

# Kjarasamningur

**Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði (SVEIT)**

**&**

**Virðing stéttarfélags (VS)**

*-vegna almennra starfa á veitingamarkaði*

Samtök fyrirtækja á veitingamarkaði, hér eftir nefnt „atvinnurekendur“ og Virðing stéttarfélag, sem framvegis verður vísað til sem VS, gera með sér svohljóðandi kjarasamning sem er bindandi fyrir lágmarkskjör félagsmanna þess sem starfa hjá aðildarfélögum SVEIT.

## Efnisyfirlit

1	Grein: um laun .....	3
1.1	Launatöflur .....	3
1.2	Lífeyrissjóður.....	3
1.3	Orlofsuppbót og desemberuppbót .....	4
2	Grein: Ráðningarsamningar .....	5
2.1	Lágmarksupplýsingar ráðningarsamninga.....	5
2.2	Uppsagnarfrestur og framkvæmd uppsagna .....	5
2.3	Áunnin réttindi.....	6
2.4	Vinnuföt .....	7
3	Grein: Um vinnutíma .....	8
3.1	Dagvinna .....	8
3.2	Yfirvinna .....	8
3.3	Vaktavinna .....	8
3.4	Álag á helgi- og stórhátíðardögum .....	9
3.5	Hlutastarf.....	9
3.6	Vinnuhlé.....	9
3.7	Neysluhlé.....	9
3.8	Fæðiskostnaður .....	9
3.9	Byrjunarlaun.....	10
3.10	Laun unglunga.....	10
3.11	Hvíldartími .....	10
3.12	Deilitala .....	10
3.13	Reglur um kaupgreiðslur .....	10
3.14	Skráning vinnutíma og tilkynning forfalla.....	11
3.15	Breyting vinnutíma eða starfshlutfalls.....	11
3.16	Heimferðir að loknum vinnudegi.....	11
4	Grein: Um Orlof.....	12
4.1	Lögbundið orlof .....	12
4.2	Orlofstímabil .....	12
4.3	Veikindi í orlofi.....	12
4.4	Fæðingarorlof.....	12
5	Grein: Um vinnuslys, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í slysa- og veikindaforföllum.....	13

5.1	Laun í veikinda- og slysaforföllum .....	13
5.2	Laun í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstílfellum .....	14
5.3	Sjúkra- og flutningskostnaður.....	14
5.4	Læknisvottorð .....	14
5.5	Veikindi barna .....	14
6	Grein: Um tryggingar.....	15
6.1	Gildistaka og lok tryggingar .....	15
6.2	Slysa- og ábyrgðartrygging.....	15
6.3	Dánar-, slysa- og örorku tryggingar.....	15
6.4	Vísitala og vísitölutenging bóta .....	16
6.5	Dánarbætur.....	16
6.6	Bætur vegna varanlegrar örorku .....	16
6.7	Bætur vegna tímabundinnar örorku .....	17
6.8	Tryggingar atvinnurekenda .....	17
6.9	Gildistími bótafjárhæða .....	17
7	Grein: Um menntun.....	18
8	Grein: Um kjaranefnd .....	19
9	Grein: Um trúnaðarmenn.....	20
9.1	Trúnaðarmenn á vinnustað .....	20
9.2	Starfsmenn og trúnaðarmenn .....	20
9.3	Stjórnendur og trúnaðarmenn .....	20
9.4	Ágreiningur.....	20
9.5	Verkefni trúnaðarmanns .....	20
9.6	Lög um trúnaðarmenn .....	20
9.7	Námskeið trúnaðarmanna .....	20
9.8	Tilhögun .....	20
10	Grein: Um félagssjóði .....	21
11	Grein um gildistíma samnings.....	22

# 1 Grein: um laun

Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfalli fyrir sig um laun starfsmanns.

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

Mat á launum skal fara fram með kjaraviðtali milli vinnuveitanda og starfsmanns. Starfsmaður á rétt á kjaraviðtali einu sinni á ári. Óski starfsmaður eftir viðtali ber vinnuveitanda að verða við því. Niðurstaða kjaraviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum.

