

Réttindi
og kjör
erlendra
starfsmanna
á íslenskum
vinnumarkaði

Útdráttur úr kjarasamningum

Gefið út í maí 2019
Laun samkvæmt þessum
kjarasamningum gilda frá 1. apríl 2019
Laun breytast næst skv. kjarasamningum
1. apríl 2020

Rights and
employment
terms of foreign
workers on the
Icelandic labor
market

Excerpt from the collective
wage agreements

Issued in May 2019

The Contract came into effect
on 1 April 2019

Wages will next change
according to the collective wage
agreements on 1. April 2020.



SAMTÖK
ATVINNULÍFSINS

List of Contents:

The Icelandic Labour Market	pgs. 2
Wages and Other Wage Factors	pgs. 4
Rest Periods, Lunch/Meal and Coffee Breaks	pgs. 10
Vacation.....	pgs. 12
Sick Leave Entitlement	pgs. 14
Terminations of Employment Contracts	pgs. 18
Pension Fund and Union Membership Dues	pgs. 22
Other Provisions	pgs. 22

The Icelandic Labour Market

Access to the Labour Market

Iceland is a member of the EEA, European Economic Area, and therefore citizens of the European Union and EFTA states are free to visit Iceland in search of work and to accept employment for Icelandic firms without a permit for residence or work. Nevertheless, they are required to apply for a national identification number and register their legal residence in this country. For further information see: www.skrá.is. Citizens of other states are not allowed to work in this country without work and residence permits, unless exemption provisions of law allow.

Wage Conditions and Supervision of Foreign Workers

According to Icelandic law, wages and other work conditions, concluded by parties to the labor market, shall always constitute the minimum level thereof, regardless of sex, race, nationality or terms of employment for all wage earners in the occupation concerned, within the area covered by the agreement. This provision also applies to employees of employers outside the ranks of the employers' associations or to those, who have not themselves concluded contractual agreements with the trade unions. Contracts between individual wage earners and employers on the basis of conditions that are inferior to those of the collective wage agreements are null and void and not binding for employees.

Special rules apply to citizens of other states, who are sent to Iceland by companies in other countries in connection with the provision of services. They are contractually employed by the foreign company, but they have nevertheless rights according to Icelandic law, according to Icelandic contracts concerning minimum wage requirements and other thus related features, overtime payments and entitlement to vacation and vacation payments. Furthermore, rules stipulating a maximum limit of work hours and minimum rest periods are to be respected. The law contains provisions on their rights to salaries in cases of illness and accidents. Employees of foreign personnel leasing companies are as a minimum requirement to enjoy the same wages and related occupational benefits as they would have had, if they had been hired directly by the company employing them to perform the same job.

The role of a shop steward in the work place is to ensure that contracts concluded relating to wages and work conditions are respected as far as the employees are concerned. If there is reasonable suspicion that the rights of a foreign employee are being violated, the shop steward has the right to examine wage data or other work conditions of the employee. If there is no shop steward at the work site, a representative of the labour union concerned has the same authorisation as the union shop steward to examine data.

Efnisyfirlit:

Íslenskur vinnumarkaður	bls. 3
Laun og aðrir launaþættir	bls. 5
Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé	bls. 9
Orlof	bls. 13
Veikindaréttur	bls. 15
Slit ráðningarsamninga	bls. 19
Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarféлага	bls. 23
Önnur ákvæði	bls. 23

Íslenskur vinnumarkaður

Aðgangur að vinnumarkaðnum

Ísland á aðild að EES, Evrópska efnahagssvæðinu, og er því ríkisborgurum frá ESB og EFTA ríkjum heimilt að koma til Íslands í atvinnuleit og ráða sig til starfa hjá íslenskum fyrirtækjum án dvalar- eða atvinnuleyfis. Þeir þurfa þó að sækja um kennitölu og skrá lögheimili sitt hér á landi. Frekari upplýsingar á www.skra.is. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili slíkt.

Launakjör erlendra starfsmanna og eftirlit með þeim

Samkvæmt íslenskum lögum skulu laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Á það einnig við um launamenn hjá atvinnurekendum sem standa utan samtaka atvinnurekenda eða hafa ekki sjálfir gert kjarasamninga við stéttarfélög. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða eru ógildir og ekki bindandi fyrir starfsmann.

Sérreglur gilda um erlendra starfsmenn sem sendir eru til Íslands á vegum erlendra fyrirtækja í tengslum við veitingu þjónustu. Þeir eru í ráðningarsambandi við erlenda fyrirtækið en eiga eftir sem áður rétt skv. íslenskum kjarasamningum hvað varðar lágmarkslaun og aðra launaþætti, yfirvinnugreiðslur og réttindi til orlofs og orlofslauna. Einnig ber að virða reglur um hámarksvinnutíma og lágmarkshvíldartíma. Í lögum er kveðið á um rétt þeirra til launa í veikinda- og slysafellum. Starfsmenn erlendra starfsmannaleiga skulu að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og þeir hefðu notið hefðu þeir verið ráðnir beint til notendafyrirtækisins til að gegna sama starfi.

