

# **KJARASAMNINGUR**

**Samtaka atvinnulífsins**

**og**

**Félags lykilmana**

**vegna sérfræðinga og stjórnenda**

**Gildir frá 1. september 2021**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "R. Ólafsson".

# Efnisyfirlit

<b>Grundvöllur og helstu þættir nýs kjarasamnings.....</b>	<b>3</b>
<b>Gildissvið .....</b>	<b>3</b>
<b>1. KAFLI Laun .....</b>	<b>4</b>
1.1   Ákvörðun launa .....	4
1.2   Dagkaup.....	4
1.3   Greiðsla launa .....	5
1.4   Álagsgreiðslur.....	5
1.5   Desember- og orlofsuppbót .....	5
1.6   Yfirvinnu- og stórhátiðarkaup .....	5
1.7   Eftirvinnukaup .....	5
1.8   Staðgenglar .....	6
<b>2. KAFLI Um vinnutíma .....</b>	<b>6</b>
2.1   Dagvinna.....	6
2.2   Helgi- og stórhátiðardagar .....	6
2.3   Frí í stað yfirvinnu .....	7
2.4   Hvíldartími.....	7
2.5   Bakvaktir .....	8
2.6   Ónæði vegna síma.....	8
2.7   Dagpenningareiðslur erlendis .....	8
2.8   Aksturskostnaður .....	8
<b>3. KAFLI Um orlof .....</b>	<b>9</b>
3.1   Lengd orlofs.....	9
3.2   Veikindi í orlofi .....	9
<b>4. KAFLI Greiðsla launa í veikinda – og slysatilfellum, slysatryggingar o.fl.....</b>	<b>10</b>
4.1   Veikindaréttur og sjúkrasjóður .....	10
4.2   Réttur til launa vegna veikinda og slysa .....	10
4.3   Frádráttur vegna launatryggingar sjúkrasjóðs.....	11
4.4   Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður .....	11
4.5   Launahugtök .....	12
4.6   Starfshæfnisvottorð.....	12
4.7   Skráning veikindadaga.....	12
4.8   Forföll af óviðráðanlegum ástæðum .....	12
4.9   Veikindi barna yngri en 13 ára .....	12
4.10   Mæðraskoðun .....	13
4.11   Dánar-, slysa- og örorkutryggingar .....	13
<b>5. KAFLI Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl .....</b>	<b>15</b>
5.1   Ráðningarsamningar og ráðningarbréf .....	15
5.2   Samkeppnisákvæði .....	16
5.3   Uppsögn .....	17
5.4   Starfslok .....	17
5.5   Fæðingarorlof .....	18
5.6   Vinnuvernd .....	18
<b>6. KAFLI Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur .....</b>	<b>18</b>
6.1   Launaseðill.....	18
6.2   Félagsgjöld.....	18
6.3   Sjúkrasjóður.....	18
6.4   Starfsendurhæfingarsjóður.....	18
6.5   Lífeyrissjóður.....	19
<b>8. KAFLI Gildistími .....</b>	<b>19</b>
8.1   Gildistími .....	19



## **Grundvöllur og helstu þættir nýs kjarasamnings**

Kjarasamningur þessi er gerður milli Samtaka atvinnulífsins og Félags lykilmannna (FLM) í ljósi verulegar fjölgunar félagsmanna innan FLM á umliðnum misserum. Þótt sérfræðingar og stjórnendur semji almennt persónubundið um sín kjör, réttindi og skyldur þá er ávinningur fyrir báða aðila að hægt sé að vísa í ráðningarsamningi til kjarasamnings sem gildir um þá þætti sem ekki er sérstaklega samið um í ráðningarsamningi.

