömu réttinda og sambærilegt starfsfólk í starfstöð atvinnurekanda og á að vera sem næst eins sett fjárhagslega.

- Starfskraftur fær frítt fæðifrítt fæði _____ eftir sömu reglum og gilda um starfsfólk sem vinnur í starfstöð atvinnurekanda hverju sinni og greiðir skatt af þeim fæðishlunnindum skv. skattmati Skattsins
- Starfskraftur fær greitt fyrir fæði _____ kr. á mánuði.
- Starfskraftur fær ekki greitt fyrir fæði frekar en starfsfólk sem vinnur í starfstöð atvinnurekanda.

Vinnuvernd og áhættumat

Viðmið varðandi vinnutíma- og hvíldartímaákvæði kjarasamninga, heilbrigði og öryggi á vinnustað ásamt kröfum til starfskrafts í fjarvinnu eru þau sömu og fyrir starfsfólk í sambærilegum störfum á starfstöð atvinnurekanda. Starfskraftur á að tilkynna atvinnurekanda fyrirfram ef hann telur sig ekki ná að tryggja framangreinda þætti.

Atvinnurekandi gerir áhættumat vegna fjarvinnustaðar sem tilgreindur er efst í samningi þessum og er þar metin áhætta í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfskraftsins og áhættuþátta í vinnuumhverfinu. Áhættumat vegna fjarvinnu nær einvörðungu til fjarvinnustaðar en ekki til annarra staða sem starfskraftur kys að vinna frá, t.d. á kaffihúsi eða sumarbústað og er unnið í samráði við starfskraft.

- Áhættumat liggur fyrir.
- Áhættumat mun liggja fyrir eigi síðar en: _____

Til þess að staðfesta að viðeigandi reglum um heilbrigði og öryggi sé fylgt hefur atvinnurekandi, trúnaðarmenn og Vinnueftirlitið aðgang að þeim fjarvinnustað sem tilgreindur er í samningi þessum.

Sé fjarvinnustaður heimili starfskrafts er slíkur aðgangur háður fyrirfram tilkynningu og samþykki starfskrafts. Starfskraftur í fjarvinnu getur einnig óskað eftir eftirlitsheimsókn frá fulltrúa atvinnurekanda. Synjun starfskrafts á eftirlitsheimsókn getur haft áhrif á vinnuslysarétt hans.

Nánari upplýsingar um áhættumat og vinnuvernd í fjarvinnu á vef Vinnueftirlitsins.

Tilkynning veikinda og slysa

Sömu reglur gilda um tilkynningu veikinda og slysa í fjarvinnu og staðvinnu.

Gögn atvinnurekanda og vernd þeirra

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að upplýsa starfsmann í fjarvinnu bæði um lagareglur sem máli skipta og verklagsreglur atvinnurekanda varðandi vernd gagna. Það er á ábyrgð starfskraftsins í fjarvinnu að fara eftir þessum reglum.

- Starfskrafti hafa verið kynntar lagareglur sem skipta máli.
- Starfskrafti hafa verið kynntar verklagsreglur atvinnurekanda dags. _____
- Engar ritaðar verklagsreglur eru til staðar.
- Starfskraftur skal vista öll gögn á miðlægum veflausnum skv. reglum atvinnurekanda.
- Frumgögn skal geyma með öruggum hætti og skulu þau aldrei vera öðrum aðgengileg.

Starfsþróun og upplýsingagjöf

Starfsfólk í fjarvinnu á rétt á sama aðgengi til upplýsinga, þjálfunar, möguleikum til starfsframa og félagslífi innan vinnustaðar eins og gildir um annað starfsfólk hjá atvinnurekanda. Sömu viðmið eru lögð til grundvallar hvað varðar mat á árangri í starfi.

Starfsfólk í fjarvinnu á rétt á að hljóta viðeigandi þjálfun með tilliti til þess búnaðar sem það hefur til ráðstöfunar.

Annað

Öll ákvæði kjarasamnings og ráðningarsamnings gilda fyrir starfsmann sem vinnur skv. fjarvinnusamningi þessum.