Það er hlutverk trúnaðarmanna stéttarféлага á vinnustað að gæta þess að gerðir kjarasamningar séu haldnir gagnvart starfsfólki. Sé rökstuddur grunur um að brotinn sé réttur gagnvart erlendum starfsmanni hefur trúnaðarmaður rétt á að yfirfara gögn um laun eða önnur starfskjör starfsmanns. Sé ekki trúnaðarmaður á vinnustað hefur fulltrúi viðkomandi stéttarfélags sömu heimildir og trúnaðarmaður til að yfirfara gögn.

If it is suspected that a violation has been committed, the proper course of action is to seek the assistance of the union shop steward at the work site, who investigates the matter and demands remedial action. If there is no shop steward at the work site, the right course of action is to contact a union that is active in the area in the occupation concerned and request assistance.

This booklet is designed to assist foreign workers in understanding the rights and wage conditions that apply in the Icelandic labour market. The contracts on wages and work conditions contain more detailed explanations of individual contractual provisions and more rights than described herein and therefore it is important that employees familiarise themselves with the work and wage condition contract that applies to them. The wages and work conditions of office workers are not discussed herein.

Wages and Other Wage Factors

Minimum Wage

All employers in Iceland shall respect the provisions of wage contracts concerning the minimum wage, which is determined first and foremost by the nature of the work, seniority and education.

As of 1 April 2019, the monthly wage for full time employment will increase by about 17.000 ISK. An example of the minimum wage for those, who are 18 years of age or older (1 April 2019):

Cleaning	ISK 287.391
Fish Processing	ISK 285.549
Construction Work	ISK 287.391
Equipment Operation 1	ISK 295.131
Catering Services	ISK 283.735
Shop Assistant	ISK 287.408

The minimum wages of electricians/carpenters/painters/masons/plumbers/metal workers with journeyman's licence and metal welders with competence certification, ISK. 388.165.

The minimum wages of cooks/waiters/meat processors with a journeyman's licence, ISK 379.122.

Minimum wages in accordance with wage agreements are based on a whole day's work. Work in excess thereof is paid for on an overtime basis.

The minimum wage for a full-time job:

Despite the statements listed above, the minimum wage shall be ISK 317.000 on a monthly basis for a full-time job, for those employees, who after reaching 18 years of age, have worked for at least six months for the same company (however, for a minimum of 900 hours).¹

¹ Monthly, a special pay increase shall be added to the wages of those employees concerned, who do not obtain the above listed wages, but in this connection all payments, including any bonus, additional or extra payments, incurred during the above listed work hours count as income. Wages in excess of full daytime work per month, according to contractual wage agreement, and repayment of previous costs are not included in this connection.

Ef grunur vaknar um brot er rétt að leita liðsinnis trúnaðarmanns á vinnustað sem kannar málið og krefst úrbóta. Ef trúnaðarmaður er ekki á vinnustað er rétt að hafa samband við stéttarfélag sem starfar á svæðinu í viðkomandi starfsgrein og óska aðstoðar.

Bæklingi þessum er ætlað að aðstoða erlenda starfsmenn við að þekkja réttindi og kjör á íslenskum vinnumarkaði. Í kjarasamningum er að finna nánari útfærslur á einstökum samningsákvæðum og meiri rétt en hér er lýst og því er mikilvægt að starfsmenn kynni sér þann kjarasamnings sem þeir vinna eftir. Hér er ekki fjallað um kjör skrifstofufólks.

Laun og aðrir launaþættir

Lágmarkslaun

Öllum atvinnurekendum á Íslandi ber að virða ákvæði kjarasamninga um lágmarkslaun. Lágmarkslaun ráðast fyrst og fremst af eðli starfs, starfsaldri og menntun.

Frá 1. apríl 2019 hækka mánaðarlaun fyrir fullt starf um kr. 17.000.

Dæmi um lágmarkstaxtalaun 18 ára og eldri (1. apríl 2019):

Ræstingar	kr. 287.391
Fiskvinnsla	kr. 285.549
Byggingarvinna	kr. 287.391
Tækjastjórn 1	kr. 295.131
Veitingastörf	kr. 283.735
Afgreiðslustörf	kr. 287.408

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna/trésmiða/málara/múrara/pípara/málmiðnaðarmanna með sveinspróf og málsuðumanna með hæfnisvottun, kr. 388.165.

Lágmarkslaun matreiðslumanna/framreiðslumanna/kjötiðnaðarmanna með sveinspróf, kr. 379.122.

Lágmarkslaun skv. kjarasamningum miðast við fulla dagvinnu. Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnukaup.

Lágmarkstekjur fyrir fullt starf:

Þrátt fyrir það sem að framan segir skulu lágmarkstekjur vera kr. 317.000 á mánuði fyrir fullt starf, fyrir þá starfsmenn sem eftir að 18 ára aldri er náð hafa starfað a.m.k. sex mánuði hjá sama fyrirtæki (þó að lágmarki 900 stundir).¹

¹ Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til tekna í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram fulla dagvinnu skv. kjarasamningi á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Wage related features of the contract, e.g. bonuses, increase by approx. 2.5% on the same dates as the increases in the monthly salaries take effect, unless otherwise agreed on by both parties.