Ráðningarkjör sérfræðinga og stjórnenda byggjast á samkomulagi við atvinnurekanda og ráðast m.a. af eðli starfs, ábyrgð, menntun, hæfni og frammistöðu í starfi. Kjarasamningi þessum er ætlað að endurspeglar stöðu sérfræðinga og stjórnenda á vinnumarkaði, m.a.:

- Laun, launabreytingar og önnur starfskjör eru ákvörðuð í ráðningarsamningi. Algengt er að samið sé um heildarlaun vegna starfsins.
- Vinnutími og aðrir þættir er lúta að framkvæmd vinnu ráðast af samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanns og eðli starfans.
- Réttindi, s.s. til orlofs, launa í veikindum og uppsagnarfrests eru áþekk því sem almennt gerist á vinnumarkað en í stað greiðslu í orlofs- og starfsmenntasjóð eru veitt ríkari réttindi vegna langtímoveikinda og trygginga, nánar tiltekið:
  - Veikindaréttur eftir eins árs starf hjá atvinnurekanda er 3 mánuðir.
  - Dánar-, slysa- og örorkutrygging, sem atvinnurekanda ber að kaupa í þágu starfsmanns, gildir allan sólarhringinn, þ.e. einnig í frítíma starfsmanns.
- Gera skal skriflegan ráðningarsamning þegar við upphaf ráðningar, sbr. gr. 5.1.

## **Gildissvið**

Kjarasamningur þessi nær til sérfræðinga og stjórnenda sem aðild eiga að Félagi lykilmannna, starfa hjá aðildarfyrirtækjum Samtaka atvinnulífsins og samið hafa í ráðningarsamningi við sinn atvinnurekanda um að kjarasamningur þessi sé lagður til grundvallar ráðningarsambandi aðila.



## 1. KAFLI

### Laun

#### 1.1 Ákvörðun launa

Laun og önnur starfskjör eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns. Um fjárhæð launa, samsetningu þeirra o.þ.h. fer samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings.

Heimilt skal að semja um föst mánaðarlaun starfsmanns í ráðningarsamningi þar sem tilgreind eru heildarlaun starfsmanns vegna starfa í þágu vinnuveitanda.

Um form og efni ráðningarsamnings fer skv. gr. 5.1.

Launakjör ráðast af því sem um semst á markaði. Þegar samið er um laun geta vinnuveitandi og starfsmaður m.a. byggt á launakönnunum sem og skipan launamála hjá viðkomandi vinnuveitanda. Að öðru leyti skulu laun endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvvarðanir.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Vinnuveitandi getur einnig haft frumkvæði að árlegum viðtölum við starfsmenn og ákveður hvenær ársins þau eru tekin. Niðurstaða viðtals skal liggja fyrir innan mánaðar.

#### Skýring:

Laun og önnur starfskjör eru ákvörðuð í ráðningarsamningi sem gerður er milli vinnuveitanda og starfsmanns og er gert ráð fyrir að starfsmaður geti árlega óskað eftir viðtali við yfirmann um breytingar á starfskjörum. Æskilegt er að vinnuveitandi hafi frumkvæði að viðtölum við alla starfsmenn sem undir þennan kjarasamning falla, enda hafa starfsmenn væntingar um árlegt viðtal þar sem rædd er frammistaða, starfsumhverfi og þróun launa. Í viðtali um hugsanlegar breytingar á starfskjörum geta vinnuveitandi og starfsmaður m.a. haft til hliðsjónar launabreytingar í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði og almenna launaþróun sambærilegra starfshópa, stöðu fyrirtækis og hvernig árangur og frammistaða starfsmanns í starfi hefur áhrif á hans persónubundnu launaþróun. Í því sambandi getur formlegt mat á árangri og frammistöðu verið góður grundvöllur að málefnalegri niðurstöðu.

#### 1.2 Dagkaup

- 1.2.1 Dagvinnutímaup starfsmanns er fundið með því að deila tölunni 160 í mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

(Deilitalan miðast við 36,75 stunda dagvinnuviku skv. gr. 2.1.1 í samningi þessum. Hafi verið samið í ráðningarsamningi um lengri dagvinnuskyldu hækkar deilitalan samsvarandi.)