Laun skulu ákveðin í samræmi við lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynja.

Starfsmenn fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við aðra samninga atvinnurekenda við sambærilega hópa. Heimilt er með ráðningarsamningi að fella uppbætur inn í mánaðarlaun starfsmanns.

## 1.1 Launatöflur

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2025 – 2026, sem eru hluti samningsins.

2025						
	Full vinna	Tímakaup dagvinnu	Tímakaup 31%	Tímakaup 45%	Tímakaup 90%	Yfirvinna
Byrjunarlaun	468,616	2,725	3,569	3,951	5,177	4,867
1.ár samfelldt hjá sama atv.	473,302	2,752	3,605	3,990	5,228	4,916
3.ár samfelldt hjá sama atv.	480,402	2,793	3,659	4,050	5,307	4,989
5.ár samfelldt hjá sama atv.	490,010	2,849	3,732	4,131	5,413	5,089
2026						
	Full vinna	Tímakaup dagvinnu	Tímakaup 31%	Tímakaup 45%	Tímakaup 90%	Yfirvinna
Byrjunarlaun	492,366	2,863	3,750	4,151	5,439	5,114
1.ár samfelldt hjá sama atv.	497,290	2,891	3,787	4,192	5,493	5,165
3.ár samfelldt hjá sama atv.	504,749	2,935	3,844	4,255	5,576	5,242
5.ár samfelldt hjá sama atv.	514,844	2,993	3,921	4,340	5,687	5,347

## 1.2 Lífeyrissjóður

Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 11,5%. Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

### 1.3 Orlofsuppbót og desemberuppbót

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

Fullt starf telst vera 45 unnar vikur eða meira að undanskildu orlofi. Miða skal við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu. Orlofsuppbót greiðist 1.júní hvert ár.

Starfsmenn sem hafa verið samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda í 12 vikur síðustu 12 mánuði m.v. 30.apríl eða eru í starfi fyrstu viku maí mánaðar.

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 106.000 kr.

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

Fullt starf telst vera 45 unnar vikur eða meira að undanskildu orlofi. Miða skal við starfshlutfall og starfstíma. Desemberuppbót greiðist 15. desember hvert ár.

Starfsmenn sem hafa verið samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda í 12 vikur síðustu 12 mánuði eða eru í starfi fyrstu viku desember mánaðar.

Orlofs- og desemberuppbót fela í sér orlof, eru fastar tölur og taka ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Uppbætur skal gera upp samhliða starfslokum, verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar.

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

## 2 Grein: Ráðningarsamningar

Þegar starfsmaður er ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, skal gera skriflegan ráðningarsamning við upphaf ráðningar, í síðasta lagi einum mánuði eftir fyrsta starfsdag, og þá er ráðning viðkomandi staðfest skriflega ásamt launum og öðrum ráðningarkjörum og skyldum starfsmanns.

Heimilt er að staðfesta ráðningar skriflega, í tölvupósti eða með öðrum rafrænum samskiptum. Ráðningar skulu vera staðfestar af vinnuveitanda og starfsmanni. Aðilar skulu á samningstímanum koma sér saman um rafrænt form ráðningarsamnings.

Ráðningarsamningar skulu gerðir á íslensku. Ef starfsmaður er erlendur skal efni samningsins útskýrt fyrir starfsmanni og hann staðfesta að það hafi verið gert með undirskrift sinni.

### 2.1 Lágmarksupplýsingar ráðningarsamninga

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 vinnuveitanda. 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 vinnuveitanda 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.
10. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

### 2.2 Uppsagnarfrestur og framkvæmd uppsagna

Fyrstu tvær vikur í starfi er enginn uppsagnarfrestur.

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 12 almanaksdagar.

Eftir 3 mánaða samfelld starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 1 mánuður.