The wage contracts specify in more detail how the wages, which i.a. take into account seniority ratings and the jobs performed. Thus, it is important to seek information from the union concerned about the applicable wage rate.

Acquired Benefits by Foreign Workers for Work Abroad

Foreign workers in this country as well as Icelanders, who have worked abroad, bring with them to Iceland acquired employment time abroad that relates to local wage agreements in a specific employment category, provided that the work abroad is considered comparable. When hired, employees shall provide proof of their previous employment by presenting a certificate from the former employer or by some other equally provable means and at the latest within three months from the time of hire.

December- and Vacation Pay Bonuses

Those who are employed during the first week of December or who have been uninterruptedly employed by the same employer for 12 weeks during the past 12 months are entitled to a December compensation in proportion to their respective terms of employment during the calendar year. A fulltime year of employment adds up to 45 weeks or more not including vacation pay. The December Bonus is payable no later than the 15th of December. The December Bonus for the year 2019 amounts to ISK 92.000.

Those, who are employed at the end of April, beginning of May or manage to work for at least 12 weeks during the vacation year (i.e. during the period from 1 May to the 30th of April) are entitled to a vacation bonus, in proportion to the employment period during the vacation year, which is then coming to an end. Fulltime annual employment accounts for 45 weeks or more apart from vacation. The vacation pay supplement for payment in summer of 2019 amounts to ISK 50.000. One lump sum payment of ISK 26.000 is payable as a special addition to the vacation pay supplement, which is to be paid no later than the 2nd of May 2019. Employees in part-time jobs are entitled to proportional, supplementary payments.

Daytime Wages

Daytime wages can be either on a monthly or hourly basis. When daytime work is paid for on a monthly basis then the employee receives the contractually agreed on monthly wage, regardless of the number of workdays (Monday-Friday) in the month.

The hourly daytime wage rate is found by dividing the monthly wage² by 173.33. If an hourly wage is paid for daytime work, the paid wage each month is determined by the number of daytime work hours in the month concerned. Thus, if the monthly wage of a specially trained construction worker amounts e.g. to ISK 297.237, then the hourly wage for daytime work amounts to ISK 1.714,86.

The hourly wage of personnel, employed in restaurants and hotels, is determined by dividing the monthly wage by 172.

The hourly wage of shop personnel is determined by dividing the monthly wage³ by 170.

² If an agreement is reached on dropping the coffee breaks by using the company wage feature, the active work time of the employees will amount to 36 hours per week, without reduction of the monthly salary.

³ On the 1st of January 2020, there will be changes in the dividing number of shop personnel. Thus, in the case of the coffee break, the hourly day wage rate is determined by dividing the fixed monthly salary by 167,94. If no coffee break is taken, the hourly day wage rate is determined by dividing the fixed monthly salary by 155,3.

Kjaratengdir liðir samningsins, t.d. bónusar, hækka um 2,5% á sömu dagsetningum og hækkanir mánaðarlauna nema um annað sé samið.

Í kjarasamningum er nánar kveðið á um laun sem m.a. taka mið af starfsaldri og þeim störfum sem unnin eru. Því er mikilvægt að leita upplýsinga hjá hlutaðeigandi stéttarfélagi um gildandi kauptaxta.

Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

Desember- og orlofsuppbót

Þeir sem eru í starfi í fyrstu viku desember eða hafa verið samfelt í starfi hjá sama atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eiga rétt á desemberuppbót, hlutfallslega m.v. starfstíma á almanaksárinu. Fullt ársstarf telst 45 vikur eða meira fyrir utan orlof. Desemberuppbót greiðist eigi síðar en 15. desember. Desemberuppbót fyrir árið 2019 er kr. 92.000.

Þeir sem eru í starfi um mánaðarmótin apríl/maí eða ná því að hafa vinna a.m.k. 12 vikur á orlofsári (þ.e. á tímabilinu frá 1. maí til 30. apríl) eiga rétt á orlofsuppbót, hlutfallslega miðað við starfstíma á orlofsárinu sem þá er að ljúka. Fullt ársstarf telst 45 vikur eða meira fyrir utan orlof. Orlofsuppbót til greiðslu sumarið 2019 er kr. 50.000.

Eingreiðsla upp á 26.000 kemur sem sérstakt álag á orlofsuppbót sem greiðist eigi síðar en 2. maí 2019.

Starfsfólk í hlutastarfi á rétt á hlutfallslegum uppbótum.

Dagvinnukaup

Dagvinnukaup getur hvort heldur verið mánaðarkaup eða tímakaup. Þegar greitt er mánaðarkaup fyrir dagvinnu þá fær starfsmaður greitt umsamið mánaðarkaup, óháð fjölda vinnudaga (mánudaga–föstudaga) í mánuðinum.