- 1.2.2 Dagkaup starfsmanns er fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun.



---

### **1.3 Greiðsla launa**

---

- 1.3.1 Útborgun launa fer fram mánaðarlega, eigi síðar en fyrsta virkan dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Heimilt er að miða við annað tímabil en almanaksmánuð.

---

### **1.4 Álagsgreiðslur**

---

Ef starfsmaður fær sérstaklega greitt fyrir vinnu utan dagvinnutímabils, fer um álagsgreiðslur skv. samningi þessum, sé ekki um annað samið.

Um yfirvinnu- og stórhátiðarkaup fer skv. gr. 1.6.

Um eftirvinnukaup fer skv. gr. 1.7.

Um bakvaktaálag fer skv. gr. 2.5.

Ef starfsmaður vinnur á reglubundnum vöktum er jafnframt heimilt að greiða vaktaálag með sama hætti og gildir hjá öðrum starfsmönnum á vinnustað.

---

### **1.5 Desember- og orlofsuppbót**

---

- 1.5.1 Starfsmenn, aðrir en stjórnendur, fá greidda desember- og orlofsuppbót í samræmi við heildarkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði. Heimilt er í ráðningarsamningi að fella uppbaetur inn í mánaðarlaun starfsmanns eða semja um annan greiðsluhátt.
- 1.5.2 Ákvæði 1.5.1 nær ekki til ráðningarsamninga sem í gildi eru við gildistöku kjarasamnings aðila hinn 1. september 2021.
- 1.5.3 Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir er 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.

---

### **1.6 Yfirvinnu- og stórhátiðarkaup**

---

- 1.6.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu skv. gr. 2.1.1.
- Tímakaup fyrir yfirvinnu og vinnu á helgidögum skv. gr. 2.2.1 er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sé ekki um annað samið.
- 1.6.2 Tímakaup fyrir vinnu á stórhátiðardögum skv. gr. 2.2.2 er 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sé ekki um annað samið.

---

### **1.7 Eftirvinnukaup**

---

Heimilt er að semja svo um við starfsmann að vinna utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.1.1 greiðist með tímakaupi sem nemur 0,875% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu upp að fullum vinnuskilum skv. gr. 2.1 (40% álag á dagvinnutímakaup m.v. deilitöluna 160). Vinna umfram full dagvinnuskil skv. gr. 2.1 greiðist með yfirvinnukaupi, sé ekki um annað samið.



## 1.8 Staðgenglar

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.

## 2. KAFLI Um vinnutíma

### 2.1 Dagvinna

Vinnutími sérfræðinga og stjórnenda ræðst af samkomulagi og eðli starfs. Grein 2.1. raskar ekki samningum vinnuveitenda og starfsmanna sem í gildi eru um full vinnuskil eða skipulag vinnutíma.

- 2.1.1 Vikulegur dagvinnutími miðað við fullt starf er 36,75 stundir að meðaltali á viku (virkur vinnutími 35,5 klst. á viku), unninn á tímabilinu kl. 07:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags, að báðum dögum meðtöldum.

Ef dagvinnutími annarra starfsmanna hjá sama atvinnurekanda er lengri eða styttri en skv. 1. mgr. er heimilt að semja um annan dagvinnutíma starfsmanns en greinir í 1. mgr. Sama á við ef dagvinnutími er lengri en skv. 1. mgr. gegn styttri vinnuvíkum á öðrum tíma innan ársins eða endurspeglast í umsömdum kjörum starfsmanns.

*Skýring: Virkur vinnutími telst sá tími sem starfsmaður er við störf. Dagleg viðvera á vinnustað er virkur tími að viðbættum hléum frá vinnu.*

- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, m.a. með sveigjanlegum vinnutíma báðum aðilum til hagsbóta.

