

KJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

GILDIR FRÁ 1. NÓVEMBER 2022 TIL 31. JANÚAR 2024

| | |
|--|-----------|
| 1. KAUP | 7 |
| 1.1 Lágmarks launataxtar | 7 |
| 1.1.1 Almenn afgreiðslustörf í verslun | 7 |
| 1.1.2. Byrjunarlaun og laun ungmenna | 7 |
| 1.1.3. Skrifstofufólk..... | 7 |
| 1.1.4. Aðrir samningar..... | 7 |
| 1.2. Launamyndun | 8 |
| 1.2.1. Hækkun launa | 8 |
| 1.2.2. Persónubundin laun | 8 |
| 1.3. Desember- og orlofsuppbót | 8 |
| 1.3.1. Desemberuppbót | 8 |
| 1.3.2. Orlofsuppbót..... | 9 |
| 1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi | 9 |
| 1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum | 9 |
| 1.4. Stöðumat og starfsreynsla | 9 |
| 1.5. Námskeið..... | 10 |
| 1.5.1. Námskeið í vinnutíma | 10 |
| 1.5.2. Námskeið utan vinnutíma | 10 |
| 1.5.3. Námskeið sölufólks | 10 |
| 1.6. Deilitölur | 10 |
| 1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups..... | 10 |
| 1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs..... | 10 |
| 1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, næturvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu..... | 11 |
| 1.7.1. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki | 11 |
| 1.7.2. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki | 11 |
| 1.7.3. Stórhátíðarkaup..... | 11 |
| 1.8. Útkall..... | 11 |
| 1.9. Reglur um kaupgreiðslur | 11 |
| 1.9.1. Launaseðill | 11 |
| 1.9.2. Greiðslutímabil eftir-, nætur- og yfirvinnu..... | 11 |
| 1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli | 11 |
| 1.11. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf..... | 12 |
| 1.11.1. Gerð ráðningarsamninga | 12 |
| 1.11.2. Breytingar..... | 12 |
| 1.11.3. Tilfallandi störf..... | 12 |
| 1.11.4. Upplýsingaskylda atvinnurekanda | 12 |
| 1.11.5. Störf erlendis..... | 13 |
| 1.11.6. Tímabundnar ráðningar | 13 |
| 1.12. Samkeppnisákvæði | 13 |
| 2. VINNUTÍMI | 14 |
| 2.1. Dagvinna | 14 |
| 2.1.1. Dagvinnutími í verslunum | 14 |
| 2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna..... | 14 |
| 2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum | 14 |
| 2.1.4. Dagvinna fyrir kl. 9:00..... | 14 |
| 2.1.5. Samfelldur dagvinnutími | 14 |
| 2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu..... | 14 |
| 2.1.7. Frí fyrir dagvinnu..... | 14 |
| 2.1.8. Frí í stað eftir-/nætur- og yfirvinnu | 14 |
| 2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag..... | 15 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.10. Ýmis vinnutímaákvæði | 15 |
| 2.2. Eftir-/nætur-/yfir- og stórhátíðarvinna | 15 |
| 2.2.1. Eftirvinna..... | 15 |
| 2.2.2. Næturvinna | 15 |
| 2.2.3. Yfirvinna | 15 |
| 2.2.4. Stórhátíðarvinna | 15 |
| 2.2.5. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum..... | 15 |
| 2.3. Frídagar og stórhátíðardagar | 15 |
| 2.3.1. Frídagar | 15 |
| 2.3.2. Stórhátíðardagar | 16 |
| 2.4. Lágmarkshvöld | 16 |
| 2.4.1. Daglegur hvíldartími | 16 |
| 2.4.2. Frávik og frítökuréttur | 16 |
| 2.4.3. Vikulegur frídagur | 16 |
| 2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi | 16 |
| 2.4.5. Hlé | 17 |
| 2.5. Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana..... | 17 |
| 2.6. Skráning vinnutíma | 17 |
| 2.6.1. Almennt..... | 17 |
| 2.6.2. Skráning með stimpilklukku | 17 |
| 2.7. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi..... | 17 |
| 2.8. Bakvaktir | 17 |
| 2.9. Um ónæði vegna síma..... | 18 |
| 3. MATAR- OG KAFFÍTÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR | 19 |
| 3.1. Matar- og kaffítímar í dagvinnu | 19 |
| 3.1.1. Matartímar..... | 19 |
| 3.1.2. Kaffítímar | 19 |
| 3.2. Matar- og kaffítímar utan dagvinnutímabils | 19 |
| 3.2.1. Kvöldmatartími | 19 |
| 3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar | 19 |
| 3.2.3. Aðrir matar- og kaffítímar | 19 |
| 3.2.4. Matar- og kaffítímar á laugardögum, sunnudögum og frídögum..... | 19 |
| 3.3. Um vinnu í matar- og kaffítímum | 19 |
| 3.4. Ferðir til og frá vinnustað | 19 |
| 3.5. Vinna utan samningssvæðis..... | 19 |
| 3.5.1. Fæðis- og flutningskostnaður | 19 |
| 3.5.2. Hvöld vegna ferðalaga á vegum atvinnurekanda | 19 |
| 3.5.3. Kostnaður á ferðum sölumanna..... | 20 |
| 3.6. Aksturskostnaður | 20 |
| 3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis..... | 20 |
| 4. ORLOF | 21 |
| 4.1. Orlofsréttur | 21 |
| 4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils | 21 |
| 4.3. Orlofsauki | 21 |
| 4.4. Ákvörðun orlofstöku | 21 |
| 4.5. Veikindi og slys í orlofi | 21 |
| 4.6. Orlofslög | 21 |
| 4.7. Fæðingarorlof | 21 |
| 5. FYRIRTÆKJAPÁTTUR KJARASAMNINGS | 23 |
| 5.1. Skilgreining..... | 23 |
| 5.2. Markmið..... | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3. Viðræðuheimild..... | 23 |
| 5.4. Ráðgjafar | 23 |
| 5.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum..... | 23 |
| 5.6. Upplýsingamiðlun..... | 23 |
| 5.7. Heimil frávik..... | 24 |
| 5.8. Endurgjald starfsmanna..... | 24 |
| 5.9. Gildistaka, gildissvið og gildistími | 24 |
| 5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör | 25 |
| 5.11. Meðferð ágreinings | 25 |
| 6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR | 26 |
| 6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða | 26 |
| 6.2. Reglur um matstað | 26 |
| 6.3. Öryggisbúnaður..... | 26 |
| 6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns..... | 26 |
| 6.3.2. Viðurlög við vanrækslu atvinnurekanda..... | 26 |
| 6.4. Ágreiningur | 26 |
| 7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT | 27 |
| 7.1. Vinnu- og hlífðarföt | 27 |
| 7.2. Tryggingar og tjónabætur..... | 27 |
| 8. VINNUSLYS, SLYSATRYGGINGAR, ATVINNUSJÚKDÓMAR OG GREIÐSLUR LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM..... | 28 |
| 8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar..... | 28 |
| 8.1.1. Sjúkrakostnaður | 28 |
| 8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum | 28 |
| 8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum | 28 |
| 8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári | 28 |
| 8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár | 28 |
| 8.3. Læknisvottorð..... | 29 |
| 8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs | 29 |
| 8.4. Mæðraskoðun..... | 29 |
| 8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum | 29 |
| 8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar..... | 29 |
| 8.6.1. Tryggingaskylda | 29 |
| 8.6.2. Gildissvið slysatryggingar | 29 |
| 8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta | 30 |
| 8.6.4. Dánarbætur..... | 30 |
| 8.6.5. Bætur vegna varanlegrar örorku | 30 |
| 8.6.6. Bætur vegna tímabundinnar örorku..... | 30 |
| 8.6.7. Tryggingar atvinnurekenda..... | 30 |
| 8.6.8. Gildistími bótafjárhæða..... | 31 |
| 9. SJÚKRASJÓÐUR, ORLOFSSJÓÐUR, STARFSMENNTASJÓÐUR, LÍFEYRISSJÓÐIR OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR | 32 |
| 9.1. Sjúkrasjóður..... | 32 |
| 9.2. Orlofssjóður..... | 32 |
| 9.3. Starfsmenntasjóður | 32 |
| 9.4. Lífeyrissjóðir | 32 |
| 9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða | 32 |
| 9.4.2. Iðgjöld | 32 |
| 9.4.3. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna..... | 32 |
| 9.4.4. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar | 32 |
| 9.5. Starfsendurhæfingarsjóður | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 10. UM RÉTT TIL VINNU OG AÐILDAR AÐ VR/LÍV | 33 |
| 10.1. Réttur til vinnu | 33 |
| 10.2. Réttur til aðildar að VR/LÍV | 33 |
| 11. FÉLAGSGJÖLD..... | 34 |
| 11.1. Innheimta | 34 |
| 11.2. Aðstaða til innheimtu..... | 34 |
| 11.3. Skýrslur um starfsmannahald..... | 34 |
| 12. UPPSAGNARFRESTUR | 35 |
| 12.1. Uppsagnarfrestur..... | 35 |
| 12.2. Framkvæmd uppsagna..... | 35 |
| 12.2.1. Almennt um uppsögn | 35 |
| 12.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar | 35 |
| 12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum..... | 35 |
| 12.2.4. Viðurlög..... | 35 |
| 12.3. Hópuppsagnir | 35 |
| 12.3.1. Gildissvið | 36 |
| 12.3.2. Samráð | 36 |
| 12.3.3. Framkvæmd hópuppsagna | 36 |
| 13. TRÚNAÐARMENN | 37 |
| 13.1. Val trúnaðarmanna..... | 37 |
| 13.2. Tími til trúnaðarstarfa | 37 |
| 13.3. Aðgangur að gögnum | 37 |
| 13.4. Hirsla og sími | 37 |
| 13.5. Fundir | 37 |
| 13.6. Kvartanir | 37 |
| 13.7. Trúnaðarmannanámskeið..... | 37 |
| 13.8. Réttur til að sækja fundi..... | 37 |
| 13.9. Frekari réttur | 37 |
| 14. ÁUNNIN RÉTTINDI | 38 |
| 14.1. Áunnin réttindi..... | 38 |
| 14.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis..... | 38 |
| 15. MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA..... | 39 |
| 15.1. Sáttanefnd..... | 39 |
| 16. GILDISTÍMI OG VERKÁÆTLUN | 40 |
| 16.1. Gildistími | 40 |
| 16.2. Meginmarkmið | 40 |
| 16.3. Verkáætlun | 40 |
| BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, SAMKOMULÖG OG FYLGISKJÖL..... | 41 |
| Bókun 2019 um fagnám í verslun..... | 41 |
| Bókun 2019 um leiguíbúðafélag | 41 |
| Bókun 2019 um launakerfi..... | 41 |
| Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok | 42 |
| Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma | 43 |
| Bókun 2015 um mat á námi til launa | 43 |
| Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys | 43 |
| Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga | 43 |
| Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum | 43 |
| Bókun 2011 um skilgreiningu vakta..... | 44 |
| Bókun 2011 um lokun vegna force majeure aðstæðna..... | 44 |
| Bókun 2011 um jafnréttisáherslur..... | 44 |
| Bókun 2011 um upplýsingar og samráð..... | 44 |