Tímakaup í dagvinnu er fundið með því að deila með 173,33 í mánaðarlaunin.²

Ef greitt er tímakaup ráðast greidd laun í hverjum mánuði af fjölda dagvinnustunda í viðkomandi mánuði. Ef mánaðarlaun sérþjálfaðs byggingaverkamanns eru t.d. 297.237 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 1.714,86.

Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin. Tímakaup afgreiðslufólks fæst með því að deila með 170 í mánaðarlaun.³

² Náist samkomulag um niðurfellingu kaffitíma með fyrirtækjaþætti kjarasamninga verður virkur vinnutími verkafólks 36 klst. á viku, án skerðingar mánaðarlauna.

³ 1. janúar 2020 verða breytingar á deilitölu afgreiðslufólks. Ef kaffitími er dagvinnutímakaup fundið með því að deila tölunni 167,94 í föst mánaðarlaun. Ef enginn kaffitími er tekin er dagvinnutímakaup fundið með því að deila tölunni 155,3 í föst mánaðarlaun.

Overtime wages, night work wages, overtime wages and major holiday wages

Overtime wage and night work wages are paid to shop personnel for up to 171,15 hrs. of work per month. Thereafter, the overtime wage rate applies.

Overtime work is paid by an hourly wage corresponding to 1,0385% of the monthly wage for daytime work.

Work during major holidays is paid by an hourly wage rate corresponding to 1.375% of the monthly wage for daytime work.

If the monthly wage for a specially trained construction worker is e.g. ISK 297.237 then the hourly rate on an overtime basis amounts to ISK 3.086.81 and the hourly wage rate for major holiday work amounts to ISK 3.086,81 and the hourly wage rate on a major holiday amounts to ISK 4.087,01.

Wage Payments and Wage Slips

The employee hiring contract shall stipulate whether the wage is paid on a monthly, weekly or biweekly basis. If the wage is paid on a monthly basis, it is to be paid on the first day of work of the following month. When the wage is paid on a weekly basis or every two weeks, it is to be paid on a Thursday or Friday preceding the weekend prior to the day of payment.

A pay slip is to be enclosed with the wage payment. The pay slip is to itemise payments, i.a. for daytime work, overtime and work during major holidays. All deductions shall also be itemised.

Work Hours, Rest Periods and Meal Breaks

Work Hours

Daily work is performed Monday through Friday, 8 hours per day (40 hrs. weekly) within the daytime work period. The daily work period begins at 07:00 in the morning but it varies depending on the wage contract, when it ends. For working people, it ends at 17:00 hrs., but for industrial workers generally and shop personnel at 18:00 hrs. The employee and the employer decide jointly at what time during this period daily work is performed. It is permissible by means of a written agreement between employer and employee to transfer a work period from one day to another so that the weekly work period can be satisfied in fewer than five whole work days.

Overtime begins, when the employee has performed a full daytime of work. Work outside the day work period is nevertheless paid on an overtime basis⁴, except for instances involving work on shifts. Paying daytime wages during overtime periods is not permitted, although the employee has not delivered a full 8 hour period on a daytime basis.

⁴See Provisions on overtime payments for sales personnel.

Eftirvinnukaup (afgreiðslufólk), næturvinna, yfirvinnukaup og stórhátíðar kaup

Eftirvinnukaup og næturvinnukaup greiðist afgreiðslufólki upp að 171,15 klst. vinnu á mánuði. Eftir það greiðist yfirvinnukaup.

Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Vinna á stórhátíðardögum greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Ef mánaðarlaun sérþjálfaðs byggingaverkamanns eru t.d. kr. 297.237 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 3.086,81 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 4.087,01.

Kaupgreiðslur og launaseðlar

Tilgreina skal í ráðningarsamningi hvort laun séu greidd mánaðarlega, vikulega eða á tveggja vikna fresti. Ef laun eru greidd mánaðarlega skal greiða út fyrsta virkan dag næsta mánaðar á eftir. Þegar laun eru greidd út vikulega eða á tveggja vikna fresti skal greiða út á fimmtudegi eða föstudegi fram að næstu helgi á undan útborgunardegi.

Með hverri launaútborgun skal fylgja launaseðill. Á launaseðli skal sundurliða greiðslur, m.a. í dagvinnu, yfirvinnu og stórhátíðarvinnu. Einnig skal allur frádráttur sundurliðaður.

Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé

Vinnutími

Dagvinnu er unnin mánudaga til föstudaga, 8 klst. á dag (40 klst. á viku) innan dagvinnutímabils. Dagvinnutímabil hefst kl. 07:00 en mismunandi er eftir kjarasamningum hvenær því lýkur. Hjá verkafólki lýkur því kl. 17:00 en hjá iðnaðarmönnum almennt og afgreiðslufólki kl. 18:00. Starfsmaður og vinnuveitandi semja um hvernær á þessu tímabili dagvinnu er skilað. Heimilt er með skriflegu samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að færa dagvinnutíma milli daga þannig að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum virkum dögum.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur skilað fullri dagvinnu. Vinna utan dagvinnutímabils er þó greidd með yfirvinnukaupi⁴, nema þegar um vaktavinnu er að ræða. Ekki er heimilt að greiða dagvinnukaup á yfirvinnutímabili, jafnvel þótt starfsmaður hafi ekki skilað fullum 8 klst. í dagvinnu.

