

KJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG FÉLAGS ATVINNUREKENDA

GILDIR FRÁ 1. NÓVEMBER 2022 TIL 31. JANÚAR 2024

Efnisyfirlit

1.	KAUP	6
1.1.	Lágmarkslaun	6
1.1.1.	Mánaðarlaun ungmenna.....	6
1.2.	Hækkun Launa	6
1.2.1.	Kauptaxtar	6
1.3.	Laun.....	6
1.3.1.	Launanefnd	7
1.4.	Desember- og orlofsuppbót.....	8
1.4.1.	Desemberuppbót.....	8
1.4.2.	Orlofsuppbót	8
1.5.	Stöðumat og starfsreynsla	9
1.6.	Námskeið.....	9
1.6.1.	Skipulag menntunar.....	9
1.6.2.	Námskeið utan vinnutíma.....	9
1.6.3.	Námskeið sölufólks	9
1.7.	Deilitölur	9
1.7.1.	Deilitölur vegna tímakaups	9
1.7.2.	Deilitölur vegna dagkaups og orlofs	9
1.8.	Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu	9
1.8.1.	Yfirvinna.....	9
1.8.2.	Stórhátíðarvinna.....	10
1.9.	Útkall	10
1.10.	Reglur um kaupgreiðslur	10
1.10.1.	Launaseðill	10
1.10.2.	Greiðslutímabil launa.....	10
1.11.	Ráðningarsamningar.....	10
1.11.1.	Gerð ráðningarsamninga	10
1.11.2.	Efni ráðningarsamnings.....	10
1.11.3.	Störf erlendis.....	11
1.11.4.	Samkeppnisákvæði.....	11
1.12.	Laun í erlendum gjaldmiðli.....	11
2.	VINNUTÍMI.....	13
2.1.	Dagvinna	13
2.1.1.	Samfelldur vinnutími	13
2.1.2.	Samkomulag um skipulag vinnutíma.....	13
2.1.3.	Hámarksvinnutími á 16 vikna tímabili	13
2.1.4.	Sveigjanlegur vinnutími.....	13
2.1.5.	Bakvaktir og ónæði vegna síma	13
2.1.6.	Frí fyrir yfirvinnu.....	13
2.1.7.	Frí vegna álags og lengri afgreiðslutíma verslana í desember.....	14
2.1.8.	Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag	14
2.1.9.	Ýmis vinnutímaákvæði	14
2.2.	Yfirvinna og stórhátíðarvinna	14
2.2.1.	Yfirvinna.....	14
2.2.2.	Stórhátíðarvinna.....	14
2.2.3.	Um vinnu á laugardögum og sunnudögum	14

2.3.	Frídagar og stórhátíðardagar	14
2.3.1.	Frídagar	14
2.3.2.	Stórhátíðardagar.....	14
2.4.	Lágmarkshvöld	14
2.4.1.	Daglegur hvíldartími	15
2.4.2.	Frávik og frítökuréttur	15
2.4.3.	Vikulegur frídagur	15
2.4.4.	Frestun á vikulegum frídegi.....	15
2.4.5.	Hlé.....	16
2.4.6.	Helgarfrí í verslunum	16
2.4.7.	Hvöld vegna ferðalaga	16
2.5.	Skráning vinnutíma	16
2.5.1.	Almennt	16
2.5.2.	Skráning með stimpilklukku.....	16
2.5.3.	Skipulag vinnutíma á ársgrundvelli	16
2.6.	Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	16
3.	VINNUHLÉ, MATARTÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR	17
3.1.	Vinnuhlé í dagvinnu	17
3.2.	Matartímar utan dagvinnutímabils.....	17
3.3.	Ferðir til og frá vinnustað.....	17
3.4.	Vinna utan samningsvæðis	17
3.4.1.	Fæðis- og flutningskostnaður	17
3.4.2.	Kostnaður á ferðum sölufólks	17
3.5.	Aksturskostnaður	17
3.6.	Dagpeningagreiðslur erlendis.....	17
4.	ORLOF	18
4.1.	Orlofsréttur	18
4.1.1.	Lögbundið orlof	18
4.1.2.	Orlofsauki	18
4.2.	Orlofstaka utan orlofstímabils	18
4.3.	Ákvörðun orlofstöku	18
4.4.	Veikindi í orlofi.....	18
4.5.	Orlofslög	18
4.6.	Fæðingarorlof	18
6.	AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR	21
6.1.	Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.....	21
6.2.	Reglur um matstað	21
6.3.	Öryggisbúnaður.....	21
6.3.1.	Viðurlög við vanrækslu starfsmanns	21
6.3.2.	Viðurlög við vanrækslu atvinnurekanda	21
6.4.	Ágreiningur.....	21
7.	VERKFÆRI OG VINNUFÖT	22
7.1.	Vinnu- og hlífðarföt	22
7.2.	Tryggingar og tjónabætur.....	22
8.	VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLA LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM.....	23
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	23
8.1.1.	Sjúkrakostnaður	23