Eftir 2 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 2 mánuðir.

Eftir 3 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur 3 mánuðir.

Eftir 10 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda er uppsagnarfrestur atvinnurekanda:

4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára.

5 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 60 ára.

6 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur aftur á móti sagt upp starfi með 3 mánaða fyrirvara.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Ákvæði greinar 2.2 kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

Við uppsagnir, að undanskildu brotthlaupi úr starfi, skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt atvinnurekanda m.a. gagnvart trúnaðarmönnum á vinnustað, einstaklingum sem njóta verndar vegna töku fæðingar-eða foreldraorlofs, jafna meðferð á vinnumarkaði o.s.frv.

Ef til hópuppsagnar kemur gilda ákvæði laga nr. 63/2000

Heimilt er að staðfesta uppsagnir skriflega, í tölvupósti eða með öðrum rafrænum samskiptum. Uppsagnir skulu vera staðfestar af vinnuveitanda og starfsmanni.

Starfsmaður á rétt á að óska eftir viðtali vegna uppsagnar sem berast rafrænt eða skriflega. Ósk um viðtal skal berast innan fjögurra sólarhringa frá uppsögn og viðtal skal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður á rétt á að hafa trúnaðarmann viðstaddan slíkt viðtal.

Allar uppsagnir skulu vera gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

## **2.3 Áunnin réttindi**

Áunnin réttindi samkvæmt samningi þessum teljast réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda skv. kjarasamningi þessum, m.a. vegna orlofs, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Ef starfsmaður hefur unnið hjá sama vinnuveitanda í fullu starfi samkvæmt samningi þessum í meira en eitt ár skal hann njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf ef til endurráðningar kemur innan fimm ára.

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

## 2.4 Vinnuföt

Atvinnurekandi leggur starfsmönnum til vinnufatnað þar sem krafa er á um slíkt, vinnufatnaður er eign vinnuveitanda. Atvinnurekandi ber kostnað af þrifum slíks fatnaðar. Starfsmaður er skyldugur til þess að skila vinnufatnaði ef til starfsloka kemur.



## 3 Grein: Um vinnutíma

### 3.1 Dagvinna

Dagvinnutímabil telst tími frá kl. 08:00 til kl. 20:00 virka daga.

Eftir 8 tíma vinnu á dagvinnutímabili skal koma til álagsgreiðslna samkvæmt samningi þessum, hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Allar breytingar sem kunna að vera gerðar á vinnutíma skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

Vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 173,33 tímar að meðaltali yfir þriggja mánaða tímabil.

### 3.2 Yfirvinna

Öll vinna umfram 173,33 tíma á mánuði skal greidd sem yfirvinna. Yfirvinna er reiknuð sem 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Komi til þess að starfsmaður sé kallaður til vinnu utan daglegs vinnutíma skal að lágmarki greiða 4 yfirvinnutíma.

### 3.3 Vaktavinna

Öll vaktavinna skal gerð upp miðað við vinnutíma á dagvinnutímabili, sem telst frá kl. 08:00 til kl. 20:00 virka daga.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirframákveðna vinnutilhögun. Tímalengd vaktar skal tilgreina í vaktaskrá.

Koma skal fram í ráðningarsamningi ef starfsmaður ráðinn í vaktavinnu og gert er ráð fyrir að starfshlutfall sé í samræmi við vaktatöflu.

Með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda má breyta starfshlutfalli með viku fyrirvara, til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn.

Allir tímar utan tilgreinds dagvinnutímabils eða eftir 8 tíma á dagvinnutímabili skulu greiddir með vaktaálagi sem hér segir:

31% álag frá kl. 20:00 – 24:00 mánudaga til föstudaga

31% álag frá kl. 08:00 – 24:00 á laugardögum og sunnudögum.

45% álag frá kl. 00:00 – kl. 08:00 alla daga.

Vaktaálag skal reiknað út samkvæmt grunnlaunum hverju sinni.