⁴ Sjá þó ákvæði um yfirvinnugreiðslur afgreiðslufólks.

Rest Period

Work time shall be arranged in such a manner that an employee gets at least 11 hours of continuous rest during the solar day. If an employee is specifically requested to show up for work before receiving 11 hours of rest, he is due to receive 1½ hrs. of compensatory rest for every hour by which the rest period is shortened. An employee shall have at least one day a week of leisure, but it is permissible by means of a wage agreement to postpone the weekly one day of leisure in such a manner that it is replaced by two continuous days off duty for two days in succession, e.g. a Saturday and a Sunday.

Meals and Coffee Breaks

The lunch break varies from half an hour to a full hour and it is not classified as a work hour (unpaid). In wage agreements of industrial workers the lunch hour at weekends, however, counts as a work hour. Coffee breaks are 35 minutes per day and are paid for as work time. If work is performed during lunch hour or coffee breaks, it is to be paid for as overtime.

It is permissible to agree on shorter food and coffee breaks in which case overtime begins accordingly earlier.

Work on Shifts

Most wage contracts contain authorisations to work on shifts that apply to some or to all the company employees. A shift surcharge is paid for work during the period from 16:00 hrs. (from 17:00 hrs. in restaurants and hotels) till 08:00 hrs. in the morning and at weekends. For shift work, exceeding 40 hrs. on average on a weekly basis, the overtime pay rate applies.

Holidays

Daytime workers do not work on holidays, unless a specific agreement has been concluded accordingly, between the employer and employee. If a holiday occurs during the period from Monday to Friday, the employee is to be paid his wage, even though no work is performed. Eight hours at the daytime rate are to be paid to the employee. Overtime rate is not paid. Labourers, however, are not entitled to wages on holidays, till they have either completed one month of continuous work for the same employer or in the same work category.

If work is performed on holidays, occurring on Monday through Friday, the overtime pay rate shall be paid or the major holiday pay rate in addition to the daily pay rate.⁵

The overtime pay rate applies to work performed on: Maundy Thursday, Easter Monday, the first day of summer in Iceland, 1 May, Ascension Day, Whitmonday, Commercial Workers' Holiday (first Monday in August) and Boxing Day.⁶

Major holiday wages are paid for work on New Year's Day, Good Friday and Easter Sunday, Whitsunday, 17 June (Icelandic National Holiday), Christmas Eve and Christmas and New Year's Eve after 12:00 noon.

Other rules apply to Shift work.

^{5,6} See Provisions on overtime payments for sales personnel.

Hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að starfsmaður fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld á sólarhring. Sé starfsmaður sérstaklega beðinn að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð ber honum uppbótarhvíld sem nemur 1½ klst. fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Starfsmaður skal hafa a.m.k. einn vikulegan frídag en heimilt með kjarasamningi að fresta vikulegum frídegi þannig að þess í stað komi tveir samfelldir frídagar á tveimur vikum, t.d. laugardag og sunnudag.

Matar- og kaffihlé

Hádegismatartími er ½ til 1 klst. og telst hann ekki til vinnutíma (ólaunaður). Í kjarasamningum iðnaðarmanna telst hádegismatartími um helgar þó til vinnutíma. Kaffitímar eru 35 mín. á dag og greiðast sem vinnutími. Ef unnið er í hádegismatartíma eða kaffitímum skal það greitt sem yfirvinna.

Heimilt að semja um styttri matarhlé og kaffihlé og hefst yfirvinna þá fyrir sem því nemur.

Vaktavinna

Í flestum kjarasamningum er heimild til að vinna á vöktum sem ná til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Greitt er vaktálag fyrir vinnu á tímabilinu frá kl. 16:00 (frá kl. 17:00 á veitinga- og gistihúsum) til kl. 08:00 að morgni og um helgar. Fyrir vinnu umfram 40 stundir að meðaltali í vaktavinnu á viku er greitt yfirvinnukaup.

Helgidagar

Dagvinnumenn vinna ekki á helgidögum nema um það hafi verið samið milli starfsmanns og vinnuveitanda. Ef helgidagur fellur á mánudag til föstudag ber að greiða starfsmanni laun, þótt ekki sé unnið. Greiddar eru 8 stundir á dagvinnukaupi starfsmanns. Yfirvinna er ekki greidd. Verkamenn eiga þó ekki rétt á launum á helgidögum fyrir en eftir eins mánaðar samfellt starf hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein.

Ef unnið er á helgidögum, sem falla á mánudaga til föstudaga, skal greiða yfirvinnukaup eða stórhátíðar kaup til viðbótar við dagvinnukaupið.⁵

Yfirvinnukaup er greitt fyrir vinnu á: Skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, frídag verslunarmanna (fyrsta mánudag í ágúst) og annan í jólum.⁶

Stórhátíðakaup er greitt fyrir vinnu á. Nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní (þjóðhátíðardagur Íslendinga), jóladag og aðfangadag jóla og gamlársgilur eftir kl. 12:00.