8.1.2.	Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstílfellum	23
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum	23
8.2.1.	Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári.....	23
8.2.2.	Laun í veikinda- og slysatílfellum eftir eitt ár.....	23
8.3.	Læknisvottorð.....	24
8.3.1.	Greiðsla læknisvottorðs.....	24
8.4.	Mæðraskoðun.....	24
8.5.	Fjarvistir vegna veikinda barna	24
8.6.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	24
8.6.1.	Tryggingarskylda	24
8.6.2.	Gildissvið slysatryggingar.....	24
8.6.3.	Vísitala og vísitölutenging bóta	24
8.6.4.	Dánarbætur	25
8.6.5.	Bætur vegna varanlegrar örorku.....	25
8.6.6.	Bætur vegna tímabundinnar örorku	25
8.6.7.	Tryggingar atvinnurekenda.....	25
8.6.8.	Gildistími bótafjárhæða	25
9.	SJÚKRASJÓÐUR, ORLOFSSJÓÐUR, STARFSMENNTASJÓÐUR, LÍFEYRISSJÓÐIR OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR	26
9.1.	Sjúkrasjóður.....	26
9.2.	Orlofssjóður	26
9.3.	Starfs- og endurmenntunarsjóður	26
9.4.	Lífeyrissjóðir	26
9.4.1.	Starfræksla lífeyrissjóða.....	26
9.4.2.	Iðgjöld	26
9.4.3.	Stjórn lífeyrissjóðs verzlunarmanna	26
9.4.4.	Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar.....	26
9.5.	Starfsendurhæfingarsjóður	26
10.	FÉLAGSGJÖLD.....	27
10.1.	Innheimta	27
10.2.	Aðstaða til innheimtu	27
10.3.	Skýrslur um starfsmannahald	27
11.	UPPSAGNARFRESTUR	28
11.1.	Uppsagnarfrestur	28
11.2.	Uppsögn ráðningarsamninga.....	28
11.2.1.	Almennt um uppsögn	28
11.2.2.	Viðtal um ástæður uppsagnar	28
11.2.3.	Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum	28
11.2.4.	Viðurlög.....	28
11.3.	Hópuppsagnir.....	28
11.3.1.	Gildissvið	29
11.3.2.	Samráð	29
11.3.3.	Framkvæmd hópuppsagna	29
12.	TRÚNAÐARMENN	30
12.1.	Val trúnaðarmanna	30
12.2.	Tími til trúnaðarstarfa	30
12.3.	Aðgangur að gögnum	30
12.4.	Hirsla og sími.....	30