| | |
|---|-----------|
| Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði..... | 44 |
| Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma..... | 44 |
| Bókun 2008 um læknisvottorð..... | 44 |
| Bókun 2008 um tilkynningu til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar..... | 44 |
| Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi..... | 45 |
| Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum..... | 45 |
| Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál..... | 45 |
| Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum..... | 46 |
| Samkomulag 2000 um starfsmenntamál..... | 47 |
| Fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala..... | 48 |
| Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform..... | 49 |
| Fylgiskjal vegna vinnudaga 2023..... | 50 |
| SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í APÓTEKUM..... | 51 |
| 1. Gildissvið..... | 51 |
| 2. Laun..... | 51 |
| 3. Skófatnaður..... | 51 |
| SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í GESTAMÓTTÖKU..... | 52 |
| 1. Gildissvið..... | 52 |
| 2. Laun..... | 52 |
| 3. Vinnutími..... | 52 |
| 3.1. Dagvinna..... | 52 |
| 3.2. Yfirvinna..... | 52 |
| 4. Vaktavinna..... | 52 |
| 4.1. Vaktir..... | 52 |
| 4.2. Álag á dagvinnukaup..... | 53 |
| 4.3. Vetrarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum..... | 53 |
| 4.4. Næturvaktir..... | 53 |
| 5. Ferðir til og frá vinnustað..... | 53 |
| 6. Vinnufatnaður..... | 54 |
| 7. Fæði..... | 54 |
| Sérkjarasamningur milli VR/LÍV og SA vegna starfsfólks hjá afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum..... | 55 |
| 1. Gildissvið..... | 55 |
| 2. Laun..... | 55 |
| 3. Vinnutími..... | 55 |
| 3.1. Dagvinna..... | 55 |
| 3.2. Eftirvinna, næturvinna, yfirvinna og stórhátíðarvinna..... | 55 |
| 3.3. Heimil frávik vegna vinnuskyldu á frídögum og stórhátíðardögum..... | 55 |
| 4. Neysluhlé..... | 55 |
| 5. Ferðir til og frá vinnustað..... | 56 |
| Kauptaxtar..... | 57 |

1. KAUP

1.1 Lágmarks launataxtar

1.1.1 Almenn afgreiðslustörf í verslun

| | 1.11.2022 |
|----------------------------|-----------|
| Byrjunarlaun | 406.923 |
| Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki | 416.205 |
| Eftir 1 ár hjá fyrirtæki | 418.114 |
| Eftir 2 ár hjá fyrirtæki | 429.833 |
| Eftir 5 ár hjá fyrirtæki | 441.919 |

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

| | 1.11.2022 |
|----------------------------|-----------|
| Byrjunarlaun | 412.701 |
| Eftir 6 mán. hjá fyrirtæki | 423.345 |
| Eftir 1 ár hjá fyrirtæki | 425.198 |
| Eftir 2 ár hjá fyrirtæki | 437.127 |
| Eftir 5 ár hjá fyrirtæki | 450.587 |

Byrjunarlaun miðast við 18 ára aldur.