### 2.2 Helgi- og stórhátiðardagar

- 2.2.1 Almennir helgidagar eru:
1. Skírdagur.
  2. Laugardagur fyrir pásku.
  3. Annar í páskum.
  4. Sumardagurinn fyrsti.
  5. 1. maí.
  6. Uppstigningardagur.
  7. Annar í hvítasunnu.
  8. Frídagur verslunarmanna.
  9. Annar í jólum.

- 2.2.2 Stórhátiðardagar eru:
1. Nýársdagur.
  2. Föstudagurinn langi.
  3. Páskadagur.
  4. Hvítasunnudagur.



5. 17. júní.
6. Aðfangadagur eftir kl 12:00.
7. Jóladagur.
8. Gamlársdagur eftir kl 12:00.

---

### **2.3 Frí í stað yfirvinnu**

---

- 2.3.1 Heimilt er með samkomulagi milli vinnuveitanda og starfsmanns að greiða fyrir yfirvinnu með fríum á dagvinnutímabili.

---

### **2.4 Hvíldartími**

---

- 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 til 06:00.

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

- 2.4.2 Frávik og frítökuréttur

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

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 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 unniinn 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.

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

- 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. Þegar ekki er unnið í vaktavinnum skal almennt miða við að viku-legur frídagur sé á sunnudegi.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að fresta vikulegum frídegi þannig að í stað vikulegs frídays komi tveir samfelldir frídagará á tveim vikum.



Töku frídaga má haga þannig að þeir séu teknir aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Í sérstökum tilvikum má fresta vikulegum frídegi lengur þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíld innan 14 daga.

Falli frídagar á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanns til fastra launa og vakaálags.

#### 2.4.4 Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

#### 2.4.5 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 kjarsamnings þessa. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

---

### 2.5 Bakvaktir

---

#### 2.5.1 Heimilt er að semja við starfsmann um að hann sé á bakvakt, þ.e. reiðubúinn að sinna útkalli eða annarri vinnuskyldu.

Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns.

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 helgidögum og stórhátiðum skv. gr. 2.2.1 og 2.2.2 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 helgidögum og stórhátiðum skv. gr. 2.2.1 og 2.2.2 verður ofangreint hlutfall 25%.

Samið skal um lágmarksgreiðslu fyrir útköll eða aðra vinnuskyldu innan bakvaktar.

---

### 2.6 Ónæði vegna síma

---

#### 2.6.1 Sé símanúmer starfsmanns gefið upp af hálfu fyrirtækis skal við launaákvörðun tekið tillit til þeirrar vinnu sem af því hlýst.

---

### 2.7 Dagpeningagreiðslur erlendis

---

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

---

### 2.8 Aksturskostnaður

---

Noti starfsmenn eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samkomulag um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins um kílómetragjald. Heimilt er að greiða fastan mánaðarlegar bifreiðastyrk sem tekur mið af raunkostnaði starfsmanns vegna ferða.



### **3. KAFLI**

#### **Um orlof**

---

##### **3.1 Lengd orlofs**

---

- 3.1.1 Um orlof fer skv. lögum um orlof nr. 30/1987.
- Ávinnsla orlofs miðast við orlofsárið sem er frá 1. maí til 30. apríl.
- 3.1.2 Lágmarksorlof er 24 virkir dagar miðað við fullt ársstarf og nema þá orlofslaun 10,17%.
- Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár í sömu starfsgrein á rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%.
- Starfsmaður sem unnið hefur 5 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 27 virkum dögum og 11,59% orlofslaunum.
- Starfsmaður sem unnið hefur 10 ár hjá sama atvinnurekanda á rétt á 30 virkum dögum og 13,04% orlofslaunum.
- Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.
- 3.1.3 Starfsmaður sem hefur áunnið sér 30 daga orlofsrétt hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum atvinnurekanda, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.
- 3.1.4 Veita ber a.m.k. fjórar vikur (20 virka daga), á tímabilinu 2. maí til 15. september. Þeir sem samkvæmt ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu eiga rétt á 25% álagi á það sem vantar á 20 dagana.