12.5.	Fundir.....	30
12.6.	Kvartanir	30
12.7.	Trúnaðarmannanámskeið	30
12.8.	Frekari réttur.....	30
13.	ÁUNNIN RÉTTINDI	31
13.1.	Áunnin réttindi.....	31
13.2.	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	31
14.	FYRIRTÆKJASAMNINGAR.....	32
14.1.	Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	32
15.	ATKVÆÐAGREIÐSLA KJARASAMNINGS	33
15.1.	Um atkvæðagreiðslu	33
16.	GILDISTÍMI, YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN.....	33
16.1.	Gildistími.....	33
16.2.	Meginmarkmið.....	33
16.3.	Verkáætlun.....	33
	BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR OG FYLGISKJÖL	34
	Bókn 2022 um tollamál	34
	Bókun 2019 um leiguíbúðafélag	34
	Bókun 2019 um fagnám í verslun.....	34
	Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok.....	34
	Bókun 2015 um mat á námi til launa	34
	Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys	35
	Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga	35
	Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum	35
	Bókun 2011 – Jafnréttisáherslur.....	35
	Bókun 2011 – Upplýsingar og samráð.....	35
	Bókun 2008 um læknisvottorð	35
	Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	35
	Bókun 2004 um breytingar á félagsaðild atvinnurekanda.....	36
	Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum.....	36
	Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	36
	Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.....	36
	Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál.....	36
	Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna gr. 8.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum.....	37
	Samkomulag FA og LÍV/VR um verslunarstörf samhliða öryggisgæslu	37
	Samkomulag FA og ASÍ 2008 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum.....	37
	1. Inngangur.....	37
	2. Útreikningur á fjölda starfsmanna.....	37
	3. Samstarfsnefnd.....	37
	4. Fyrirtækjasamstæður.....	38
	5. Samráðsnefnd SA og ASÍ.....	38
	Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli – samningsform	39
	Fylgiskjal – Vinnudagar 2023.....	40
	Fylgiskjal með kjarasamningi frá 6. September 1984 vegna gr. 2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum	41
	LAUNATAXTAR	42
	Launataxtar 1. nóvember 2022	42

1. KAUP

1.1. Lágmarkslaun

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

1. nóvember 2022 442.101 kr.

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

1.1.1. Mánaðarlaun ungmenna

Laun ungmenna skulu vera eins og hér greinir:

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

Þeir sem yngri eru en 16 ára skulu eigi taka lægri laun en 75% af lágmarkslaunum. Laun ungmenna skulu miðast við áramót þess árs sem þau ná tilskildum aldri.

1.2. Hækkun launa

1.2.1. Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta kemur nýr sem er hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal bls. 37. Kauptaxti gilda frá 1. nóvember 2022

Launabreytingar 1. nóvember 2022

Kjarasamningur þessi er framlenging á Lífskjarasamningi aðila sem gildi frá 2019-2022. Að mati samningsaðila styður samningurinn við kaupmátt launa auk þess að veita heimilum og fyrirtækjum fyrirsjáanleika á miklum óvissutímum. Samningurinn geti þannig byggt undir stöðugleika og skapað forsendur fyrir langtímasamningi. Launahækkun samningsins er í formi hlutfallshækkunar og hámarks krónutöluhækkunar.

Þann 1. nóvember 2022 taka mánaðarlaun almennri hækkun um 6,75% þó að hámarki 66.000 kr.

Ofan nefndar hækkunir á kauptaxta eru reiknaðar í útgefnum töxtum í gr. 1.1. og í fylgiskjali bls. 37

Kjaratengdir liðir

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

1.3. Laun

a. Atvinnurekandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfelli fyrir sig um laun starfsmanns að öðru leyti en greinir í grein 1.2.

b. Launin skulu endurspegla vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, dugnað, sveigjanleika í vinnu, vinnu á sérstökum tímum, innihald starfsins og ábyrgð og menntun ef við á.

c. Við ákvörðun launa milli atvinnurekanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttis laga við launaákvæðanir. Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildarlaun fyrir heildarvinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði eða önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggi fyrir innan mánaðar. Niðurstaða launaviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum og skoðast það vera hluti ráðningarsamnings.

Fylgiskjal um starfsmannaviðtöl:

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur. Sú framkvæmd að atvinnurekandi bjóði starfsmönnum viðtal um störf sín hefur aukist.

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

Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi. Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuaðstaða.

- Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Samskipti: við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur.
- Upplýsingaflæði.

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.

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

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

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

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

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

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

Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem innifaldar eru í launum. Ágreining um launakjör einstaklinga, þar sem samið var um föst laun, má leggja fyrir samningsaðila ef greinilegt er að verulegt ósamræmi er milli launa og heildarinnihalds starfsins, samanber lið b.