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

1.1.2. Byrjunarlaun og laun ungmenna

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

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

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

1.1.3. Skrifstofufólk

| | 1.11.2022 |
|--------------------------|-----------|
| Byrjunarlaun | 441.145 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 457.828 |

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

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

1.1.4. Aðrir samningar

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

1.2. Launamyndun

1.2.1. Hækkun launa

Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. nóvember 2022.

Byrjunarlaun miðast við 18 ára aldur.

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.

Fyrirnefnd hækkun á kauptaxta er reiknuð í útgefnum töxtum í gr. 1.1. og í fylgiskjali bls. 78

Kjaratengdir liðir

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

Hagvaxtarauki

Með hækkun 1. nóvember 2022 hefur hagvaxtarauka skv. kjarasamningi aðila, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023, verið flýtt og fullu efndur. Jafnframt er samkomulag um að með þessari hækkun og flýtingu komi ekki til frekari endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019-2022.

1.2.2. Persónubundin laun

Við ákvörðun launa milli atvinnurekanda og starfsmanns skulu laun endurspeglja vinnu- framlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislagla við launaákvæðanir.

Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildar- laun 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. Atvinnurekandi sýnir á sama hátt fram á gildandi samsetningu heildarkjara starfsmanns og að kjör hans heildstætt metið séu ekki lakari en kjarasamningur kveður á um, óski starfsmaður þess.

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

[Sjá fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala sem felur í sér leiðbeiningar um hvað sé eðlilegt að ræða í slíkum viðtölum.](#)

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 fyrir fram ákveðnum hætti tekið tillit til óframkominna almennra hækkana á næstu 12 mánuðum. Starfsmanni sé fyrir fram gert ljóst með sannanlegum hætti að um flýtta almenna launahækkun samkvæmt kjarasamningi sé að ræða.

(Bókun frá 2011 um almenna launahækkun).

1.3. Desember- og orlofsuppbót

1.3.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:
Á árinu 2023 103.000 kr.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 1.653,75 klst. fyrir skrifstofu og 1.743,75 klst. í verslun.

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

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

Skýring:

Þar sem samið hefur verið um að desemberuppbót er innifalinn í mánaðarlaunum þá eru samningsaðilar sammála um að sérstök hækkun desemberuppbótar sé ekki sjálfkrafa innifalinn í mánaðarlaunum. Getur því komið til sérstök greiðsla í desember samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina eða komið inn sem ákveðin krónutölu hækkun mánaðarlauna.

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

1.3.2. 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.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof eða 1.653,75 klst. fyrir skrifstofu og 1.743,75 klst. í verslun.

Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum 10 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.

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

Skýring:

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

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

1.3.3. Ávinnsla orlofs- og desemberuppbóta í fæðingarorlofi

Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingar- orlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.3.4. Frí gegn orlofs- og desemberuppbótum

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

Dæmi:

Miðað er við laun starfskrafts sem hefur kr. 450.000 fyrir fullt starf í dagvinnu hvern unninn mánuð. Dagkaup hans er því 20.766 kr. (450.000/21,67). Desemberuppbót er 103.000 kr. (2023). Fyrir 103.000 kr. getur starfskraftur og atvinnurekandi samið um að starfskraftur fái fjóra frídaga á launum (20.766 kr. x 4) auk þess sem greiddar eru 19.936 kr. sem eftirstöðvar af desemberuppbótinni.

1.4. Stöðumat og starfsreynsla

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

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

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

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

Krefjist atvinnurekandi vottorðs um starfsreynslu skal starfskrafti skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi atvinnurekanda skylt að láta það af hendi.

Að öðru leyti vísast um starfsaldur til viðeigandi launataflna og samninga.

1.5. Námskeið

1.5.1. Námskeið í vinnutíma

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

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

1.5.2. Námskeið utan vinnutíma

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

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

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

1.6. Deilitölur

1.6.1. Deilitölur vegna tímakaups

1.6.1.1. Kaffítímar teknir

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

1.6.1.2. Engir kaffítímar teknir

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

1.6.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

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

1.7. Kaup fyrir eftirvinnu, næturvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

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

1.7.1. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá afgreiðslufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,8235% af mánaðar- launum fyrir dagvinnu upp að 167,94 klst. vinnu hvern mánuð (38 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 167,94 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

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

1.7.2. Eftir-/nætur- og yfirvinnukaup hjá skrifstofufólki

Vinna utan dagvinnutímabils greiðist með tímakaupi sem nemur 0,875% af mánaðar- launum fyrir dagvinnu upp að 159,27 klst. vinnu hvern mánuð (36 klst. og 45 mínútur að jafnaði á viku). Vinna umfram 159,27 klst. greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

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

1.7.3. Stórhátíðarkaup

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

Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.3.2.

1.8. Útkall

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

1.9. Reglur um kaupgreiðslur

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

1.9.1. Launaseðill

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

Þar sem rafræn skráning eða stimpilklokka 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 mánaðar.

1.9.2. Greiðslutímabil eftir-, nætur- og yfirvinnu

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

1.10. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlends gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

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

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

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

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

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.

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

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

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

- Sjá fylgiskjal 2008 með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli – Samningsform, bls. 74.

1.11. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

1.11.1. Gerð ráðningarsamninga

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

1.11.2. Breytingar

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

1.11.3. Tilfallandi störf

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

1.11.4. Upplýsingaskylda atvinnurekanda

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

1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang atvinnurekanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að 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. Lífeyrissjóður og séreignalífeyrissjóður ef við á.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

1.11.5. Störf erlendis

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

1.11.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.12. Samkeppnisákvæði

Ákvæði í ráðningarsamningum sem banna starfsmönnum að ráða sig til starfa hjá sam- keppnisaðilum 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. Samkeppnis- ákvæði 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.

2. VINNUTÍMI

2.1. Dagvinna

2.1.1. Dagvinnutími í verslunum

Virkur vinnutími í verslunum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 35 klst. og 50 mínútur á viku (35,83 tímar). Dagvinnutími skal vera frá kl. 9:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.2. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna

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

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

2.1.3. Dagvinnutími í brauðgerðarhúsum

2.1.3.1. Afgreiðslufólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími afgreiðslufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 35 klst. og 50 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 8:00–18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.3.2. Aðstoðarfólk í brauðgerðarhúsum

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 35 klst. og 50 mínútur á viku (35,83 tímar). Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00–17:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 38 klst. og 45 mínútur á viku (38,75 tímar). Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og atvinnurekanda eftir því sem hentar í hverjum stað.

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

2.1.4. Dagvinna fyrir kl. 9:00

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

2.1.5. Samfelldur dagvinnutími

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

2.1.6. Upphaf eftir-/yfirvinnu

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

2.1.7. Frí fyrir dagvinnu

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

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

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda að safna frídögum vegna eftir-/nætur-/yfirvinnu á þann

hátt að eftir-/nætur-/yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og eftir-/nætur- og yfirvinnutímakaups er greiddur við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna eftir-/nætur-/yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar.