---

##### **3.2 Veikindi í orlofi**

---

- 3.2.1. Veikist starfsmaður í orlofi innanlands, í landi innan EES svæðisins, Sviss, Bandaríkjunum eða Kanada það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti, rafþósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir.
- 3.3.2 Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa og tilkynni hann atvinnurekanda innan þess frests hvaða læknir annist hann eða muni gefa út læknisvottorð, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vörudu.
- 3.3.3 Undir framangreindum aðstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi.
- 3.3.4 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 ofangreinir gilda um slys í orlofi.



## **4. KAFLI**

### **Greiðsla launa í veikinda – og slysatilfellum, slysatryggingar o.fl.**

#### **4.1 Veikindaréttur og sjúkrasjóður**

Veikindaréttur starfsmanna skv. kjarasamningi þessum byggir á tveimur stoðum, beinum launagreiðslum atvinnurekanda skv. gr. 4.2. og launatryggingu sjúkrasjóðs FLM skv. gr. 4.3. Greiðslur í veikindafjarvistum geta því verið samhliða frá atvinnurekanda og úr launatryggingu sjúkrasjóðs.

SA og FLM hafa gert með sér samkomulag um málefni sjúkrasjóðs FLM, m.a. um upplýsingagjöf og samstarf um frekari þróun launatryggingar.

#### **4.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa**

##### **4.2.1 Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári**

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaförföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

##### **4.2.2 Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár**

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaförföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama atvinnurekanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

Eftir 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda: 3 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum,

eftir 5 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 4 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum

eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda: 6 mánuði á föstum launum á hverjum 12 mánuðum.

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

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa. Um frádrátt vegna launatryggingar sjúkrasjóðs fer skv. gr. 4.3.

##### **Skýring:**

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

##### **4.2.3 Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum**

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni eða flutnings til og frá vinnustað, greiðir atvinnurekandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun



ríkisins vegna þessara daga til atvinnurekanda. Eftir eins árs samfellt starf hjá atvinnurekanda miðast launaráttur við föst laun starfsmanns.

#### 4.3 Frádráttur vegna launatryggingar sjúkrasjóðs

Hafi starfsmaður öðlast rétt á grundvelli launatryggingar sjúkrasjóðs FLM telst sá réttur hluti greiðslna atvinnurekanda skv. gr. 4.2. Launagreiðsla atvinnurekanda til starfsmanns nemur þá mismun á launarátti skv. gr. 4.2. og launatryggingu sjúkrasjóðs.

Frádráttur á grundvelli launatryggingar skerðir þó ekki rétt starfsmanns til launaðs orlofs, sjúkrasjóðsiðgjalds skv. gr. 6.3. og mótfamlags atvinnurekanda í lífeyrissjóð skv. gr. 6.5.1. og 6.5.2.

*Dæmi:*

Föst mánaðarlaun starfsmanns í veikindum	kr. 500.000
Launatrygging sjúkrasjóðs FLM	kr. 400.000
<b>Greiðsla atvinnurekanda til starfsmanns</b>	<b>kr. 100.000</b>
Mótframlag í lífeyrissjóð (11,5%)	kr. 57.500
Iðgjald til sjúkrasjóðs (1%)	kr. 5.000

**Skýring:**

Frádráttur skv. gr. 4.3. byggir á rétti starfsmanns til greiðslna úr launatryggingu sjúkrasjóðs, óháð því hvort hann nýtir rétt sinn til þeirra greiðslna. Ef réttur til launatryggingar er óljós eða starfsmaður upplýsir ekki atvinnurekanda um rétt sinn getur atvinnurekandi óskað eftir staðfestingu sjúkrasjóðs FLM að réttur úr tryggingu sé til staðar.

#### 4.4 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 4.4.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann tilkynna það þegar í upphafi vinnudags. Vinnuveitandi ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni fyrirtækis. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem þykir þörf á.
- 4.4.2 Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulegu og viðurkenndu læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greiddur af atvinnurekanda.