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

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

1.3.1. Launanefnd

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

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

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

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

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

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

Skýring um almenna launahækkun

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

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

1.4. Desember- og orlofsuppbót

1.4.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2023 103.000 kr.

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

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi

45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof eða 1.597,5 klst.

Þar sem samið hefur verið um að desemberuppbótin sé innifalinn í mánaðarlaunum eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun uppbóta sé ekki sjálfkrafa innifalinn í mánaðarlaunum. Geta uppbætur komið sérstaklega til greiðslu í desember samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina eða komið inn sem ákveðin krónutölu hækkun mánaðarlauna.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

1.4.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er: Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2023 verði orlofsuppbót 56.000 kr. og kemur til greiðslu eigi síðar en 1. júní 2023.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí. Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof eða 1.597,5 klst.

Þar sem samið hefur verið um að olofsuppbót sé innifalinn í mánaðarlaunum eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun uppbóta sé ekki sjálfkrafa innifalinn í mánaðarlaunum. Geta uppbætur komið sérstaklega til greiðslu í júní og desember samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina sem ákveðin krónutöluhækkun á heildarhækkun mánaðarlauna.

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

1.5. Stöðumat og starfsreynsla

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

1.6. Námskeið

1.6.1. Skipulag menntunar

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

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

1.6.2. Námskeið utan vinnutíma

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

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

1.6.3. Námskeið sölufólks

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

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

1.7. Deilitölur

1.7.1. Deilitölur vegna tímakaups

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 153,86 í föst mánaðarlaun viðkomandi.

1.7.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

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

1.8. Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

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

1.8.1. Yfirvinna

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

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

- Um frídaga sjá gr. 2.3.1.

1.8.2. Stórhátíðarvinna

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

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

- Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

1.9. Útkall

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

1.10. Reglur um kaupgreiðslur

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

1.10.1. Launaseðill

Starfsfólk skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Áunnið og uppsafnað orlof ásamt hvíldartímauppsöfnun skal koma fram á launaseðli. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

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

1.10.2. Greiðslutímabil launa.

Öll laun skulu greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

1.11. Ráðningarsamningar

1.11.1. Gerð ráðningarsamninga

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

1.11.2. Efni ráðningarsamnings

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

1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
 2. Vinnustaður og heimilisfang atvinnurekanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer að jafnaði fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur.
 7. Uppsagnarfrestur af hálfu atvinnurekanda og starfsmanns.
 8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
 9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku, vikulegan vinnutíma eða starfshlutfall.
 10. Fjöldi yfirvinnustunda ef yfirvinna er innifalin í launum.
 11. Vinna og ónæði utan vinnutíma sem er því samfara að heima- eða farsími starfsmanna er gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt.
 12. Lífeyrissjóður, skyldulífeyrissjóður og séreignalífeyrissjóður.
 13. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.
- Upplýsingar samkvæmt 6.–9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.11.3. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11. skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

1.11.4. Samkeppnisákvæði

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

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

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

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

1.12. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert. Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. VINNUTÍMI

2.1. Dagvinna

Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma. Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 7:00–19:00 á virkum dögum. Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 35 stundir og 30 mínútur á viku. Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

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

2.1.1. Samfelldur vinnutími

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

2.1.2. Samkomulag um skipulag vinnutíma

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

Allar vinnustundir, allt að 35 stundir og 30 mínútur á viku, sbr. gr. 2.1. eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu málsgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða.

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

2.1.3. Hámarksvinnutími á 16 vikna tímabili

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

2.1.4. Sveigjanlegur vinnutími

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

2.1.5. Bakvaktir og ónæði vegna síma

2.1.5.1. Bakvaktir

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

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

2.1.5.2. Ónæði vegna síma

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

2.1.6. Frí fyrir yfirvinnu

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

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

2.1.7. Frí vegna álags og lengri afgreiðslutíma verslana í desember

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

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

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

2.1.8. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgang

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

2.1.9. Ýmis vinnutímaákvæði

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

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

2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna

2.2.1. Yfirvinna

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

2.2.2. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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

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

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

- Sjá fylgiskjal með kjarasamningi dagsett 6.9.1984.