Skýring:

Ein klukkustund í eftirvinnu reiknast sem 1,393 klst. í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,493 klst. í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,654 klst í dagvinnu á skrifstofu. Í verslun reiknast ein unnin klukkustund í eftirvinnu sem 1,382 klst. í dagvinnu, ein unnin klukkustund í næturvinnu reiknast sem 1,481 klst. í dagvinnu og ein klukkustund í yfirvinnu reiknast sem 1,744 klst. í dagvinnu.

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

2.1.9. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgdag

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

2.1.10. Ýmis vinnutímaákvæði

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

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

Um vinnutíma á ársgrundvelli vísast til fylgiskjals um ársvinnutíma.

Bókun frá 2004 um helgarfrí:

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

2.2. Eftir-/nætur-/yfir- og stórhátíðarvinna

2.2.1. Eftirvinna

Eftirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, enn fremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1., upp að 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð.

2.2.2. Næturvinna

Næturvinna telst hver sú vinna sem fer fram á tímabilinu milli kl. 24:00 og kl. 07:00, alla daga, upp að 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð, nema stórhátíðardögum skv. gr. 2.3.2.

2.2.3. Yfirvinna

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á laugardögum og sunnudögum, enn fremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1., umfram 167,94 klst. (159,27 klst. vegna skrifstofu- og sölufólks) hvern mánuð.

2.2.4. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

2.2.5. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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

2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

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

2.3.1. Frídagar

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

2.3.2. Stórhátíðardagar

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

2.4. Lágmarkshvöld

2.4.1. Daglegur hvíldartími

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

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

2.4.2. Frávik og frítökuréttur

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Sé starfsfólk sérstaklega beðið að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsfólk enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. 4 klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

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

2.4.3. Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. 1 vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsfólk sitt fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauð- synleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu 2 frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagar aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

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

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

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á

vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.

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

2.5. Um vinnuhlé starfsfólks matvöruverslana

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

2.6. Skráning vinnutíma

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

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

2.6.2. Skráning með stimpilklukku

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

2.7. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks, sbr. gr. 2.1., þ.e.38 klst. og 45 mínútur eða 36 klst. og 45 mínútur.

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

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama atvinnurekanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkningar 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 starfsfólk í hlutastörfum skv. samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsfólk í hlutastörfum.

2.8. Bakvaktir

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

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar. Á almennum frídögum og stórhátíðum, skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., verður ofangreint hlutfall 50%. Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt. Á almennum frídögum og stórhátíðum, skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., verður ofangreint hlutfall 25%.

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

2.9. Um ónæði vegna síma

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

3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐIS- OG FLUTNINGSKOSTNAÐUR

3.1. Matar- og kaffítímar í dagvinnu

3.1.1. Matartímar

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

3.1.2. Kaffítímar

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

3.2. Matar- og kaffítímar utan dagvinnutímabils

3.2.1. Kvöldmatartími

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

Dæmi 1:

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

Dæmi 2:

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

3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar

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

3.2.3. Aðrir matar- og kaffítímar

Sé unnið utan dagvinnutímabils skal matartími vera frá kl. 3:00–4:00 og kaffítímar frá kl. 22:00–22:20 og kl. 6:15–6:30. Á Þorláksmessu er þó heimilt að veita 20 mínútna kaffítíma á tímabilinu frá kl. 21:40–22:20. Ofangreindir matar- og kaffítímar teljast til vinnutíma og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

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

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

3.3. Um vinnu í matar- og kaffítímum

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

3.4. Ferðir til og frá vinnustað

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

3.5. Vinna utan samningssvæðis

3.5.1. Fæðis- og flutningskostnaður

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

3.5.2. Hvíld vegna ferðalaga á vegum atvinnurekanda

Ef ekki er um annað samið eða venja hjá viðkomandi starfsmanni eiga starfsmenn sem þurfa að ferðast á vegum

atvinnurekanda fram á kvöld eða yfir nótt rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld, sbr. gr. 2.4.1.

3.5.3. Kostnaður á ferðum sölumanna

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

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

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

3.6. Aksturskostnaður

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

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

3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis

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

4. ORLOF

4.1. Orlofsréttur

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

Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67 (laugardagar ekki meðtaldir). Fyrstu 5 laugardagar teljast ekki til orlofs.

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

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils

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

4.3. Orlofsauki

Eftir 5 ár í sömu starfsgrein skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu orlofslaun vera 10,64%.
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu orlofslaun vera 11,59%.
Eftir 10 ár í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 30 daga orlof og skulu orlofslaun vera 13,04%

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

- Um orlofsuppbót, sjá gr. 1.3.2.

4.4. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við atvinnurekanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi og slys í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES-svæðisins, Sviss, Bretlands, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda, t.d. með símskeyti, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force majeure ástæður 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 vörðu.

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

Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á. Sömu reglur og að framan greinir gilda um slys í orlofi.

4.6. Orlofslög

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

4.7. Fæðingarorlof

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

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

Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til

Þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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

- Sjá einnig gr. 8.4. um mæðraskoðun.

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Starfskraftur hefur í laun fyrir afgreiðslustörf í maímánuði 2023, 450.000 kr. vegna dagvinnu og 50.000 kr. vegna yfirvinnu fyrir hvern unninn mánuð. Samtals hefur hann í laun 500.000 kr. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af 500.000 kr. eða 50.850 kr

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi sem er 2.679,53 kr. (450.000 kr./167,94). Þannig eru orlofsstundir vegna maímánaðar samtals 18,97 stundir (500.000 kr. x 10,17% / 2.679,53 kr.).

Yfir orlofsárið gæti þessi starfskraftur t.d. hafa áunnið sér samtals 206,58 orlofsstundir (10,89 mánuði sem viðkomandi vinnur x 18,97 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2023 hafa laun hans mögulega hækkað og er dagvinnutímakaup hans t.d. orðið 2.900 kr. Orlofslaun verða því 599.082 kr. (206,58 orlofsstundir x 2.900 kr. pr. klst.).

5. FYRIRTÆKJABÁTTUR KJARASAMNINGS

5.1. Skilgreining

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

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

5.2. Markmið

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

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

5.3. Viðræðuheimild

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

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

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er hlutaðeigandi verkalýðsfélögum og samtökum atvinnurekenda tilkynnt um það.

5.4. Ráðgjafar

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

5.5. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum

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

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

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

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

5.6. Upplýsingamiðlun

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

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

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

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

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

5.7. Heimil frávík

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

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

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

5.8. Endurgjald starfsmanna

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

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

5.9. Gildistaka, gildisvið og gildistími

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

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

5.10. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

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

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

5.11. Meðferð ágreinings

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

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

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða

Á vinnustöðum skulu atvinnurekendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsyn- legum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

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

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

6.2. Reglur um matstað

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði 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 yfirmenn og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

6.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns

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

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

6.3.2. Viðurlög við vanrækslu atvinnurekanda

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

6.4. Ágreiningur

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

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

7. VERKFÆRI OG VINNUFÖT

7.1. Vinnu- og hlífðarföt

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati yfirmanns og trúnaðarmanns, leggur 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.