*SA og FLM munu skilgreina í hvaða tilvikum gera verður kröfu um að tekin sé afstaða til starfsendurhæfingar við útgáfu læknisvottorða og að útgáfa þannig vottorða og aðkoma ráðgjafa VIRK verði forsenda greiðslna í veikinda- og slysatilvikum.*

- 4.4.3 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 4.4.1 og 4.4.2. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.



#### **4.4.4 Sjúkrakostnaður vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóms**

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

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

**Skýring:**

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

---

#### **4.5 Launahugtök**

---

*Föst laun*

Með föstum launum er átt við dagvinnulaun auk fastrar reglubundinnar yfirvinnu. Yfirvinna í skilningi þessarar greinar telst föst og reglubundin hafi hún verið samfelld síðustu fjóra mánuði.

*Dagvinnulaun*

Með dagvinnulaunum er hér átt við föst laun fyrir vinnu á dagvinnutímabili, ásamt föstum aukagreiðslum öðrum en kostnaðargreiðslum.

---

#### **4.6 Starfshæfnisvottorð**

---

- 4.6.1 Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður, sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, leggi fram vottorð um starfshæfni áður en hann hefur störf að nýju. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis atvinnurekanda.

---

#### **4.7 Skráning veikindadaga**

---

- 4.7.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns.

---

#### **4.8 Forföll af óviðráðanlegum ástæðum**

---

- 4.8.1 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 gr. 4.9.1.

---

#### **4.9 Veikindi barna yngri en 13 ára**

---

- 4.9.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlynningar 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 þar sem það á við.

Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindi eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.

Með foreldri í 1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

#### 4.10 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.

#### 4.11 Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

*Dánar-, slysa- og örorkutrygging skv. kafla þessum er samhljóða tryggingaákvæðum almennra kjarasamninga SA, að því frátoldu að trygging gildir allan sólarhringinn, þ.e. einnig í fritíma starfsmanns með þeim takmörkunum greinir í kaflanum. Atvinnurekandi sem semur við starfsmann um að leggja skuli kjarasamning þennan til grundvallar ráðningarsambandi aðila þarf að tilkynna hlutaðeigandi tryggingafélagi um að víðtækari trygging gildi fyrir starfsmanninn.*

- 4.11.1 Atvinnurekandi tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundiinni örorku.
  - 4.11.2 Vátrygging gildir allan sólarhringinn.
  - 4.11.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum atvinnurekanda eða starfsmannafélags og ætlast sé til þáttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífarstökki.
  - 4.11.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja hér á landi og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
  - 4.11.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
  - 4.11.6 Vísitala og vísítölutenging bóta
- Vátryggingafjárhæðir miðast við vísítolu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. janúar 2021 (489,3 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísítölunnar.
- Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísítolu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísítölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.



#### 4.11.7 Dánarbætur

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

4.11.7.2 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 8.657.113.

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

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 barnalífeyrис skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlásins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyrис á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 3.462.845. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 865.711. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 865.711.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 865.711 til dánarbús hins látna.

#### 4.11.8 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 gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 19.738.217. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 197.382, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 394.764, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 789.529. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 54.280.096.

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%.

#### 4.11.9 Bætur vegna tímabundinnar örorku

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



Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 43.286 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.

- 4.11.10 Atvinnurekanda 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.

Sé ekki um annað samið taka ofangreind ákvæði um slysatryggingar gildi 30 dögum eftir undirritun ráðningarsamnings með tengingu við kjarasamning þennan, þó aldrei fyrr en starfsmaður hefur störf hjá atvinnurekanda.

## 5. KAFLI

### Um ráðningu, uppsagnarfrest o.fl.

#### 5.1 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.

- 5.1.1 Við upphaf ráðningar skal gerður skriflegur ráðningarsamningur.

