

## KJARASAMNINGUR

milli  
VR/LÍV

og  
Samtaka atvinnulífsins

### 1.gr.

#### Samningstími

Allir síðast gildandi kjarasamningar og sérkjarasamningar aðila framlengjast til 30. nóvember árið 2010 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2008.

### 2. gr.

#### Sérstök hækkun kauptaxta

Í stað áðurgildandi launataxta komi nýir sem undirritaðir hafa verið sérstaklega og eru hluti þessa samnings. Launataxtarnir gilda frá 1. febrúar 2008, frá 1. mars 2009 og 1. janúar 2010.

### 3. gr.

#### Launaþróunartrygging við gildistöku

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa samnings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

#### Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkunir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærri en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

### **Launabreytingar 1. janúar 2010**

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

#### **4. gr.**

### **Grein 1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf.**

Ný grein 1.2.3. verði þannig:

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 171,15 unnar stundir á mánuði (39,5 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfellt hjá sama fyrirtæki:

Við gildistöku 2008	kr. 145.000 á mánuði.
1. mars 2009	kr. 157.000 á mánuði
1. janúar 2010	kr. 165.000 á mánuði

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma.

#### **5. gr.**

### **Desember- og orlofsuppbót.**

Gr. 1.3.1. verði þannig:

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2008	kr. 50.000.
Á árinu 2009	kr. 51.800.
Á árinu 2010	kr. 53.100.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi 1. desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

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

Gr. 1.3.2. verði þannig:

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008	verði orlofsuppbót kr. 18.400.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009	verði orlofsuppbót kr. 19.000.
Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010	verði orlofsuppbót kr. 19.500.

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

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.

## 6. gr.

### Starfsmannaviðtöl

#### 1.2.2. Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttisлага við launaákvörðanir. 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.

## 7. gr.

### Námskeið

Við grein 1.5.1 bætist:

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

## 8. gr.

### Samkeppnisákvæði

Ný grein í kafla 1.10 verði eftirfarandi:

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

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

- 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.
- Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- 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.

## **9. gr.**

### **Tilgreining yfirvinnu**

Töluliður 8 í grein 1.10.4 verði svohljóðandi:

Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

## **10. gr.**

### **Orlofsauki**

Grein 4.3. verði þannig:

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 26 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,11%. Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 29 daga orlof og skulu orlofslaun vera 12,55%. Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009 breytast 29 dagar í 30 daga og 26 dagar í 27 daga. (Réttur þessi tekur gildi 1. maí 2008 þannig að hærri orlofsprósenta er greidd frá þeim tíma en dagurinn kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008).

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

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga að vetri nema um annað hafi samist.

## **11. gr.**

### **Ný grein í 1. kafla verði svohljóðandi:**

#### **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. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. 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, vaktáálög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

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

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

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

## 12. gr.

### Veikindi barna

Fyrsti málsliður gr. 8.5. orðist svo:

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

## 13. gr.

### 8.6. Slysatryggingar

#### 8.6.1.

Skylt er atvinnurekenda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. 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

Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum atvinnurekanda.

#### 8.6.3.

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

#### 8.6.4

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

#### 8.6.5

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

#### 8.6.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (282,6 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

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

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

### **8.6.7 Dánarbætur**

#### **8.6.7.1**

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

#### **8.6.7.2**

Dánarbætur verða frá 1. febrúar 2008:

1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 5.000.000  
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 kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafí hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.
3. Hafí hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.
4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

### **8.6.8. Bætur vegna varanlegrar örorku**

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skál 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 kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

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%.

### **8.6.9. 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 kr. 25.000 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.

#### **8.6.10**

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 vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. maí 2008.

#### **14. gr.**

##### **Starfsmenntasjóður**

Breyting á gr. 9.3.

Frá 1. júní breytist 0,15% í 0,20% í 1. mgr. greinar 9.3. Ennfremur breytast 0,05% í 2. mgr. 0,10% og þar sem stendur einum þriðja í 3. mgr. vegna framlaga stéttarfélaganna komi einum fjórða.

#### **15. gr.**

##### **Endurhæfingarsjóður**

Ný grein 9.5 orðist svo:

Frá 1. júní 2008 greiða atvinnurekendur 0,13% í Endurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

#### **16. gr.**

Ný grein, 14.2. orðist svo:

##### **Áunnin réttindi vegna starfa erlendis**

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

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

Í vottorði fyrrum vinnuveitanda skal m.a. greina:

- Nafn og persónuauðkenni viðkomandi starfsmanns,
- nafn og auðkenni fyrirtækisins sem gefur út staðfestinguna, ásamt síma, netfangi og nafni þess aðila sem er ábyrgur fyrir útgáfu hennar,
- lýsingu á því starfi sem viðkomandi stundaði og

- 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.