2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

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

2.3.1. Frídagar

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

2.3.2. Stórhátíðardagar

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

2.4. Lágmarkshvöld

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

2.4.1. **Daglegur hvíldartími**

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

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

2.4.2. **Frávik og frítökuréttur**

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi:

Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 0,5 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

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

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

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

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

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

2.4.3. **Vikulegur frídagur**

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

2.4.4. **Frestun á vikulegum frídegi**

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

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

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

2.4.5. Hlé

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

2.4.6. Helgarfrí í verslunum

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

2.4.7. Hvíld vegna ferðalaga

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

2.5. Skráning vinnutíma

2.5.1. Almenn

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

2.5.2. Skráning með stimpilklukku

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

2.5.3. Skipulag vinnutíma á ársgrundvelli

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsfólks að semja um ársskil á vinnutíma. Liggja skal þá fyrir hver heildarfjöldi vinnudaga eða vinnutíma ársins sé hvert almanaksár.

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

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

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

- Sjá fylgiskjal vegna skipulags vinnutíma á ársgrundvelli bls. 35

2.6. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

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

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

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

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

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

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

3. VINNUHLÉ, MATARTÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu

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

3.2. Matartímar utan dagvinnutímabils

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

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

3.3. Ferðir til og frá vinnustað

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu, á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af atvinnurekanda. Þó er atvinnurekanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

3.4. Vinna utan samningssvæðis

3.4.1. Fæðis- og flutningskostnaður

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal atvinnurekandi sjá starfsmanni fyrir ókeypis fæði, húsnæði svo og ferðum fram og til baka. Taka skal mið af ferðakostnaðarnefnd ríkisins ef ekki er um annað samið.

3.4.2. Kostnaður á ferðum sölufólks

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

Noti sölufólk eigin bifreið skal greitt fyrir hana samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

3.5. Aksturskostnaður

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

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

3.6. Dagpeningagreiðslur erlendis

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

4. ORLOF

4.1. Orlofsréttur

4.1.1. Lögbundið orlof

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

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

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

4.1.2. Orlofsauki

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

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

Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%

Áunninn réttur vegna starfa í sama fyrirtæki endurnýjast eftir þriggja ára starf hjá nýju fyrirtæki enda hafi hann verið sannreindur.

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

Þeir sem samkvæmt 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 starfsmaður óskar eftir að taka orlof utan framangreinds tímabils ber að verða við því að því leyti sem unnt er vegna starfseminnar.

4.3. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við atvinnurekanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.4. Veikindi í orlofi

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

Undir framangreindum ástæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns

er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að ofan greinir gilda um slysi í orlofi.

4.5. Orlofslög

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

4.6. Fæðingarorlof

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

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

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

- Sjá grein 8.4 um mæðraskoðun.

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í maímánuði 2023, 500.000 kr. vegna dagvinnu og 50.000 kr. vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun 550.000 kr. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af 550.000 kr. eða 55.935 kr

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi sem er 3.250 kr. (500.000 kr./153,86). Þannig eru orlofsstundir vegna maímánaðar samtals 17,21 stundir (550.000 kr. x 10,17% / 3.250 kr.).

Yfir orlofsárið gæti þessi starfskraftur t.d. hafa áunnið sér samtals 187,43 orlofsstundir (10,89 mánuði sem viðkomandi vinnur x 17,21 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2023 hafa laun hans mögulega hækkað og er dagvinnutímakaup hans t.d. orðið 3.350 kr. Orlofslaun verða því 627.875 kr. (187,43 orlofsstundir x 3.350 kr. pr. klst.).

5. FORGANGSRÉTTUR TIL VINNU

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

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

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

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiástaða

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

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.

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 ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.

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

6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

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

Brot á öryggisreglum sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða skulu varða brottvikningu án undangenginna aðvarana ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður 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 hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

6.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til VR/LÍV og FA.