Vinnutíma skal hagað samkvæmt samkomulagi milli starfsmanns og atvinnurekanda hverju sinni.

Vaktir skulu skipulagðar fyrir 2 vikur í senn og vaktaskrá kynnt að minnsta kosti viku áður en hún á að taka gildi.

Greitt er vaktaálag til vaktavinnufólks fyrir alla vinnu utan dagvinnutímabils fram að fullum vinnuskilum. Fyrir vinnu umfram tilgreindan vinnutíma samkvæmt vaktaskrá skal greiða með vaktaálagi fyrir vinnu utan dagvinnutímabils fram að 40 stundum á viku að jafnaði og yfirvinnukaup eftir full vinnuskil.

### **3.4 Álag á helgi- og stórhátíðardögum**

Helgidagar bera 45% álag á dagvinnu og þeir eru:

Skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1.maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu, fyrsti mánudagur í ágúst og annar í jólum.

Stórhátíðardagar bera 90% álag á dagvinnu og þeir eru:

Nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17.júní, aðfangadagur eftir kl. 12:00, jóladagur og gamlársgdagur eftir kl. 12:00.

### **3.5 Hlutastarf**

Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf skal njóta sama réttar vegna samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda og aðrir starfsmenn og taka greiðslur miðað við starfshlutfall.

### **3.6 Vinnuhlé**

Fyrir fulla vinnu skulu vinnuhlé samsvara 5 mín fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi. Vinnuhlé teljast til vinnutíma.

### **3.7 Neysluhlé**

Neysluhlé taki mið af eðli starfsemi og tekin utan háannatíma samkvæmt samkomulagi starfsmanns og yfirmanns. Háannatími er að jafnaði hefðbundinn matmálmími. Neysluhlé skulu vera 30 mínútur og teljast ekki til vinnutíma.

### **3.8 Fæðiskostnaður**

Fyrir þær máltíðir sem atvinnurekandi leggur starfsfólki til á vinnutíma ber atvinnurekanda að innheimta sem nemur hráefniskostnaði. Atvinnurekandi ber upplýsingaskyldu varðandi viðmiðunarverð hráefniskostnaðar hverju sinni.

Atvinnurekanda ber að bjóða þeim starfsmönnum sem vinna lengur en í 8 klukkutíma á dag upp á máltíð.

### 3.9 Byrjunarlaun

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður hafi náð 18 ára aldri og öðlast viðeigandi hæfni til að sinna starfi sínu. 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.

Hafi starfsmaður náð 22 ára aldri skulu laun hans miðast við byrjunarlaun.

### 3.10 Laun unglinga

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

### 3.11 Hvíldartími

Daglegum hvíldartíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður geri það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi:

Séu starfsmenn sérstaklega beðnir um að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.

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

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

### 3.12 Deilitala

Tímakaup dagvinnu greiðist með 1/173,33 af mánaðarkaupi og miðast við að auk þess sé greitt orlof, stórhátíðarálag og veikindaleyfi þegar það á við.

### 3.13 Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega og eigi síðar en fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslur og frádráttur eru sundurliðuð.

### **3.14 Skráning vinnutíma og tilkynning forfalla**

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu. Þurfi starfsmenn að hafa fataskipti, skulu þeir gera það í eigin tíma áður en vinnutími hefst og eftir að vinnutíma er lokið. Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups samkvæmt vaktaplani. Öll vinna fram yfir ákveðinn vinnutíma þarf að vera umbeðin af næsta yfirmanni, annars á starfsmaður ekki rétt á kröfu til launa fyrir þann tíma.

Innstimplun eða tímaskráning ræður útreikningi vinnutíma.

Starfsmönnum er skylt að tilkynna lögmæt forföll áður en vakt hefst. Tilkynningar um forföll sem berast eftir að vakt er hafin teljast ekki hafa borist með lögmætum hætti.