## 17. gr.

### **Uppsögn ráðningarsamninga**

Ný grein 12.2 Framkvæmd uppsagna hljóði svo:

#### Almennt um uppsögn

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

#### Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

#### Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

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

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

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

#### Viðurlög

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

## 18. gr.

### **Trúnaðarmannanámskeið**

Kafla 13.7 verði svo:

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

trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

## 19. gr.

### Framlenging samnings

Sérstök forsendunefnd skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af samninganefnd ASÍ og tveimur af SA skal taka þegar til starfa. Hún skal fjalla um þróun efnahagsmála á samningstímanum og eftir atvikum leita eftir samstarfi við stjórnvöld, í því skyni að stuðla að því að markmið samnings þessa um lága verðbólgu og sérstaka hækkun lægstu launa nái fram að ganga.

Í byrjun febrúar 2009 skal fjalla sérstaklega um framlengingu samningsins fyrir tímabilið 1. mars 2009 til 30. nóvember 2010. Samningurinn framlengist til 30. nóvember 2010 hafi báðar forsendur samningsins staðist.

1. Annars vegar þarf kaupmáttur launa á almennum vinnumarkaði að hafa haldist eða aukist á samningstímanum (tímabilinu janúar 2008 – desember 2008) samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands.
2. Hins vegar þarf verðbólga að hafa farið lækkandi. Með lækkandi verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 þ.e. 12 mánaða verðbólgan í desember 2008 sé lægri en 5,5%. Ennfremur að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – janúar 2009 sé innan við 3,8%, miðað við árshraða.

Nú hefur önnur hvor samningsforsendan eða báðar ekki staðist skal þegar í stað kalla saman fund samninganefndar ASÍ og SA sem leita skal samkomulags um viðbrögð til að stuðla að framgangi markmiðs samningsins, festa forsendur hans í sessi og tryggja að samningurinn haldi gildi sínu. Nú næst ekki samkomulag og skal þá sá aðili sem ekki vill framlengingu samningsins skýra frá þeirri ákvörðun og fellur þá samningurinn úr gildi frá lokum febrúar 2009, ella framlengist samningurinn til 30. nóvember 2010.

## 20. gr.

### Fylgiskjöl

Í eftirtöldum fylgiskjölum er kveðið á um breytingar á þeim ákvæðum kjarasamningsins sem snerta einstakar starfsgreinar og sameiginleg málefni með öllum landssamböndum og félögum ASÍ:

- Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu
- Bókun um vinnustaðaskilríki
- Bókun um eigendaskipti
- Bókun um samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga
- Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga
- Bókun um skilmála váttryggingafélaga
- Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga
- Bókun varðandi atvinnusjúkdóma
- Bókun varðandi læknisvottorð
- Bókun um jafnréttisáherslur
- Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum
- Bókun um upplýsingar og samráð
- Bókun um evrópsk samstarfsráð
- Bókun um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

Reykjavík, 17. febrúar 2008

F.h. VR/LÍV

F.h. Samtaka atvinnulífsins

## **Bókun vegna framlengingarákvaðis**

Meginhugsunin í framlengingarákvaðinu er sú að kaupmáttur haldist eða aukist en samningurinn framlengist ekki hafi verðbólga farið úr böndum, jafnvel þótt kaupmáttarforsendan hafi staðist.

Með hjöðnun verðbólgu er átt við að verðbólga innan ársins 2008 sé minni en 5% sem er verðbólgan miðað við ársmeðaltal 2007. Ennfremur er miðað við að verðbólga á 6 mánaða tímabilinu ágúst 2008 – febrúar 2009 sé innan við 3,5% (miðað við árshraða).

Tvennt getur komið til skoðunar og leitt til hækkunar á 3,5% viðmiðinu.

Annars vegar skal taka tillit til þess ef hækkun á fasteignaverði (liðurinn reiknuð húsaleiga) hækkar svo á 6 mánaða tímabilinu að 3,5% viðmiðunin stenst ekki þrátt fyrir að raunverð fasteigna sé sama eða lægra en við upphaf samningstímans. Í því tilfalli er 3,5% viðmiðunin skoðuð eftir að verðbreytingum á fasteignum hefur verið jafnað út á samningstímabilið í heild.

Hins vegar skal taka tillit til þess ef gengi krónunnar hefur fallið verulega á samningstímanum. Skal þá lítið til þess hvort gengi krónunnar sé tekið að hækka á nýjan leik og verðbólga hjaðni og ætla megi að hún haldi áfram að hjaðna vegna þess að áhrif gengislækkunarinnar séu komin fram og að kaupmáttarforsendan hafi staðist þrátt fyrir slíka áraun.