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

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 GREIÐSLUR LAUNA Í SLYSA- OG VEIKINDATILFELLUM

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

Við vinnuslys kosti atvinnurekandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann sem almannatryggingar greiða.

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

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum

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

- Sjá lög nr. 19/1979.

Skýring

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

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

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

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnu- veitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

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

Skýring

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfs- maður 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 launa greiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Bókun frá 2000 um óvinnufærni vegna veikinda:

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

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af

dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

8.3. Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs

Atvinnurekandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

8.4. Mæðraskoðun

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

- Sjá enn fremur gr. 4.7. um fæðingarorlof.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

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

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkráðsvisstar 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 örorkutryggingar

8.6.1. Tryggingaskylda

Skylt er atvinnurekanda að tryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis sem og frá vinnustað og til vinnustaðar í neyslhléum. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.6.2. Gildissvið slysatryggingar

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

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

Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækja- tryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

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

8.6.3. Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. nóvember 2022 (555,6 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.

8.6.4. Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs 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 9.830.148kr. 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 3.932.059kr. 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 983.016kr. 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 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., 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 starfsorku- missinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru 49.151 kr. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

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

8.6.7. Tryggingar atvinnurekenda

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

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

8.6.8. Gildistími bótafjárhæða

Fyrrgreind 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

Atvinnurekendur 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. Starfsmenntasjóður

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

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

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

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

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

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

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

9.4.2. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

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

9.4.3. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

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

9.4.4. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

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

Móttframlag atvinnurekenda nemur 2% gegn 2-4% framlagi starfsmanns.

9.5. Starfsendurhæfingarsjóður

Atvinnurekendur greiða 0,13%³ í Starfsendurhæfingarsjóð, sbr. yfirlýsingu ASÍ og SA sem fylgir samningi þessum.

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

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

10.1. Réttur til vinnu

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

10.2. Réttur til aðildar að VR/LÍV

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

11. FÉLAGSGJÖLD

11.1. Innheimta

Atvinnurekendur taki að sér að innheimta árgjöld félagsins gegn stimplaðri kvittun gjald- kera, eða starfsmanns þess, eða með öðrum hætti sem samkomulag verður um.

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

11.2. Aðstaða til innheimtu

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

11.3. Skýrslur um starfsmannahald

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

12. UPPSAGNARFRESTUR

12.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera:

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

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

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

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

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

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

12.2. Framkvæmd uppsagna

12.2.1. Almenn um uppsögn

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

12.2.2. Viðtal um ástæður uppsagnar

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

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

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

12.2.3. Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka 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 hóp- uppsagnir.

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

12.2.4. Viðurlög

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

12.3. Hópuþsagnir

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 hóp- um starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

12.3.1. Gildissvið

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

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

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

12.3.2. Samráð

Íhugi 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.

12.3.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati atvinnurekanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endur- ráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnar- frestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfrest. Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem 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.

13. TRÚNAÐARMENN

13.1. Val trúnaðarmanna

Starfsfólki 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 tilnefnið viðkomandi stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

Skýring

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

13.2. Tími til trúnaðarstarfa

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

13.3. Aðgangur að gögnum

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

13.4. Hirsla og sími

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

13.5. Fundir

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

13.6. Kvartanir

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

13.7. Trúnaðarmannanámskeið

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

13.8. Réttur til að sækja fundi

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum VR og aðildarféлага LÍV, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ/LÍV og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ/LÍV og SA. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi áhrif á starfsemi fyrirtækja anna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

13.9. Frekari réttur

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

14. ÁUNNIN RÉTTINDI

14.1. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi starfsfólks skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára. Starfsfólk, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama atvinnurekanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

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

Skýring:

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að 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.

14.2. Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum 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.

15. MEÐFERÐ ÁGREININGSMÁLA

15.1. Sáttanefnd

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

16. GILDISTÍMI OG VERKÁÆTLUN

16.1. Gildistími

Kjarasamningur þessi gildir til 31. janúar 2024. 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.

Fyrsti fundur hvers hóps verði boðaður í húsakynnum ríkissáttasemjara þar sem vinna hópsins verður skipulögð, metið verði umfang verkefnis og þörf á undirhópum. Gengið verði frá fundaáætlun sem miðast við það að verkefni vinnuhópanna verði lokið í samræmi við þá tímasetningu sem kemur fram í verkáætlun.

Hvor aðili getur óskað eftir liðsinni ríkissáttasemjara við fundastjórn, ef þörf er á.

| | Verkefni hefst | Verkefni lýkur |
|---|--------------------|-------------------|
| Vinna við bókanir | Er hafið | 10. febrúar 2023 |
| Fagnám og sí- og endurmenntun | 19. janúar 2023 | 9. nóvember 2023 |
| Vinnutími (orlof, stytting, frídagar, sveigjanleiki o.fl.). Fjarvinna | 14. mars 2023 | 14. desember 2023 |
| Önnur mál (áunnin réttindi, uppsagnarfrestur, uppgjörstímabil launa, ferðir til og frá vinnu o.fl.) | 16. maí 2023 | 6. september 2023 |
| Lífeyrissjóður og atvinnulýðræði | 13. september 2023 | 14. desember 2023 |
| Aðbúnaður og heilsa (veikindi, heilsuefning, heilsuvernd) | 10. október 2023 | 14. desember 2023 |

BÓKANIR, YFIRLÝSINGAR, SAMKOMULÖG OG FYLGISKJÖL

Bókun 2019 um fagnám í verslun

Fagnám í verslun er verkefni sem gefur starfsfólki kost á að sækja allt að 90 feininga nám og fá hæfni sýna metna til launa. Raunfærnimat á móti viðmiðum atvinnulífsins verður nýtt til að starfsfólk sem býr yfir tilgreindri hæfni fái hana metna til styttingar á náminu. Námið fer fram í Verslunarskóla Íslands og verður blanda af fjarnámi, staðbundnum lotum og vinnustaðanámi.

Námið gefur 90 feiningar sem skiptast í 60 feiningar í bóklegum starfstengdum áföngum og 30 feiningar í vinnustaðanámi undir leiðsögn starfsþjálfara á vinnustað. Námið byggist á hæfnigreiningum starfsins verslunarfulltrúi sem hefur verið sett á 2. þrep í ISQF og millistjórnanda í verslun sem hefur verið sett á 3. þrep í ISQF. Umsókn starfsfólks í námið er háð samþykki fyrirtækis og fer vinnustaðanámshluti námsins fram í samvinnu við fyrirtækið með aðkomu starfsþjálfara. Stefnt er að því að hefja námið í janúar 2020 en einstaklingum verði boðið í raunfærnimat í október/nóvember 2019. Samningsaðilar eru sammála um að meta skuli hæfni starfsfólks á grundvelli námsins til launa. Hvor samningsaðili getur óskað eftir að fulltrúar samningsaðila fari yfir hvernig hæfnin skuli metin til launa.