Staður, dagsetning

Starfskraftur

F.h. atvinnurekanda

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í APÓTEKUM

1. GILDISSVIÐ

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

2. LAUN

Lyfjatæknar	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	458.212	482.721	507.262	531.835
Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki	461.228	484.978	508.728	532.478
Eftir 3 ár í starfsgrein	469.635	493.730	517.808	541.871
Eftir 5 ár í fyrirtæki	486.724	511.696	536.650	561.589

Um laun afgreiðslufólks fer skv. aðalkjarasamningi.

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

3. SKÓFATNAÐUR

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal atvinnurekandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt par af skóm á ári.

Skýring

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

(Bókun 2000 um kynningar sem starfsfólki er gert að sækja)

Skýring

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

(Bókun 1995 um lyfjatækninema)

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í GESTAMÓTTÖKU

1. GILDISSVIÐ

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

2. LAUN

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	450.992	476.136	501.280	526.424
Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki	458.125	483.667	509.209	534.751
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	464.176	490.055	515.934	541.813
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	470.705	496.948	523.191	549.434
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	484.860	511.892	538.924	565.956

Laun starfsfólks í gestamóttöku

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.

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

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

3. VINNUTÍMI

3.1. DAGVINNA

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 38 klst. og 45 mínútur (35 klst. og 50 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 atvinnurekandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfskrafts ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 7:00.

Reglubundið hlutastarf

Starfsfólk ráðið 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 45 mínútur (7 klst. og 10 mín. virkar vinnustundir) á tímabilinu kl. 7:00–17:00, mánudaga - föstudaga.

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

4. VAKTAVINNA

4.1. VAKTIR

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum a.m.k. fimm daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00–8:00, skal vinnuvikan aðeins vera 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 vinnutilhögun. Vinna hlutastarfsfólks umfram starfshlutfall greiðist með tímakaupi, dagvinnu á dagvinnu- tímabili, 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 starfsfólks skal ákveðin í ráðningarsamningi og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

4.2. ÁLAG Á DAGVINNUKAUP

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 38 klst. og 45 mínútna 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.

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 verslunarmanna, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 38 klst. og 45 mínútur (37 klst. og 15 mínútur fyrir vinnu á tímabilinu kl. 17:00–8:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

Neysluhlé

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

4.3. VETRARFRÍ VEGNA VINNU Á FRÍDÖGUM OG STÓRHÁTÍÐARDÖGUM

Starfsfólk, sem vinnur vaktavinnu, ávinnur sér 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (94,2 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.

Sé vinnustaðnum lokað á fyrrgreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafrídögum nema hjá starfsfólki sem á inni áunnið vaktafrí. 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 atvinnurekanda og starfsfólks að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 7 klst. og 45 mínútur 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 starfsfólks og atvinnurekanda.

5. 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 atvinnurekanda. Sama regla gildir á öðrum þéttbýlisstöðum þar sem almenningsvagnar ganga frá morgni til kvölds alla daga vikunnar. Greiðslan er 1.975 kr. Þessi fjárhæð uppfærist á sama tíma og almennar launahækkanir samkvæmt undirvísitölu neysluverðs 07322 leigubifreiðar (227,1 miðað við febrúar 2024). Þó er atvinnurekanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað ef hann óskar þess.

6. VINNUFATNAÐUR

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

7. 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 11.042 kr. þann 1. febrúar 2024 miðað við neysluvísitölu 615,4.

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS HJÁ AÞPREYINGAR- OG FERÐAÞJÓNUSTUFYRIRTÆKJUM

1. GILDISSVIÐ

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

Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. LAUN

Starfsfólk í afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum

	1.2.2024	1.1.2025	1.1.2026	1.1.2027
Byrjunarlaun	450.992	476.136	501.280	526.424
Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki	458.125	483.667	509.209	534.751
Eftir 1 ár hjá fyrirtæki	464.176	490.055	515.934	541.813
Eftir 2 ár hjá fyrirtæki	470.705	496.948	523.191	549.434
Eftir 5 ár hjá fyrirtæki	484.860	511.892	538.924	565.956

Við mat á starfsaldri til launa veitir 22 ára aldur rétt til næsta starfsaldursþreps fyrir ofan byrjunarlaun, sjá gr. 1.4. í aðalkjarasamningi.