## YFIRLÝSING UM ENDURHÆFINGARÞJÓNUSTU

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

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

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

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

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

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

## **Bókun um vinnustaðaskilríki**

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

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

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

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að óska eftir því við Staðlaráð og/eða Icepro að gerður verði almennur staðall um vinnustaðaskilríki þar sem m.a. verði gert ráð fyrir að starfsheiti viðkomandi starfsmanns komi fram. Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins munu taka virkan þátt í staðalgerðinni.

Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins eru sammála um að vinnustaðaskilríki skuli vera komin í fulla notkun á vinnustöðum í byggingariðnaði 1. júlí 2009. Á þeim tíma verði jafnframt byggt upp kerfi til þess að viðurkenndir eftirlitsaðilar hafi aðgang að nauðsynlegum gagnabönkum og leitað fulltingis viðkomandi opinberra aðila til þess að það geti orðið að veruleika.

### **Bókun um eigendaskipti**

Aðilar eru sammála um að bókun þessi verði felld niður.

### **Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga**

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

### **Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar kjarasamninga**

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

### **Bókun um skilmála váttryggingafélaga – Fylgiskjal með samkomulagi um slysatryggingar launafólks**

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

### **Bókun - Endurskoðun á trúnaðarmannakafla kjarasamninga**

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

### **Bókun varðandi atvinnusjúkdóma**

Samningsaðilar munu sameiginlega beita sér fyrir því að sett verði reglugerð um skráningu bótaskyldra atvinnusjúkdóma í samræmi við 27. gr. laga um almannatryggingar nr. 100/2007. Samningsaðilar telja mikilvægt að efla rannsóknir og fyrirbyggjandi aðgerðir á sviði atvinnusjúkdóma á vettvangi Vinnueftirlits ríkisins.

### **Bókun varðandi læknisvottorð**

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

### **Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis / þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar**

Samningsaðilar líta svo á 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 fari skili árangri fyrir starfsfólk og fyrirtæki.

Samningsaðilar munu skipa viðræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

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

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir / þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.

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

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

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

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

Komist samningsaðilar að sameiginlegri niðurstöðu skal samningur þeirra teljast hluti af kjarasamning 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 - 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.

Þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geta nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar.

Gerð verði úttekt á launamyndun á vinnumarkaði með sérstöku tilliti til launamyndunar kvenna og karla. Sérstaklega verði kannað samstarf við Hagstofu Íslands um rannsókn á launamyndun kvenna og karla á grundvelli gagnsafns Hagstofunnar.

Aukin verði fræðsla um jafnrétti á vinnumarkaði með aðgengilegu kynningar- og fræðsluefni fyrir launafólk og fyrirtæki með það að markmiði að styðja starf fyrirtækja og starfsmanna í jafnréttismálum. Slíkt efni verði jafnframt aðgengilegt fyrir alla sem annast mannauðsstjórnun og ráðgjöf.

#### ***Framkvæmdaáætlun***

Aðilar eru sammála um að að hefja eins fljótt og kostur er vinnu við að hrinda efni bókunarinnar í framkvæmd. Samningsaðilar munu skipa sérstaka samstarfsnefnd til að fylgja málinu eftir. Samstarfsnefndin hafi eftirfarandi að leiðarljósi:

- Vinna við að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd jafnréttisstefnu fyrirtækja hefjist nú þegar og skal stefnt að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Verkefnið verði unnið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og stefnt að því að gefinn verði út sérstakur íslenskur staðall..

- Samningsaðilar munu á næstu vikum leita sameiginlega eftir samstarfi við Hagstofuna um rannsókn á launamyndun kvenna og karla byggðri á gagnasafni stofnunarinnar. Stefnt verði að því að slík rannsókn verði reglubundinn hluti af samstarfi þessara aðila.
- Stefnt verði að því að fyrsta sameiginlega kynningar- og fræðsluefni aðila verði tilbúið fyrir árslok 2008. Við þá vinnu verði m.a. litið til sambærilegra verkefna sem unnin hafa verið af aðilum vinnumarkaðarins í nágrennalöndunum.

# Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

## 1. Inngangur

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

## 2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

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

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

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

## 3. Samstarfsnefnd

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

3.2. Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna, enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis.

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

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

Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði.

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

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

3.3. Veiting upplýsinga samkvæmt lögum um upplýsingar og samráð skal fara fram á vettvangi samstarfsnefndar nema samkomulag sé um aðra framkvæmd innan 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.

#### **Bókun um upplýsingar og samráð**

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

#### **Bókun um Evrópsk samstarfsráð**

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

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

## Bókun um fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - Samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP
- Annar gjaldmiðill, hvaða \_\_\_\_\_

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%
- Annað hlutfall, hvaða \_\_\_\_\_

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

Dagsetning: \_\_\_\_\_

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_