Bókun 2019 um leiguíbúðafélag

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

Bókun 2019 um launakerfi

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

1. Grundvöllur

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

2. Markmið

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

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

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

3. Verkefnið

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

þörfum hvers vinnustaðar skv. þeim heimildum sem kjarasamningar geyma.

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

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

Starfstengdir þættir

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

Einstaklingsbundnir þættir

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

4. Framkvæmdaáætlun

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

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

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

Bókun 2015 um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil. Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsfólk eigi kost á ákveðnum sveigjan- leika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismun- andi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfspreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfs- hlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfspreki 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 ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lifa lengur og eru heilsuhaustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

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

Bókun 2015 um viðræður um skipulag vinnutíma

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

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

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

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

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

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

(Uppfært 1. nóvember 2022).

Bókun 2015 um mat á námi til launa

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

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

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

Bókun 2015 um tjón á tönnum við vinnuslys

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

Bókun 2015 um endurskoðun orlofslaga

Á samningstímanum munu aðilar sameiginlega fara þess á leit við stjórnvöld, að orlofslög verði tekin til endurskoðunar með það fyrir augum að kveða skýrar á um réttindi og skyldur aðila.

Bókun 2011 um réttindi starfsmanna sem vinna einir í verslunum

Samningsaðilar eru sammála um að þau réttindi sem starfsmenn njóta í lögum og kjarasamningum verði virt. Starfsmenn í verslunum sem vinna hluta vinnutíma einir og án afleysinga hafa takmarkaða möguleika til að taka óröskuð neysluhlé. Þeir starfsmenn taka þó neysluhlé eftir því sem mögulegt er starfseminnar vegna. Sé fyrir séð að töliverð röskun verði á töku neysluhléa skal taka á slíku í ráðn- ingarsamningi milli aðila.

Bókun 2011 um skilgreiningu vakta

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

Bókun 2011 um lokun vegna force majeure aðstæðna

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

Bókun 2011 um jafnréttisáherslur

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

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

Bókun 2011 um upplýsingar og samráð

Aðilar eru sammála um að fara í sameiginlegt átak til kynningar og framkvæmdar á lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum, nr. 151/2006, og vinna að fræðslu- og kynningarefni um réttindi og skyldur fyrirtækja og starfsmanna skv. lögnum. Aðilar eru sammála um að beina því til atvinnurekenda að eiga fundi með trúnaðarmönnum a.m.k. tvisvar á ári þar sem m.a. er fjallað um stöðu og atvinnumál fyrirtækisins.

Bókun 2008 um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við atvinnurekanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur atvinnurekanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri fram- kvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Bókun 2008 um atvinnusjúkdóma

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

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

Bókun 2008 um læknisvottorð

Samningsaðilar munu beina því til heilbrigðisráðherra að hann beiti sér fyrir breytingu á reglum um læknisvottorð. Gerð verði krafa um sérstök læknisvottorð þegar um er að ræða langtímafjarvistir. Ef starfsmaður hefur verið óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss í fjórar vikur samfelt 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 lita 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 viðuræðunefnd sem ætlað er að ná samkomulagi um nánara fyrirkomulag varðandi tilkynningu veikinda til trúnaðarlæknis/þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar.

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

- Þau skilyrði sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki þarf að uppfylla.
- Fyrirkomulag varðandi tilkynningu starfsmanna til þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar vegna veikinda- og slysaforfalla vilji atvinnurekandi taka upp slíkt fyrirkomulag enda komi slíkt tilkynning þá að öðru jöfnu í stað framlagningar læknisvottorðs.
- Trúnaðarskyldu og meðferð persónugreinanlegra upplýsinga sem trúnaðarlæknir/þjónustufyrirtæki aflar með starfsemi sinni. Það á við um söfnun, meðferð, vistun og eyðingu þessara upplýsinga.
- Hvernig starfsemi trúnaðarlækna/þjónustufyrirtækja getur gagnast vinnuverndarstarfi í fyrirtækjunum. Viðræðunefndin mun í starfi sínu eiga samstarf við Persónuvernd, Landlækni, Vinnueftirlit ríkisins og hagsmunaaðila.

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

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

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

Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi

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

Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum

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

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

Sameiginleg yfirlýsing 2022 Samtaka atvinnulífsins annars vegar og VR-LÍV auk félaga iðnaðarmanna hins vegar.

Samningsaðilar skipa sameiginlegan starfshóp sem hefur það hlutverk að fylgjast með framvindu efnahagsmála, þróunar verðlags og undirliggjandi þátta. Starfshópurinn skal skipaður tveimur fulltrúum tilnefndum af SA og tveimur fulltrúum sameiginlega af samninganefndum þeirra stéttarfélaganna sem aðild eiga að þessari yfirlýsingu. Starfshópurinn mun funda mánaðarlega auk þess að funda ársfjórðungslega með fulltrúum Seðlabanka Íslands, fjármála- og efnahagsráðuneytis, Hagstofu Íslands auk innviðaraðuneytisins vegna húsnæðismála. Jafnframt er hlutverk hópsins að stuðla að betri upplýsingagjöf til neytenda til að auka samkeppni. A fundum hópsins verður farið með ítarlegum hætti yfir þróun verðlags á tímabilinu og mat aðila á þróun næstu missera.

Samningsaðilar hafa við samningsgerð horft til spár Seðlabanka Íslands um verðbólguþróun og aðrar hagstærðir. Verði þróun verðbólgu með þeim hætti að teljast verður líklegt að forsendur sem liggja að baki kjarasamningum gangi ekki eftir mun starfshópurinn greina nánar orsakir neikvæðrar þróunar og getur óskað eftir skýringum á breytingum á t.a.m. ákveðnum vöruflokkum, þróun eldsneytisverðs og gjaldskrá bankanna. Verði óútskýrð frávik frá viðmiðum getur starfshópurinn sent frá sér sameiginlega yfirlýsingu þar sem beint er tilmælum til einstakra markaða að gæta þurfi að verðhækkunum, auk þess að óska eftir viðbrögðum frá hinu opinbera krefjast aðstæður þess.

Þá skipa aðilar sérstaka forsendunefnd sem skipuð er fjórum fulltrúum og er skipuð með sama hætti og kveðið er á um í 1. mgr. Verði þróun efnahagsmála með þeim hætti að forsendunefnd meti að forsendur um þróun verðlags hafi brostið verður kallað til sérstaks fundar þar sem rædd verða viðbrögð aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda.

Yfirlýsing 2015 um lífeyrismál

Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands eru sammála um að vinna áfram að jöfnun lífeyris- réttinda á grundvelli þeirrar vinnu sem unnin hefur verið í sameiginlegri nefnd alls vinnumarkaðar- ins. Sú vinna hefur dregist m.a. vegna þess að ekki hefur náðst samkomulag milli ríkisins og opin- berra 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 inni- hald yfirlýsingarinnar haldi gildi sínu og að unnið verði að framgangi hennar á samningstímanum.

Samkomulag 2008 SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum

1. Inngangur

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

2. Útreikningur á fjölda starfsmanna

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

3. Samstarfsnefnd

3.1.

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

3.2.