##### Skýring:

Samkvæmt gr. 1.1 eru laun og önnur starfskjör ákvörðuð í ráðningarsamningi milli vinnuveitanda og starfsmanns. Því er mikilvægt að starfsmaður fái þegar við upphaf ráðningar staðfestingu á launum og öðrum starfskjörum.

- 5.1.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 5.1.3 Ákvæði gr. 5.1.1 og 5.1.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.
- 5.1.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - í ráðningarsamningi 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 við upphaf ráðningar.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
9. Mánaðarlaun, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.



10. Lífeyrissjóður og eftir atvikum greiðslur í valkvæða sjóði.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 8. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

#### 5.1.4. 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. 5.1.4 skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis og eftir atvikum fyrirkomulag flutnings utan vegna starfsins.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandssins.

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

#### 5.1.5 Tímabundnar ráðningar

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

#### 5.1.6 Hlutastörf

Um starfsmenn í hlutastarfi fer skv. lögum nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastarfi.

---

## 5.2 Samkeppnisákvæði

---

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

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

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

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



## **5.3 Uppsögn**

---

### **5.3.1 Almennt um uppsögn**

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðum, sem er reynslutími. Eftir þriggja mánaða samfellt starf er uppsagnarfrestur einn mánuður og eftir sex mánaða samfellt starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

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

### **5.3.2 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 móttokin 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 skyringar á starfsmaður, innan fjögurra sólarhringa, rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fullrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

### **5.3.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum**

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

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

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

### **5.3.4 Viðurlög**

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

---

## **5.4 Starfslok**

---

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

## **5.5 Fæðingarorlof**

---

Um greiðslur í fæðingarorlofi fer skv. lögum um fæðingarorlof.

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. kjarasamningum, starfsaldurshækana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisásæðum 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.

## **5.6 Vinnuvernd**

---

Um vinnuvernd fer samkvæmt lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðum sem settar hafa verið á grundvelli laganna.

# **6. KAFLI**

## **Launaseðill, félagsgjöld og iðgjaldagreiðslur**

### **6.1 Launaseðill**

---

- 6.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi greiddra yfirvinnustunda, uppsafnaður frítökuréttur og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddra launafjárhæða.

### **6.2 Félagsgjöld**

---

- 6.2.1 Atvinnurekandi skal að ósk starfsmanns hafa milligöngu um skil félagsgjalda til FLM. Félagsgjöldum skal þá skilað mánaðarlega.

### **6.3 Sjúkrasjóður**

---

- 6.3.1 Atvinnurekandi greiðir 1% af heildarlaunum í sjúkrasjóð FLM.

Greiðsluskylda nær til þeirra starfsmanna sem falla undir tryggingavernd launatryggingar sjúkrasjóðsins (sjá reglur tryggingarinnar um aldursmörk).

### **6.4 Starfsendurhæfingarsjóður**

---

- 6.4.1 Atvinnurekandi greiðir iðgjald til VIRK - Starfsendurhæfingarsjóðs, sbr. lög nr. 60/2012.



---

## **6.5 Lífeyrissjóður**

---

6.5.1 Starfsmaður greiðir 4% af launum í lífeyrissjóð og atvinnurekandi greiðir 11,5% mótfamlag.

Um skiptingu gjaldsins í samtryggingarsjóð og séreignarsjóð fer samkvæmt lögum um lífeyrissjóði og eftir atvikum samþykktum hlutaðeigandi lífeyrissjóðs.

6.5.2 Viðbótarlífeyrissparnaður

Heimilt er að semja um viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð.

## **8. KAFLI**

### **Gildistími**

---

#### **8.1 Gildistími**

---

Kjarasamningur þessi gildir frá 1. september 2021. Um endurnýjun og uppsögn samningsins fer skv. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Reykjavík, 26. ágúst 2021

F.h. Samtaka atvinnulífsins

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sælito Beijarinn til Þeogssar".

F.h. Félags lykilmannna

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gunnar Þorsteinsson".