### **3.15 Breyting vinnutíma eða starfshlutfalls**

Allar breytingar sem kunna að vera gerðar á vinnutíma skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara. Allar breytingar sem kunna að vera gerðar á starfshlutfalli hlutastarfandi skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara til minnst tveggja eða fjögurra vikna í senn og samþykktar af stafsmanni og vinnuveitanda. Ráðningarsamningur gerir ráð fyrir starfshlutfalli í samræmi við vaktatöflu fyrstu 4 vikur í stafi.

### **3.16 Heimferðir að loknum vinnudegi.**

Fyrir það starfsfólk sem þarf að komast til og frá vinnu með strætisvagni skal atvinnurekandi haga vöktum með þeim hætti að vaktir hefjist og þeim ljúki á þeim tíma sem strætisvagnar ganga. Þó er atvinnurekanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

## 4 Grein: Um Orlof

### 4.1 Lögbundið orlof

Starfsmenn skulu ekki njóta lakari orlofsréttinda en kveðið er á um í lögum um orlof nr. 30/1987. Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1.maí til 30.apríl. Starfsmaður í hlutastarfi skal fá orlof hlutfallslega miðað við fullt starf og sama tímabil.

#### Orlofsauki:

Eftir 1 ár samfelld starf hjá sama atvinnurekanda ávinnst 1 orlofsdagur og verða orlofsdagar þá 25

Eftir 3 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda ávinnst 2 orlofsdagar og verða orlofsdagar þá 27

Eftir 5 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda ávinnst 4 orlofsdagar og verða orlofsdagar þá 28

Eftir 10 ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda ávinnst 6 orlofsdagar og verða orlofsdagar þá 30

### 4.2 Orlofstímabil

Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga) á tímabilinu 2.maí til 30.september. Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

Atvinnurekandi skal ákveða hvenær orlof er veitt í samráði við starfsmann, að svo miklu leyti sem unnt er. Að lokinni könnun á vilja starfsmanns skal atvinnurekandi tilkynna svo fljótt sem unnt er, í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast.

### 4.3 Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, innan Evrópska efnahagssvæðisins, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi veikinda tilkynna atvinnurekanda um veikindin. Standi veikindi yfir lengur en í 3 daga skal orlofið lengjast um þann tíma sem veikindum nemur. Starfsmaður sannar veikindi sín með læknisvottorði. Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda.

### 4.4 Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020, skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem réttindum til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngu, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða haft barn á brjósti. Um fæðingarorlof gilda lög nr. 144/2020 um fæðingar- og foreldraorlof.

Ef fastráðinn starfsmaður óskar eftir því að taka lengra fæðingarorlof en hann á rétt á gegn tilsvarendi skerðingu launa, skal viðkomandi vinnuveitandi leitast við að verða við þeirri ósk. Getur fæðingarorlof þannig náð allt að tvöfaldri lengd.

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

## 5 Grein: Um vinnuslys, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í slysa- og veikindaförföllum.

### 5.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum

Starfsmenn skulu á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaförföllum sem hér segir:

- Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda 2 dagar (16 klukkutímar) fyrir hvern unninn mánuð á staðgengilslaunum.
- Eftir 1 árs samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist 1 mánuður á staðgengilslaunum.
- Eftir 2 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist 1 mánuður á staðgengilslaunum og 1 mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir 3 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist 1 mánuður á staðgengilslaunum og 2 mánuðir á dagvinnulaunum.
- Eftir 5 ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist 1 mánuður á staðgengilslaunum, 1 mánuður á fullu dagvinnukaupi og 2 mánuðir á dagvinnukaupi.

Skilgreiningar á hugtökum vegna launagreiðslna:

**Staðgengilslaun** miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss, önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrífnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa.

**Fullt dagvinnukaup** er föst laun fyrir dagvinnu auk vaktaálags og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

**Dagvinnulaun** eru föst laun miðað við dagvinnu (án hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

Veikindarétturinn er heildaréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

Laun greiðast ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa, svo lengi sem réttur starfsmanns til launa í veikindaförföllum er virtur.