Trúnaðarmenn innan fyrirtækis velja fulltrúa í samstarfsnefndir úr sínum hópi. Starfsmenn geta þó óskað þess að fulltrúar starfsmanna í samstarfsnefnd séu kosnir úr hópi starfsmanna enda leggi a.m.k. fimmtungur starfsmanna fram ósk þess efnis. Ef enginn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn fulltrúa sína í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Ef einn trúnaðarmaður er í fyrirtæki kjósa starfsmenn annan fulltrúa í samstarfsnefnd úr sínum hópi. Kosningarétt hafa þeir starfsmenn sem trúnaðarmaður er ekki fulltrúi fyrir. Kjörtímabil er tvö ár frá tilkynningu um kosningu nema annað hafi verið ákveðið. Við kosningu trúnaðarmanna í samstarfsnefnd hefur hver trúnaðarmaður eitt atkvæði. Fari fram kosning meðal starfsmanna ber atvinnurekanda að leggja fram lista yfir starfsmenn og veita aðra þá aðstoð við gerð kjörgagna og kosningu sem þörf er á. Með trúnaðarmönnum er átt við þá trúnaðarmenn sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938 og ákvæða kjarasamninga um trúnaðarmenn. Aðrir fulltrúar starfsmanna í samráðsnefnd njóta sömu verndar og trúnaðarmenn að því er varðar störf þeirra í samráðsnefnd.

3.3.

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

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 móðurfélags- ins sem í eiga sæti fulltrúar úr samstarfsnefndum dótturfélaganna. Þar er heimilt að taka til umræðu mál sem hafa sameiginlega þýðingu fyrir dótturfélögin. Eins er heimilt, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, að samstarfsnefnd á vettvangi móðurfyrirtækisins taki við hlutverki samstarfsnefnda einstakra dótturfyrirtækja. Sameiginleg samstarfsnefnd á vettvangi móðurfélagsins skal lögð niður krefjist annar hvor aðila, fulltrúar starfsmanna í nefndinni eða fulltrúar fyrirtækisins í nefndinni, þess með a.m.k. eins mánaðar fyrirvara.

5. Samráðsnefnd SA og ASÍ

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

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

Samkomulag 2000 um starfsmenntamál

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

Verkefnisstjórn mun stýra verkefninu. Meginþættir þess eru:

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

Verkefnisstjórn skal skipuð þremur fulltrúum stéttarfélaganna og þremur frá Samtökum atvinnulífs- ins ásamt tveimur til vara frá hvorum aðila. Verkefnisstjórn skal setja sér starfsreglur, sem samnings- aðilar samþykkja, og setja verkefninu nánari markmið.

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

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

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

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

Vorið 2003 skulu samningsaðilar leggja mat á árangur verkefnisins og hvaða ávinningi það hefur skilað. Með hliðsjón af þeirri niðurstöðu skal taka ákvörðun um framhaldið við næstu samningsgerð. Samkomulag þetta gildir frá 1. júní 2000.

Fylgiskjal frá 2011 vegna starfsmannaviðtala

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.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Laun, sé ekki ákveðið að ræða þau sérstaklega, þá síðar innan ársins.
- Önnur starfskjör.

Fylgiskjal 2008 um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform

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

Tenging við erlendan gjaldmiðil eða greiðsla í erlendum gjaldmiðli:

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

Gjaldmiðill:

- EUR
- USD
- GBP

Annar gjaldmiðill, hvaða _____

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

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

Hlutfall launa greitt/tengt við erlendan gjaldmiðil:

- 10%
- 20%
- 30%
- 40%

Annað hlutfall, hvaða _____

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

Dagsetning _____

F.h. fyrirtækisins

Starfsmaður

Fylgiskjal vegna vinnudaga 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 |

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í APÓTEKUM

1. Gildissvið

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

2. Laun

Um laun afgangslufólks fer skv. aðalkjarasamningi.

Lyfjatæknar

| | 1.11.2022 |
|----------------------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 433.738 |
| Eftir 6 mán. í starfsgrein | 437.478 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 445.521 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 461.732 |

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

3. Skófatnaður

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

Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja

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

Bókun 1995 um lyfjatækninema

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

SÉRKJARASAMNINGUR MILLI VR/LÍV OG SA VEGNA STARFSFÓLKS Í GESTAMÓTTÖKU

1. Gildissvið

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

2. Laun

Laun starfsfólks í gestamóttöku

| | 1.11.2022 |
|----------------------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 425.848 |
| Eftir 6 mán. í starfsgrein | 432.583 |
| Eftir 1 ár í starfsgrein | 438.297 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 444.462 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 457.828 |

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

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

3. Vinnutími

3.1. Dagvinna

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 38 klst. og 45 mínútur (35 klst. og 50 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri eða hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalkjarasamningi, er í vikunni.

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

Reglubundið hlutastarf

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlut- fall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samnings- bundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Tilfallandi vinna

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

3.2. Yfirvinna

Yfirvinna hefst að lokinni dagvinnu, þ.e. eftir 7 klst. og 45 mín. (7 klst. og 10 mín. virkar vinnustundir) á tímabilinu kl. 7:00–17:00, mánudaga - föstudaga.

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

4. Vaktavinna

4.1. Vaktir

Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum a.m.k. fimm daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00–8:00, skal vinnuvikan aðeins vera 37 klst.og 15 mínútur.

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

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrir fram ákveðna vinnutilhögun. Vinna hlutastarfsmanna umfram starfshlutfall greiðist með tímakaupi, dagvinnu á dagvinnu- tímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarþing fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Vaktaskrá

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

4.2. Álag á dagvinnukaup

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 38 klst. og 45 mínútna vinnu að meðaltali á viku sem fellur utan tímabilsins kl. 8:00–17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

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

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

Álag á frídögum

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

Álag á stórhátíðardögum

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

Yfirvinnukaup

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

Neysluhlé

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

4.3. Vetarfrí vegna vinnu á frídögum og stórhátíðardögum

Starfsfólk, sem vinnur vaktavinnu, vinnur sér inn 12 vetarfrídaga miðað við ársstarf (94,2 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir frídaga og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2. í aðalsamningi sem falla á mánudaga til föstudaga.

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

Vetarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 7 klst. og 45 mínútur í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf.

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

4.4. Næturvaktir

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

5. Ferðir til og frá vinnustað

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

6. Vinnufatnaður

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

7. Fæði

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupum sínum.

Matmálstímar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf tæði. Upphæð þessi er kr. 10.064 þann 1. nóvember 2022 miðað við neysluvísitölu 560,9.

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

1. Gildissvið

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

Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. Laun

Starfsfólk í afþreyingar- og ferðaþjónustufyrirtækjum

| | 1.11.2022 |
|----------------------------|-----------|
| Byrjunarlaun | 425.848 |
| Eftir 6 mán. í starfsgrein | 432.583 |
| Eftir 1 ár í starfsgrein | 438.297 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 444.462 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 457.828 |

3. Vinnutími

3.1. Dagvinna

Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00-17:00 frá mánudegi til föstudags.

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

3.2. Eftirvinna, næturvinna, yfirvinna og stórhátíðarvinna.

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

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

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

3.3. Heimil frávik vegna vinnuskyldu á frídögum og stórhátíðardögum

3.3.1.