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

7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1. Vinnu- og hlífðarföt

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

7.2. Tryggingar og tjónabætur

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

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

Bókun frá 2011 um vinnufatnað:

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.

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

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

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

Skýring

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

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum

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

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

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

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

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

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

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

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama atvinnurekanda í 1 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 starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

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

8.3. Læknisvottorð

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

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

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

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

8.4. Mæðraskoðun

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

- Sjá grein 4.7. um fæðingarorlof.

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

8.5. Fjarvistir vegna veikinda barna

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

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

8.6. Dánar-, slysa- og örorkuþryggingar

8.6.1. Tryggingarskylda

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 neyslulhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis kemur viðlegustaður í stað heimilis en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.6.2. Gildissvið slysatryggingar

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda. Tryggingin skal ná til slysa er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slysa er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, 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. 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 starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.

8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá

1. nóvember 2022 (555,6 stig) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

8.6.4. Dánarbætur

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

Dánarbætur verða frá 1. nóvember 2022:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema 9.830.148 kr. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.
2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en 3.932.059 kr. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát váttryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18–22 ára sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera 983.016 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 983.016 kr.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1 greiðast dánarbætur er nema 983.016 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 22.412.740 kr. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1–25 greiðast 224.128 kr., fyrir hvert örorkustig frá 26–50 greiðast 448.255 kr. og fyrir hvert örorkustig frá 50–100 greiðast 896.510 kr.

Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því 61.635.033 kr.

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

8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku

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

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru 49.515 kr. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

8.6.7. Tryggingar atvinnurekenda

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

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

8.6.8. Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. nóvember 2022.

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

Atvinnurekendu greiði til Orlofsheimilásjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa ásamt jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilásjóðs verslunarsamtakanna eða annarra 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. Starfs- og endurmenntunarsjóður

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

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

Framlag atvinnurekanda í sjóðinn skal vera 0,3% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð.

Stéttarfélögin skulu greiða mótframlag sem nemur 0,05% af sama stofni.

Verði sjóðurinn lagður niður skulu þeir fjármunir sem kunna að verða eftir í honum renna til aðila samnings þessa í sama hlutfalli og þeir hafa greitt í hann.

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

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

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

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

9.4.2. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

Frá 1. júlí 2018: 11,5%.

9.4.3. Stjórn lífeyrissjóðs verslunarmanna

Stjórn lífeyrissjóðs verslunarmanna skal skipuð jafnmörgum fulltrúum frá samtökum atvinnurekanda og VR.

9.4.4. Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar

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

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

9.5. Starfsendurhæfingarsjóður

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

10. FÉLAGSGJÖLD

10.1. Innheimta

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

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

10.2. Aðstaða til innheimtu

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

10.3. Skýrslur um starfsmannahald

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

11. UPPSAGNARFRESTUR

11.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

- 1 vika á fyrstu þrem mánuðunum (7 almanaksdagar), sem er reynslutími,
- en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu 3 mánuðum.
- Eftir 6 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.

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

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

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

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

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

11.2. Uppsögn ráðningarsamninga

11.2.1. Almenn um uppsögn

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

11.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsfólk á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa (miðað við virka daga) frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa (miðað við virka daga) þar frá.

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

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa (miðað við virka daga) rétt á öðrum fundi með atvinnurekanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

11.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

11.2.4. Viðurlög

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

11.3. Hópuppsagnir

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

11.3.1. Gildissvið

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

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

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

11.3.2. Samráð

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

11.3.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði að mati atvinnurekanda ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um

1 mánuð ef uppsagnarfrestur er 3 mánuðir, um 3 vikur ef uppsagnarfrestur er 2 mánuðir og um 2 vikur ef uppsagnarfresturinn er 1 mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. 1 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 starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

12. TRÚNAÐARMENN

12.1. Val trúnaðarmanna

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

Skýring

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

12.2. Tími til trúnaðarstarfa

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

12.3. Aðgangur að gögnum

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

12.4. Hirsla og sími

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

12.5. Fundir

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

- Sjá bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum.