Aðrar reglur gilda um vaktavinnu.

^{5,6} Sjá þó ákvæði um yfirvinnugreiðslur afgreiðslufólks.

Vacation

Minimum Vacation

A distinction must be drawn between vacation days on the one hand, which the employee earns by his work on the work market, and vacation pay on the other hand, which each employee earns by his work on the labour market, and vacation pay on the other hand, which each employer pays in addition to the salary for work.

Vacation Days

An employee who has worked a full vacation year, from 1 May to 30 April is entitled to a minimum of 24 days of vacation. It makes no difference if he has changed employers during the work period. Those who have not worked as long are entitled to a proportionate vacation and then the aim is that the employee earns two vacation days for each month of work.

When an employee goes on vacation Saturdays, Sundays and holidays do not count as vacation days.

Vacation Pay

Through his work for his employer the employee earns the right to wages during vacation. The vacation pay is listed on the employee's pay slip and the minimum vacation pay amounts 10,17 % of all wages. It equals wages for 24 days.

Wages during vacation are paid in different ways:

- The employer retains a portion of the vacation pay and pays it out, when the employee goes on vacation during the next vacation year. When preparing each wage payment, the employer divides the vacation pay by the hourly wage of the employee. Thus, it is determined how many daytime work hours the vacation pay corresponds to. The employee collects these hours throughout the entire vacation year. When the employee goes on vacation next vacation year, the entire number of these hours is taken and multiplied by the hourly wage amount then in effect. This amount is paid out to the employee after deduction of taxes and other payments due.
- Vacation pay paid into the vacation account, which is a special bank account in the name of the employee. An employee can now collect his deposit for the last vacation year after 15 May each year.
- Employees on fixed monthly wages for daytime work, willingly retain wages, when they go on vacation. Vacation pay on overtime, bonus payments or other incidental payments are then paid into the vacation account.

Vacation Pay Increase

Wage agreements contain provisions on vacation pay increases, i.e. more vacation days and higher vacation pay amounts than are included in a minimum vacation. An employee can, on the basis of his term of employment for the employer concerned, or in his work acquire 25 - 30 days of vacation entitlement. Vacation payment then ranges from 10,64% to 13,04%.

Orlof

Lágmarksorlof

Gera verður greinarmun á orlofsdögum annars vegar, sem starfsmaður ávinnur sér með starfi á vinnumarkaði, og orlofslaunum hins vegar, sem hver vinnuveitandi greiðir til viðbótar við laun fyrir vinnu.

Orlofsdagar

Starfsmaður sem unnið hefur fullt orlofsár, frá 1. maí til 30. apríl, á rétt á að lágmarki 24 daga orlofi. Ekki skiptir máli þótt hann hafi skipt um vinnuveitanda á tímabilinu. Þeir sem unnið hafa skemur eiga rétt á hlutfallslegu orlofi og er þá miðað við að starfsmaður ávinni sér tvo orlofsdaga fyrir hvern unninn mánuð.

Þegar starfsmaður fer í orlof teljast laugardagar, sunnudagar og helgidagar ekki sem orlofsdagar.

Orlofslaun

Með vinnu hjá vinnuveitanda ávinnur starfsmaður sér rétt til launa í orlofi. Orlofslaun eru tilgreind á launaseðli starfsmanns og er lágmarksorlof 10,17% af öllum launum. Það jafngildir launum í 24 daga.

Laun í orlofi eru greidd með mismunandi hætti:

- Vinnuveitandi heldur eftir orlofslauninum og greiðir þau út þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári. Við hverja launaútborgun deilir vinnuveitandi í orlofslaunin með dagvinnutímakaupi starfsmannsins. Þannig er fundið út til hve margra dagvinnutíma orlofslaunin svara. Þessum stundum safnar starfsmaður upp allt orlofsárið. Þegar starfsmaður fer í frí á næsta orlofsári er heildarfjöldi þessara stunda tekinn og margfaldað með því dagvinnutímakaupi sem þá gildir. Sú fjárhæð er greidd til starfsmanns, að frádregnum sköttum og öðrum gjöldum.
- Orlofslaun greidd inn á orlofsreikning, sem er sérstakur bankareikningur á nafni starfsmanns. Starfsmaður getur nálgast inneign sína, vegna liðins orlofsárs, eftir 15. maí ár hvert.
- Starfsmenn á föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu halda gjarnan launum þegar þeir fara í orlof. Orlofslaun af yfirvinnu, bónusgreiðslum eða öðrum tilfallandi greiðslum eru þá greidd inn á orlofsreikning.

Orlofsauki

Í kjarasamningum er kveðið á um orlofsauka, þ.e. fleiri orlofsdaga og hærri orlofslauna en sem nemur lágmarksorlofi. Starfsmaður getur á grundvelli starfstíma hjá hlutaðeigandi atvinnurekanda eða í starfsgreininni áunnið sér 25-30 daga orlofsrétt. Orlofslaun eru þá frá 10,64% til 13,04%.