Heimilt er að semja um í ráðningasamningi að í stað greiðslu skv. gr. 3.2. vegna helgi- og stórhátíðardaga sé greitt 45% álag á dagvinnulaun á almennum frídögum og 90% álag á stórhátíðardögum. Starfsmaður ávinnur sér þá inn vetrarfrí skv. gr. 3.3.2.

3.3.2.

Auk vaktaálags ávinnur starfsmaður sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (94,2 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf) fyrir helgi- og stórhátíðardaga skv. gr. 2.3. aðalkjarasamnings, sem falla á mánudaga til föstudaga. Vetrarfrisdagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. okt. til 30. apríl. Innvinnsla vetrarfrisdaga miðast við 1. okt. til 30. sept. Sé vinnustað lokað á þeim dögum eða frí veitt fækkar vetrarfrídögum samsvarandi. Tilkynt skal um lokun með a.m.k. mánaðar fyrirvara skv. ofangreindum dögum. Heimilt er með samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað vetrarfrídaga, 7 klst. og 45 mínútur í dagvinnu fyrir hvern frídag m.v. fullt starf. Afleysingafólk fái vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

4. Neysluhlé

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

5. Ferðir til og frá vinnustað

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

KAUPTAXTAR

Kjarasamningur VR/LÍV og SA

Launataxtar 1. nóvember 2022

Afgreiðslufólk í verslunum

| | Mán.laun | Dagvinna | Eftirvinna | Næturvinna | Yfirvinna | Stórh.álag |
|----------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------|------------|
| 14 ára unglingar | 252.292 | 1.502,27 | 2.077,62 | 2.226,22 | 2.620,05 | 3.469,02 |
| 15 ára unglingar | 288.915 | 1.720,35 | 2.379,22 | 2.549,39 | 3.000,38 | 3.972,58 |
| 16 ára unglingar | 341.815 | 2.035,34 | 2.814,85 | 3.016,18 | 3.549,75 | 4.699,96 |
| 17 ára unglingar | 362.161 | 2.156,49 | 2.982,40 | 3.195,71 | 3.761,04 | 4.979,71 |
| Byrjunarlaun ¹ | 406.923 | 2.423,03 | 3.351,01 | 3.590,69 | 4.225,90 | 5.595,19 |
| Eftir 6 mánuði í fyrirtæki | 416.205 | 2.478,30 | 3.427,45 | 3.672,59 | 4.322,29 | 5.722,82 |
| Eftir 1 ár í fyrirtæki | 418.114 | 2.489,66 | 3.443,17 | 3.689,44 | 4.342,11 | 5.749,07 |
| Eftir 2 ár í fyrirtæki | 429.833 | 2.559,44 | 3.539,67 | 3.792,85 | 4.463,82 | 5.910,20 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 441.919 | 2.631,41 | 3.639,20 | 3.899,49 | 4.589,33 | 6.076,39 |

Sérþjálfaðir starfsmenn verslana

| | Mán.laun | Dagvinna | Eftirvinna | Næturvinna | Yfirvinna | Stórh.álag |
|----------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------|------------|
| Byrjunarlaun | 412.701 | 2.457,43 | 3.398,59 | 3.641,67 | 4.285,90 | 5.674,64 |
| Eftir 6 mánuði í fyrirtæki | 423.345 | 2.520,81 | 3.486,25 | 3.735,60 | 4.396,44 | 5.820,99 |
| Eftir 1 ár í fyrirtæki | 425.198 | 2.531,84 | 3.501,51 | 3.751,95 | 4.415,68 | 5.846,47 |
| Eftir 2 ár í fyrirtæki | 437.127 | 2.602,88 | 3.599,74 | 3.857,21 | 4.539,56 | 6.010,50 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 450.587 | 2.683,02 | 3.710,58 | 3.975,98 | 4.679,35 | 6.195,57 |

Skrifstofufólk

| | Mán.laun | Dagvinna | Eftirvinna | Næturvinna | Yfirvinna | Stórh.álag |
|--------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------|------------|
| Byrjunarlaun | 441.145 | 2.769,79 | 3.860,02 | 4.135,73 | 4.581,29 | 6.065,74 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 457.828 | 2.874,54 | 4.006,00 | 4.292,14 | 4.754,54 | 6.295,14 |

Lyfjateknar

| | Mán.laun | Dagvinna | Eftirvinna | Næturvinna | Yfirvinna | Stórh.álag |
|------------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------|------------|
| Byrjunarlaun | 433.736 | 2.582,68 | 3.571,82 | 3.827,29 | 4.504,35 | 5.963,87 |
| Eftir 6 mánuði í starfsgrein | 437.478 | 2.604,97 | 3.602,63 | 3.860,31 | 4.543,21 | 6.015,32 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 445.521 | 2.652,86 | 3.668,87 | 3.931,28 | 4.626,74 | 6.125,91 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 461.732 | 2.749,39 | 3.802,36 | 4.074,32 | 4.795,09 | 6.348,82 |

Afþreyingar- og ferðapjónustufyrirtæki, samsett störf²

| | Mán.laun | Dagvinna | Eftirvinna | Næturvinna | Yfirvinna | Stórh.álag |
|------------------------------|----------|----------|------------|------------|-----------|------------|
| Byrjunarlaun | 425.848 | 2.535,72 | 3.506,86 | 3.757,68 | 4.422,43 | 5.855,41 |
| Eftir 6 mánuði í starfsgrein | 432.583 | 2.575,82 | 3.562,32 | 3.817,11 | 4.492,37 | 5.948,02 |
| Eftir 1 ár í starfsgrein | 438.297 | 2.609,84 | 3.609,38 | 3.867,53 | 4.551,71 | 6.026,58 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 444.462 | 2.646,55 | 3.660,14 | 3.921,93 | 4.615,74 | 6.111,35 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 457.828 | 2.726,14 | 3.770,21 | 4.039,87 | 4.754,54 | 6.295,14 |

Gestamóttaka

| | Mán.laun | Dagvinna | 33% álag | 45% álag | 90% álag | Yfirvinna | Stórh.álag |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|------------|
| Byrjunarlaun | 425.848 | 2.535,72 | 3.372,50 | 3.676,79 | 4.817,86 | 4.422,43 | 5.855,41 |
| Eftir 6 mánuði í starfsgrein | 432.583 | 2.575,82 | 3.425,84 | 3.734,94 | 4.894,06 | 4.492,37 | 5.948,02 |
| Eftir 1 ár í starfsgrein | 438.297 | 2.609,84 | 3.471,09 | 3.784,27 | 4.958,70 | 4.551,71 | 6.026,58 |
| Eftir 3 ár í starfsgrein | 444.462 | 2.646,55 | 3.519,91 | 3.837,50 | 5.028,45 | 4.615,74 | 6.111,35 |
| Eftir 5 ár í fyrirtæki | 457.828 | 2.726,14 | 3.625,77 | 3.952,90 | 5.179,67 | 4.754,54 | 6.295,14 |

2023

Orlofsuppbót

56.000

Desemberuppbót

103.000

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

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