

KJARASAMNINGUR

milli

VR og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna

og

Félags atvinnurekenda

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við aðalkjarasamninga VR og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna.

2. gr.

Inngangur - megininntak

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

3. gr.

Launabreytingar


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

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

Kauptaxtar gilda frá 1. febrúar 2024 og breytast síðan sem hér segir:

Lágmarkslaun

01/02/2024	01/01/2025	01/01/2026	01/01/2027
466.031 kr.	489.940 kr.	513.834 kr.	537.713 kr.



Kjaratengdir liðir kjarasamninga

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

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

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

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

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

5. gr.

Orlof

Frá og með 1. maí 2024 breytist gr. 4.1.2 um orlofsauka og verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025):

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

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

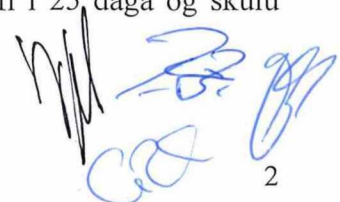
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.

Eftir 7 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 tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreindur.

Frá og með 1. maí 2025 breytist gr. 4.1.2 um orlofsauka og verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026):

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



2

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

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

Eftir 6 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 tveggja ára starf hjá nýju fyrirtæki, enda hafi hann verið sannreindur (óbreytt frá 1. maí 2024).

6. gr.

Breytingar á ýmsum ákvæðum kjarasamnings

Breytingar á 1. kafla um kaup

C liður greinar 1.3. orðast svo: (breyting undirstrikuð)

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 jafnréttislaga við launaákvæðanir. Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildarlaun fyrir heildarvinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði eða önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess. Sama gildir ljúki starfsfólk fagnámi í verslun og þjónustu eða fái staðfesta færni með fagbréfi.

2. mgr. 1.6.1. námskeið í vinnutíma orðist svo: (breyting undirstrikuð)

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

Breytingar á 2. kafla um vinnutíma

Ný grein 2.7. Fjarvinna orðist svo:

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

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

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

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

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



Sjá nánar samkomulag ASÍ og SA frá 2006 um fjarvinnu.

Breytingar á 6. kafla um aðbúnað og hollustuhætti

Bókun um heilsusamlegt vinnuumhverfi [2024]

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

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

Breytingar á 12. kafla um trúnaðarmenn

Á eftir 1. mgr. greinar 12.1. val trúnaðarmanna bætist:

Heimilt er að kjósa þrjú trúnaðarmenn innan fyrirtækis ef fjöldi félagsfólks er meiri en 120 á sömu starfsstöð.

Við grein 12.7. bætast tvær nýjar málsgreinar sem orðist svo:

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

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

7. gr.

Samningsforsendur

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

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

Í september 2025 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

a) Forsenda er að 12 mánaða verðbólga í ágúst 2025 mælist ekki yfir 4,95%. Forsenda þessi um verðlag telst þó hafa staðist ef verðbólga á 6 mánaða tímabilinu frá mars - ágúst 2025 verður 4,7% eða lægri miðað við árshraða.

b) Forsenda er að lagabreytingar, sem heitið er og fram koma í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars 2024, hafi náð fram að ganga.


4

Í september 2026 skal taka afstöðu til eftirfarandi forsendna:

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

Viðbrögð við forsendubresti

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

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

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

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

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

8. gr.

Kauptaxtaauki

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

a) Í mars 2025 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2023 - nóvember 2024.

b) Í mars 2026 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2024 – nóvember 2025.

c) Í mars 2027 skal horfa til hækkunar kauptaxta og þróunar launavísitölu á tímabilinu nóvember 2025 - nóvember 2026.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the number 5.

Framleiðniauki

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

Framleiðniauki og greiðsla fyrir hann er nánar útfærð í fylgiskjali með samningi þessum.

Gildistími

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

Afgreiðsla kjarasamningsins

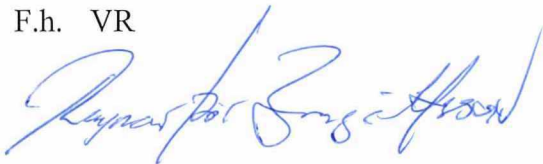
Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 14:00 fimmtudaginn 21. mars 2024.

Yfirlýsing ríkisstjórnar Íslands

Ríkisstjórn Íslands hefur í tengslum við undirritun kjarasamninga aðila gefið yfirlýsingu um aðgerðir til að styrkja markmið samninganna.

Reykjavík 14. mars 2024

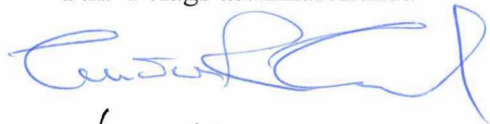
F.h. VR



F.h. Landssambands íslenskra verzlunarmanna



F.h. Félags atvinnurekenda



Fylgiskjal - framleiðniauki

Framleiðniauki

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

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

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

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

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

Ítarlegri tæknileg útfærsla með dæmum er hluti kjarasamningsins.



7

Fylgiskjal

SAMKOMULAG UM FJARVINNU

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

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

Samkomulag þetta er byggt á fjarvinnustefnu fyrirtækisins.