Decision and Announcement

The employer decides jointly with his employees, when vacation is awarded. He is to respect their wishes concerning the vacation period insofar as the operations allow. On conclusion of a check on the employee's demand, he is to announce as soon as possible and at the latest one month prior to the beginning of the vacation, when it is to begin, unless special reasons interfere.

Sickness in Vacation

If an employee cannot because of illness go on vacation at the time, which the employer has decided, he is entitled to a vacation term that is not within that of the summer vacation period, but not so late that his vacation has ended before the subsequent 31st of May. During sickness, he retains his right to wages in accordance with acquired sick leave rights and the provisions of wage agreements that apply to them.

If an employee becomes sick, while on vacation within the country, in a country within the EEA Area, Switzerland, the USA, or Canada, so seriously that he cannot enjoy his vacation, he is on the first day to report accordingly to the employer e.g. by telegram, e-mail or in some demonstrable way, unless force majeure circumstances prevent it, in which case he is also to report to his employer as soon as circumstances permit. If the employee, satisfies the duty to report the sickness, in the event that the illness lasts longer than three solar days and he reports to his employer within this time limit, which doctor is attending him or will issue a medical certificate, he is entitled to a compensatory vacation for as long a period as the sickness demonstrably lasted. In the circumstances described here above, the employee shall always submit a proof of illness by means of a sickness certificate. An employer is entitled to have a physician visit an employee, who has become sick while on vacation. A compensatory vacation, shall insofar as possible, be awarded at a time requested by the employee during the period from the 2nd of May till the 15th of September, unless special circumstances prevail. The same rules apply, as described here above, to accidents during vacation. The employee is to report sickness to the employer on the first day thereof.

Sickness Rights

Employee Sick Leave and Accidents

If an employee becomes incapacitated because of disease or an accident, he is entitled to a salary from his employer during his illness. When this right has been fully exhausted, an employee may be entitled to payments from a labour union sickness fund or a daily sickness allowance from the State Medical Insurance Institute.

The right to a salary from the employer is based on the employment period for the employer concerned. The right of construction workers, however, rests on the length of the employment period in the line of work.

The employee earns the right to a two day salary for each month of employment. He thus has two days left after one month of employment, four days after two months of employment etc. The right to wage payments during sickness is a comprehensive right covering a 12 month period of employment without regard to the kind of sickness involved. When an employee becomes sick, you thus have to examine the preceding 12 months and already paid sickness days are deducted from the sick leave entitlement in accordance with the wage agreements.

Ákvörðun og tilkynning

Vinnuveitandi ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof er veitt. Hann skal verða við óskum þeirra um orlofstíma að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja starfsmannsins skal hann tilkynna eins fljótt og unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

Veikindi í orlofi

Ef starfsmaður getur vegna veikinda ekki farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi hefur ákveðið á hann rétt á orlofi utan sumarorlofstímans, þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næstan á eftir. Í veikindum á hann launarétt í samræmi við áunninn veikindarétt og ákvæði kjarasamninga þar um.

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, rafpósti eða á annan sannanlegan hátt nema force major aðstæður hindri en þá um leið og því ástandi léttir. Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni, standi veikindin lengur en í 3 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 vöruðu. 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 ofangreindir gilda um slys í orlofi. Starfsmaður skal tilkynna atvinnurekanda um veikindin á fyrsta degi veikinda.

Veikindaréttur

Veikindi starfsmanns og slys

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss á hann rétt á launum frá sínum vinnuveitanda í veikindum. Þegar sá réttur er fullnýttur getur starfsmaður átt rétt til greiðslna frá sjúkrasjóði stéttarfélags eða sjúkradagpeningum frá Tryggingastofnun ríkisins.

Réttur til launa frá vinnuveitanda byggist á starfstíma hjá hlutaðeigandi vinnuveitanda. Réttur byggingamanna miðast þó við starfstíma í starfsgreininni.

Starfsmaður ávinnur sér rétt til launa í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð. Hann á því tvo daga eftir eins mánaðar starf, fjóra daga eftir tveggja mánaða starf o.s.frv. Réttur til launa í veikindum er heildaréttur á 12 mánaða tímabili, án tillits til tegundar veikinda. Þegar starfsmaður veikist er því litið 12 mánuði aftur í tímann og greiddir veikindadagar dregnir frá þeim rétti sem starfsmaður hefur áunnið sér samkvæmt kjarasamningum.

The length of the sick leave varies somewhat from one wage agreement to another:

Labourers

- During the first year of employment for the same employer, two days are paid for at a full wage for each month of employment.
- After one year of employment for the same employer, one month is paid for at full
- After two years of continuous employment for the same employer, one month is paid for at full wage rate and one month at the daily wage rate.
- After three years of continuous employment for the same employer one month is paid for at full wage rate and two months at the daily wage rate.
- After five years of employment for the same employer, one month is paid for at full wage rate and one month is paid for at the full daily rate (i.e. daily wage rate, bonus and shift compensations) and two months at the daily rate.