12.6. Kvartanir

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

12.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

12.8. Frekari réttur

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

13. ÁUNNIN RÉTTINDI

13.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi 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 1 ár en innan þriggja ára. Starfsfólk sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfelld hjá sama atvinnurekanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3ja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en 3ja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

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 starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá.

Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

13.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

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

Í vottorði fyrrum atvinnurekanda skal m.a. greina:

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

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

14. FYRIRTÆKJASAMNINGAR

14.1. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

Í fyrirtækjum þar sem starfa 10 manns eða fleiri, og a.m.k. helmingur þeirra er því fylgjandi, geta starfsmenn óskað eftir því að kjarasamningur aðila verði aðlagður þörfum viðkomandi vinnustaðar. Atvinnurekandi getur á sama hátt farið fram á viðræður um slíka aðlögun. Helmingskraftan gildir ekki sé atvinnurekandi samþykkur slíkri aðlögun. Samningar skv. þessari grein skulu vera skriflegir og undirritaðir af atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna. Þegar viðræður skv. framanskráðu hafa verið ákveðnar skulu aðilar hvor um sig tilkynna það VR/LÍV og FA. Geta aðilar hvor um sig leitað ráðgjafar hjá samningsaðilum.

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

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

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

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

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

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

15. ATKVÆÐAGREIÐSLA KJARASAMNINGS

15.1. Um atkvæðagreiðslu

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

16. GILDISTÍMI, YFIRLÝSING OG VERKÁÆTLUN

16.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 31. janúar 2023 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

16.2. Meginmarkmið

Kjarasamningur þessi er framlenging á Lífskjarasamningni aðila sem gildi frá 2019-2022. Að mati samningsaðila styður samningurinn við kaupmátt launa auk þess að veita heimilum og fyrirtækjum fyrirsjáanleika á miklum óvissutímum. Samningurinn geti þannig byggt undir stöðugleika og skapað forsendur fyrir langtímasamningi.

16.3. Verkáætlun

Með framlengingu Lífskjarasamningsins til 31. janúar 2024 er viðræðum um önnur atriði en launalið í kröfugerð aðila frestað. Aðilar eru sammála um að hefja viðræður um aðrar kröfur eins og fram kemur í meðfylgjandi töflu.

	Verkefni hefst	Verkefni lýkur
Vinna við bókanir	Er hafið	10. febrúar 2023
Efnisatriði samnings, skerpa og yfirlestur	Er hafið	10. febrúar 2023
Yfirferð annarra verkþátta	3. nóvember 2022	15. desember 2023

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR OG FYLGISKJÖL

Bókn 2022 um tollamál

Aðilar sammælast um að óska eftir því við stjórnvöld að farið verði í vinnu við að afnema og lækka tolla í þágu neytenda. Lækkun tolla er ein skilvirkasta leiðin til að bæta hag starfsfólks. Að mati samningsaðila væri góð byrjun að afnema tolla sem vernda enga hefðbundna innlenda landbúnaðarframleiðslu.

Bókun 2019 um leiguíbúðafélag

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

Bókun 2019 um fagnám í verslun

Fagnám í verslun er verkefni sem gefur starfsmönnum kost á að sækja allt að 90 eininga nám og fá hæfni sína metna til launa. Raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins verður nýtt til að starfsmenn sem búa yfir tilgreindri hæfni fái hana metna til styttingar á náminu.

Námið fer fram í Verzlunarskóla Íslands og verður blanda af fjarnámi, staðbundnum lotum og vinnustaðanámi. Námið gefur 90 einingar sem skiptast í 60 einingar í bóklegum starfstengdum áföngum og 30 einingar í vinnustaðanámi undir leiðsögn starfsþjálfara á vinnustað.

Námið byggir á hæfnigreiningum starfsins verslunarfulltrúi sem hefur verið sett á 2 þrep í ISQF og millistjórnanda í verslun sem hefur verið sett á 3 þrep í ISQF.

Umsókn starfsmanns í námið er háð samþykki fyrirtækis og fer vinnustaðanámshluti námsins fram í samvinnu við fyrirtækið með aðkomu starfsþjálfara. Stefnt er að því að hefja námið í janúar 2020 en einstaklingur verði boðið í raunfærnimat í október/nóvember 2019.