Nafn atvinnurekanda, kt. xxxxxx-xxxx til heimilis að heimilisfang, í samningi þessum nefnt atvinnurekandi, og nafn starfsmanns, kt. xxxxxx-xxxx til heimils að heimilisfang í samningi þessum nefndur starfsmaður, gera með sér svohljóðandi samkomulag um fjarvinnu og er samningurinn fylgiskjal með ráðningarsamningi, dags. d.m.á.

Samkomulag er milli starfsmanns og atvinnurekanda um að starfsmaður sinni fjarvinnu og er sú starfsstöð að nafn starfsstöðvar, en starfsstöð atvinnurekanda er að: heimilisfang.

Samkomulag þetta er:

- Tímabundið frá d.m.á. til d.m.á.
- Ótímabundið
- Með sama gildistíma og ráðningarsamningur aðila

Samkomulag þetta er uppsegjanlegt:

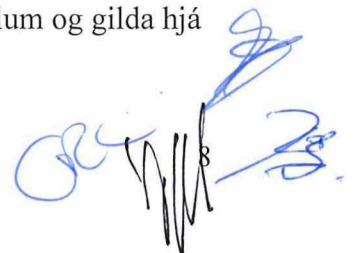
- Með uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi/ráðningarsamningi
 - Með eftirfarandi hætti: X.
- Ef forsenda ráðningar er fjarvinna þá gildir uppsögn skv. kjarasamningi/ráðningarsamningi.

Starfsmaður vinnur í fjarvinnu:

- Sveigjanlega en reglulega í samráði við næsta yfirmann
- mánudag þriðjudag miðvikudaga fimmtudaga föstudaga
- laugardaga sunnudaga
- Viðvera á starfsstöð og fjarvinnustöð er skráð í tímavinnukerfi
- Með eftirfarandi hætti: X.

Búnaður og kostnaður af fjarvinnu

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



Atvinnurekandi skal sjá starfsmanni fyrir aðstöðu að heimilisfang fjarvinnustaðar á sinn kostnað og sér um að útvega, tengja og viðhalda búnaði sem starfsmaður notar fyrir eftirfarandi aðstöðu:

- Viðbótarkostnaði af nettengingu
- Skrifborð
- Stól
- Lyklaborð og mús
- Skjá/skjái
- Tölvu / Fartölvu
- Heyrnartól
- Annað sem útvega þarf til að starfsmaður geti sinnt starfi sínu

Starfsmaður ber ábyrgð á að fara vel með þann búnað sem honum er séð fyrir og ber að uppfylla reglur atvinnurekanda um notkun hans. Starfsmaður í fjarvinnu ber ábyrgð á að búnaðurinn sé ekki notaður af öðrum aðilum og ekki í öðrum tilgangi en vegna vinnunnar. Starfsmaður ber ábyrgð á að afhenda búnað eigi síðar en 3/5/7/10 dögum frá því að fjarvinnu lýkur, enda búnaður í eigu fyrirtækisins.

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

Fæði

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

- Starfsmaður fær frítt fæði / niðurgreitt fæði / fæðisinneign eftir sömu reglum og gilda um starfsfólk sem vinnur í starfstöð atvinnurekanda hverju sinni og greiðir skatt af þeim fæðishlunnindum skv. skattmáti Skattsins.
- Starfsmaður fær greitt fyrir fæði X kr. á mánuði.
- Starfsmaður fær ekki greitt fyrir fæði frekar en starfsfólk sem vinnur í starfsstöð atvinnurekanda.

Vinnuvernd og áhættumat

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

Atvinnurekandi gerir áhættumat vegna fjarvinnustaðar sem tilgreindur er efst í samningi þessum og er þar metin áhætta í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmannsins og áhættuþátta í vinnuumhverfinu. Áhættumat vegna fjarvinnu nær einvörðungu til



fjarvinnustaðar en ekki til annarra staða sem starfsmaður kýs að vinna frá, t.d. á kaffihúsi eða sumarbústað og er unnið í samráði við starfsmann

- Áhættumat liggur fyrir.
- Áhættumat mun liggja fyrir eigi síðar en: d.m.á.

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

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

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

Tilkynning veikinda og slysa

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

Gögn atvinnurekanda og vernd þeirra

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

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

Starfsþróun og upplýsingagjöf

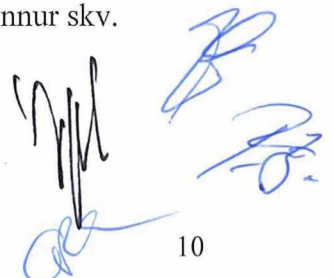
Starfsfólk í fjarvinnu á rétt á sama aðgengi til upplýsinga, þjálfunar, möguleikum til starfsframa og félagslífi innan vinnustaðar eins og gildir um annað starfsfólk hjá atvinnurekanda. Sömu viðmið eru lögð til grundvallar hvað varðar mat á árangri í starfi.

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

Annað

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

Staður, dagsetning



Nafn staðar, d.m.á.

Starfsmaður

F.h. atvinnurekanda

Nafn starfsmanns

Nafn atvinnurekanda

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names.