Launagreiðslum til starfsmanna í hlutastarfi í forföllum vegna veikinda eða afleiðinga slysa er háttað með sama fyrirkomulagi en starfsmaður ávinnur sér veikindarétt hlutfallslega samkvæmt starfshlutfalli.

## 5.2 Laun í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum

Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnu eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann, auk réttar til launa í veikindum, halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði. Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins. Dagpeningar frá Sjúkratryggingum Íslands vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

## 5.3 Sjúkra- og flutningskostnaður

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða á sjúkrahús eða heilsugæslu ef nauðsyn krefur.

## 5.4 Læknisvottorð

Ef starfsmaður veikist og er frá vinnu skal hann þegar tilkynna veikindi og fjarveru sína til næsta yfirmanns sem ákveður hvort þörf sé á læknisvottorði.

Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda. Atvinnurekandi greiðir læknisvottorð sem hann kann að krefjast.

## 5.5 Veikindi barna

Fyrstu 6 mánuði í starfi hjá sama atvinnurekanda er foreldrum heimilt að verja tveim dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar veikum börnum sínum undir 13 ára aldri. Eftir 6 mánuði í starfi er heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlyningar barna í veikindum,

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

Foreldri heldur dagvinnulaunum og vaktaálagi þar sem við á vegna veikinda barna sinna.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (e. force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, samanber þó ákvæði fyrstu málsgreinar (5.5).

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

## 6 Grein: Um tryggingar

### 6.1 Gildistaka og lok tryggingar

Atvinnurekanda er skylt að tryggja launafólk sitt sem þessi samningur nær til. Tryggingar skulu taka gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda og falla úr gildi þegar hann hættir störfum.

### 6.2 Slysa- og ábyrgðartrygging

Vinnuveitandi tryggir starfsmenn þá sem samningur þessi nær til fyrir dauða eða örorku af völdum slyss.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatryggður er samkvæmt þessum samningi, skulu slysabætur sem greiddar kunna að vera til launþega samkvæmt ákvæðum þessa samnings koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að vera gert að greiða.

Verði starfsmaður fyrir tjóni á algerlega nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum, sínum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slíkt tjón verður einungis bætt ef það verður vegna óhapps á vinnutíma. Ekki skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

Vinnuveitandi skal kaupa slysatryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi auk ábyrgðartryggingar eftir eðli starfsemi.

Skilmálar slysatryggingar og ábyrgðartryggingar séu almennir skilmálar váttryggingafélaganna.

### 6.3 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.

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

Gildissvið slysatryggingar: Váttrygging 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 hluta af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slysa er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstöcki. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja. Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra



vélknúinna ökutækja hér á landi og eru bótaskyld samkvæmt lögboðinni ökutækjategyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda samkvæmt umferðarlögum.

## 6.4 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. september 2024 (632,3,6 stig) og breytast fyrsta dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs. Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar eins og hér segir: Bótafjárhæðir breytast í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

## 6.5 Dánarbætur

Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi greiðast rétthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss. Dánarbætur verða frá 1. september 2024: 1. Til eftirlifandi maka skulu bætur nema 9.830.148 kr. Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna. 2. Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en 3.932.059 kr. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát 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 983.016 kr. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%. 3. Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema 983.016 kr. 4. Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulíð 1 greiðast dánarbætur er nema 983.016 kr. til dánarbús hins látna.

## 6.6 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónpola eins og það er þegar það er orðið stöðugt. Grunnfjárhæð örorkubóta er 22.412.740 kr. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1–25 greiðast 224.128 kr., fyrir hvert örorkustig frá 26–50 greiðast 448.255 kr. og fyrir hvert örorkustig frá 50–100 greiðast 896.510 kr. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því 61.635.033 kr. Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónpola 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%.