Samningsaðilar eru sammála um að meta skuli hæfni starfsmanna á grundvelli námsins til launa. Hvor samningsaðili getur óskað eftir að fulltrúar samningsaðila fari yfir hvernig hæfnin skuli metin til launa.

Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

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

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

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

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

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

Bókun 2015 um mat á námi til launa

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

hæfnipættir starfs eru settir upp í námskrá.

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

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

Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys

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

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 fyrirséð að töluverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðningarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 – Jafnréttisáherslur

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

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

Bókun 2011 – 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 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 samfelld 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 semja um 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 vinnu- verndar 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 2004 um breytingar á félagsaðild atvinnurekanda

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

Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum

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

Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

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

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

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

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

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

Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál

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

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

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

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

Samkomulag FA og LÍV/VR um verslunarstörf samhliða öryggisgæslu

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

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

Samkomulag FA og ASÍ 2008 um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

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

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

Lög um upplýsingar og samráð gilda um fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði a.m.k. 50 starfsmenn á innlendum vinnumarkaði. Við útreikning á fjölda starfsmanna skal miða við meðaltal starfsmanna á liðnu almanaksári. Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið undir 50 á liðnu almanaksári verður upplýsinga- og samráðsskyldan þó virk skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða yfir 70 Hafi meðalfjöldi starfsmanna verið 50 eða yfir á liðnu almanaksári fellur upplýsinga- og samráðsskyldan þó niður skv. samningi þessum fari fjöldi starfsmanna m.v. meðaltal síðustu fjögurra mánaða undir 40.

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

3. Samstarfsnefnd

3.1. Í fyrirtækjum sem falla undir samning þennan skal vera starfandi samstarfsnefnd fyrirtækis og starfsmanna. Er hún skipuð tveimur fulltrúum atvinnurekanda og tveimur fulltrúum starfsmanna.

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsfólk getur 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 hefur það starfsfólk 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 samráðskylda fyrirtækisins verður virk þegar trúnaðarmenn, eða eftir atvikum starfsmenn, hafa kosið sér fulltrúa í samráðsnefnd samkvæmt ofangreindum reglum og tilkynnt fyrirtækinu um kosninguna.

4. Fyrirtækjasamstæður

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

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

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

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

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

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

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

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

Starfmaður

Fylgiskjal – Vinnudagar 2023

	24 daga orlof	25 daga orlof	27 daga orlof	30 daga orlof
Helgar	105	105	105	105
Frídagar	10	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	27	30
Vinnudagar	226	225	223	220
Samtals	365	365	365	365

Fylgiskjal með kjarasamningi frá 6. September 1984 vegna gr. 2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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

Samkvæmt ofanrituðu eru hér tekin nokkur dæmi:

	Vinnutími	Greiddur tími
Kl.	09:00–11:00	4 klst. (matartími ekki tekinn)
-	09:00–12:00	4 klst. -
-	09:00–13:00	5 klst. -
-	09:00–16:00	8 klst. -
-	10:00–12:00	4 klst. -
-	10:00–13:00	4 klst. -
-	10:00–14:00	5 klst. -
-	10:00–15:00	6 klst. -
-	10:00–16:00	7 klst. -
-	11:00–13:00	4 klst. -
-	11:00–15:00	6 klst. -
-	09:00–14:00	5,5 klst. (sé matartími t.d. ½ klst.)
-	09:00–15:00	6,5 klst. -
-	09:00–16:00	7,5 klst. -

LAUNATAXTAR

Launataxtar 1. nóvember 2022

Verslunar- og skrifstofufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórh.álag
Yngri en 16 ára unglingar	293.558	1.907,96	3.048,60	4.036,42
16 og 17 ára unglingar	313.128	2.035,15	3.251,83	4.305,51
Byrjunarlaun	391.410	2.543,94	4.064,79	5.381,89
Orlofsuppbót 56.000 kr.				
Desemberuppbót 106.000 kr.				