3. 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 35 klst. og 50 mín. á viku, aldrei meira en 7 klst. og 10 mínútur á dag (7,17). 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. 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. Starfsfólk ávinnur sér þá vetrarfrí skv. gr. 3.3.2.

3.3.2. Auk vaktaálags ávinnur starfsfólk sér 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (94,2 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir helgi- og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3. aðalkjarasamnings, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Vetrarfrisdagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 30. apríl. Innvinnsla vetrarfrisdaga miðast við 1. október til 30. september.

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 atvinnurekanda og starfskrafts að greiðsla komi í stað vetrarfrídaga, 7 klst. og 45 mínútur í dagvinnu fyrir hvern frídag m.v. fullt starf.

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

4. NEYSLUHLÉ

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

5. 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 atvinnurekanda, (skv. Ferðakostnaðarnefnd ríkisins), sama regla gildir á öðrum þéttbýlisstöðum þar sem almenningsvagnar ganga frá morgni til kvölds alla daga vikunnar.

ATRÍÐAORÐASKRÁ

Aðbúnaður og hollustuhættir	Kafli 6.
Aðgangur að gögnum	Gr. 13.3.
Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum	Gr. 2.1.3.2.
Agreiðslufólk í brauðgerðarhúsum	Gr. 2.1.3.1.
Afþreyingar- og ferðapjónusta, samningur	Bls. 60-61.
Aksturskostnaður	Gr. 3.6.
Apótek, samningur	Bls.56.
Ágreiningur og ágreiningsmál	Gr. 6.4. og kafli 15
Áunnin réttindi	Kafli 14.
Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	Gr. 14.2.
Bakvaktir	Gr. 2.8.
Byrjunarlaun	Gr. 1.1.2.
Bætur vegna örorku.....	Gr. 8.6.5. og 8.6.6.
Daglegur hvíldartími	Gr. 2.4.1.
Dagpeningagreiðslur erlendis	Gr. 3.7.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgdag	Gr. 2.1.9.
Dagvinnutími afgreiðslufólks	Gr. 2.1.1.
Dagvinna í breuðagerðarhúsum.....	Gr. 2.1.3.
Dagvinnutími skrifstofu- og sölufólks	Gr. 2.1.2.
Dagvinnutími samfelldur	Gr. 2.1.5.
Dánarslysabætur	Gr. 8.6.4.
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.
Eftirvinnukaup	Gr. 1.7.
Eftir-/yfir- og stórhátíðarvinna.....	Gr. 2.2.
Endurgjald starfsfólks.....	Gr. 5.8.
Engir kaffitímar teknir	Gr. 1.6.1.2.
Ferðir til og frá vinnustað.....	Gr. 3.4.
Félagsgjöld	KAFLI 11
Fjarvinna	Gr. 2.9.
Framkvæmd uppsagna	Gr. 12.2.
Framkvæmd hópuppsagna	Gr. 12.3.3.
Frávik og frítökuréttur	Gr. 2.4.2.
Frestun á vikulegum frídegi	Gr. 2.4.4.
Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum.....	Gr. 1.3.4.
Frí fyrir vinnu utan dagvinnutímabils	Gr. 2.1.8.
Frídagur og stórhátíðardagar	Gr. 2.3.
Fundir starfsfólks með trúnaðarmanni	Gr. 13.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	KAFLI 5
Fæðingarorlof	Gr. 4.7.
Fæðis- og flutningskostnaður	Gr. 3.5.1.
Gerð ráðningarsamninga.....	Gr. 1.11.1.
Gestamóttaka, samningur	Bls. 57
Gildistími samnings	Gr. 16.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr. 8.3.1.
Greiðslutímabil eftir-, nætur- og yfirvinnu	Gr. 1.9.2.
Greiðslur í veikindaforföllum	Gr. 8.2.
Hlutastörf	Gr. 2.7.
Hlutfallsleg laun	Gr. 2.7.
Hópuppsagnir	Gr. 12.3.
Hlé	Gr. 2.4.5.
Hvöld vegna ferðalaga á vegum atvinnurekanda.....	Gr. 3.5.2.