## 6.7 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því að slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur. Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru 49.515 kr. á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega. Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda á meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

## 6.8 Tryggingar atvinnurekenda

Öllum atvinnurekendum ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar. Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

## 6.9 Gildistími bótafjárhæða

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. september 2024.

## **7 Grein: Um menntun**

Samningsaðilar eru sammála um að stuðla að menntun sem tengist viðkomandi atvinnugrein. Vinnuveitandi og starfsmaður fylgjast með endurmenntunarpörf og námskeiðum sem henta starfsemi fyrirtækis og viðkomandi starfi.

Mat vinnuveitanda ræður úrslitum varðandi tilhögun endurmenntunar eða námskeiða.

## **8 Grein: Um kjaranefnd**

Kjaranefnd skal vera starfandi og skipuð fulltrúum beggja aðila. Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd einu sinni á hverju almanaksári í þeim tilgangi að fara yfir framkvæmd samningsins.

Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd til lausnar á ágreiningi á milli vinnuveitanda og starfsmanns.

## 9 Grein: Um trúnaðarmenn

### 9.1 Trúnaðarmenn á vinnustað

Félagsmönnum er heimilt að velja sér trúnaðarmenn úr hópi starfsmanna á hverjum vinnustað.

### 9.2 Starfsmenn og trúnaðarmenn

Starfsmönnum er heimilt að snúa sér til trúnaðarmanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi vinnunni og öðru er þeir telja að sé ábótavant, svo og með hugmyndir um atriði sem betur mættu fara. Að öðru leyti skulu trúnaðarmenn stuðla að sem eðlilegustu samstarfi innan fyrirtækisins og að samningur þessi, svo og lög og reglur sem starfsmenn varða, séu haldin í öllum greinum.

### 9.3 Stjórnendur og trúnaðarmenn

Trúnaðarmaður skal ræða þessi efni eftir þörfum við stjórnendur til að ráða þeim til lykta. Skal trúnaðarmaður, með vitund stjórnanda síns, verja þeim tíma sem þörf krefur á vinnustað til trúnaðarmannastarfa sinna í þágu starfsmanna eða Virðingar stéttarfélags og laun hans ekki skerðast af þeim sökum.

### 9.4 Ágreiningur

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur, sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar skýrslur sem trúnaðarmál eftir eðli málsins.

### 9.5 Verkefni trúnaðarmanns

Verkefni trúnaðarmanna skal m.a. vera að fylgjast með og vinna að því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnusvæðinu séu í samræmi við lög og reglugerðir þar um, svo og í samræmi við starfsleyfi fyrirtækisins og ákvæði í kjarasamningi starfsmanna.

### 9.6 Lög um trúnaðarmenn

Að öðru leyti fara störf trúnaðarmanna eftir lögum nr. 80/1938. Ákvæði þessi undanþiggja ekki trúnaðarmenn mætingaskyldu, viðveru og venjulegri skyldu til að skrá tíma við upphaf og lok hvers vinnudags.

### 9.7 Námskeið trúnaðarmanna

Eftir samkomulagi trúnaðarmanns og atvinnurekenda gefst trúnaðarmönnum kostur á að sækja trúnaðarmannanámskeið, sem gerir þá hæfari til að gegna störfum sínum.

### 9.8 Tilhögun

Trúnaðarmenn skulu að öðru leyti í samráði við stjórnendur sína hafa nauðsynlegan tíma til að sinna trúnaðarstörfum sínum án launaskerðingar.

## **10 Grein: Um félagssjóði**

Atvinnurekendur eru skyldugir til þess að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna og skila því til stéttarfélags þeirra. Félagsgjald skal nema 0,5% af heildarlaunum.

Atvinnurekendur greiða 1% af launum starfsmanna í sjúkrasjóð þeirra stéttarfélags.

Atvinnurekendur skulu skila 0.5% af launum starfsmanna í orlofssjóð stéttarfélags þeirra.

## **11 Grein um gildistíma samnings**

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2025 til 1.febrúar 2027 og fellur þá niður án uppsagnar.