Hvildartími	Gr. 2.4.
Iðgjöld	Gr. 9.4.3.
Innheimta	Gr. 11.1.
Kaffitímar	Gr. 3.1.2.
Kaffitímar teknir	Gr. 1.6.1.1.
Kaup	Kaflí 1
Kostnaður á ferðum sölufólks	Gr. 3.5.3.
Kvartanir.....	Gr. 13.6.
Kvöldmatartími	Gr. 3.2.1.
Laun í erlendum gjaldmiðli	Gr. 1.10.
Laun í veikinda- og slysaförföllum	Gr. 8.2.
Laun ungmenna	Gr. 1.1.2
Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum	Gr. 8.1.2.
Launabreytingar	Gr. 1.2.1.
Launaseðlar	Gr. 1.9.1.
Launataxtar.....	Gr. 1.1.
Lágmarkshvöld	Gr. 2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr. 9.4.
Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiástaða	Gr. 6.1.
Læknisvottorð	Gr. 8.3.
Matar- og kaffitímar á helgidögum	Gr. 3.2.4.
Matar- og kaffitímar utan dagvinnutímabils	Gr. 3.2.
Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 3.1.1.
Matvöruverslanir - vinnuhlé	Gr. 2.5.
Meginmarkmið	Gr. 16.2.
Mæðraskoðanir	Gr. 8.4.
Námskeið	Gr. 1.5.
Námskeið fyrir sölumenn	Gr. 1.5.3.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 13.7.
Næturvinna	Gr. 2.2.2.
Orlof	KAFLI 4
Orlof - deilitala	Gr. 4.1.
Orlofsauki	Gr. 4.3.
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.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.11.
Reglur um kaupgreiðslur	Gr. 1.9.
Réttur til aðildar að VR/LÍV.....	Gr. 10.2.
Samfelldur dagvinnutími.....	Gr. 2.1.5.
Samkeppnisákvæði	Gr. 1.12.
Samningsforsendur	Gr. 16.3.
Sjúkrakostnaður	Gr. 8.1.1.
Sjúkrasjóður	Gr. 9.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.6.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.6.
Skrifstofufólk	Gr. 1.1.3.
Slysatrygging	Gr. 8.6.
Starfsendurhæfingarsjóður	Gr. 9.5.
Starfsmenntasjóður	Gr. 9.3.
Starfsreynsla	Gr. 1.4.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.2.
Stórhátíðarvinna	Gr. 2.2.3.

Stöðumat	Gr. 1.4.
Sölufólk	Gr. 1.5.3., 2.1.2. og 3.5.3.
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.
Tjón á fatnaði o.fl.	Gr. 7.2.
Trúnaðarmenn	KAFLI 13
Tryggingar og tjónabætur	Gr. 7.2.
Tryggingarskylda	Gr. 8.6.1.
Um ónæði vegna síma	Gr. 2.9.
Unglingakaup	Gr. 1.1.2.
Unnir matartímar	Gr. 3.3.
Unnir kaffítímar	Gr. 3.3.
Upphaf eftir-/yfirvinnu	Gr. 2.1.6.
Uppsagnarfrestur	Kafli 12
Útborgun launa	Gr. 1.9.
Útkall	Gr. 1.8.
Val trúnaðarmanna	Gr. 13.1.
Veikindi barna.....	Gr. 8.5.
Veikindi og slys í orlofi	Gr. 4.5.
Verkfæri og vinnuföt.....	Kafli 7.
Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar	Gr. 9.4.5.
Viðtal um ástæður uppsagnar	Gr. 12.2.2.
Vinna á laugardögum og sunnudögum	Gr. 2.2.5.
Vinna hefst kl. 16:00 og síðar	Gr. 3.2.2.
Vinna í matar- og kaffítímum	Gr. 3.3.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr. 7.1.
Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	Gr. 8.1.
Vinnutími í brauðgerðarhúsum	Gr. 2.1.3.
Yfirvinnukaup	Gr. 1.7.
Yfirvinnutími	Gr. 2.2.2.
Öryggisbúnaður	Gr. 6.3.