Metal Workers

- The first six months for the same employer, two days at full daily wage rate for each month worked.
- After six months of continuous employment for the same employer, one month at full time wage rate.
- After two years of continuous employment for the same employer, one month at full time wage rate and one at the daily wage rate.
- After three years of continuous employment for the same employer one month at the full time wage rate and two months at the daily wage rate

Construction Workers

- The first six months in an occupation on completion of the journeyman's examination, two days at full wage rate for each month worked.
- After six months of continuous work in an occupation, one month at full wage rate.
- After one year of continuous work in an occupation, one month at full wage rate and one month at the daily wage rate.
- After three years of continuous work in an occupation, one month at full wage rate and two months at the daily work rate

Electricians

- During the first year of work for the same employer two days at the fixed daily rate for each month worked.
- After one year of work for the same employer, one month at the permanent wage rate.
- After three years of work for the same employer, two months at the permanent wage rate.
- After five years of employment for the same employer, two months at permanent wage rate and one month at the daily wage rate.

Shop Assistants

- During the first year of employment for the same employer two days for every worked month.
- After 1 year of work for the same employer 2 months for every 12 months.
- After 5 years of work for the same employer 4 months for every 12 months.
- After 10 years of work for the same employer 6 months for every 12 months.

Lengd veikindaréttar er nokkuð mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum.
- Eftir tveggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður á fullum launum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda greiðist einn mánuður á fullum launum og einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálög) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.

Málmiðnaðarmenn

- Fyrstu sex mánuðina hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir sex mánaða samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum.
- Eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum.

Byggingariðnaðarmenn

- Fyrstu sex mánuðina í starfsgrein að afloknu sveinsprófi, tveir dagar á fullum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir sex mánaða samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum.
- Eftir eins árs samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og einn á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfelld starf í starfsgrein, einn mánuður á fullum launum og tveir á dagvinnulaunum

Rafiðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar á föstum launum fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs starf hjá sama atvinnurekanda, einn mánuður á föstum launum.
- Eftir þriggja ára starf hjá sama atvinnurekanda, tveir mánuðir á föstum launum.
- Eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda tveir mánuðir á föstum launum og einn mánuður á dagvinnulaunum.

Afgreiðslufólk

- Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda, tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda, 2 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 5 ára starf hjá sama atvinnurekanda, 4 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.
- Eftir 10 ára starf hjá sama atvinnurekanda 6 mánuðir á hverjum 12 mánuðum.

The above listed wage agreements also provide for the transfer of acquired rights between employers but regulations thereon vary from one agreement to another. The general rule is that an employee, who has worked 3 or five years for the same employer, can transfer a part of his acquired rights to a new employer.

If an employee is absent from work because of an accident at work or is injured on his direct way to or from work and also, if an employee is sick because of a job related disease, he is to retain his daily wage rate for three additional months. This additional right is independent and does not affect the sick leave right of the employee.

An employer can request an employee to submit a medical certificate from a physician stating that he has been unable to work because of sickness or accident. An employer pays for the medical certificates requested by him, provided that the sickness was notified as of the first day of sickness.

Sicknesses of the Children of Employees

If an employee has to attend to his sick children under the age of 13 and care by others cannot be provided, he shall retain his daytime wage and shift compensation, (if applicable). In the first year of employment with the same employer, the employee is entitled to two days for each month of employment, until this right becomes 12 days for every twelve month period. The same applies to children under 16 years of age, when the sickness is serious enough to lead to hospitalisation for at least one day.

Accident Insurance

Employers are required to insure personnel against death, permanent disability and/or temporary disability caused by an accident at work or on the normal route from home to place of work and from employee's home, because of his job, an emergency shelter away from home, the emergency shelter replaces the home but the insurance then also applies to normal travel between the home and the emergency shelter.

Rupture of Contract

In Iceland the basic rule applies that both employers as well as employees are permitted to terminate hiring contracts without stating the reasons for such action. Employees are generally hired on an indefinite appointment basis, in which case the hiring contract is terminated on the basis of a termination period in accordance with contracts on wages and work conditions. A termination notice is reciprocal. Termination notices shall be in writing in the same language as the hiring contract of the employee. An employee is entitled to an interview and the reasons for his termination.

Ofangreindir kjarasamningar kveða einnig á um flutning áunninna réttinda milli vinnuveitenda, en reglur um það eru mismunandi milli samninga. Almenna reglan eru sú að starfsmaður sem unnið hefur 3 eða 5 ár hjá sama vinnuveitanda geti flutt hluta af áunnum rétti til nýs vinnuveitanda.

Ef starfsmaður forfallast af völdum slyss við vinnuna eða slasast á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann halda dagvinnulaunum í þrjá mánuði til viðbótar við ofangreindan veikindarétt. Þessi viðbótarréttur er sjálfstæður og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Atvinnurekandi getur óskað þess að starfsmaður leggi fram vottorð læknis um að hann hafi verið óvinnufær vegna veikinda eða slyss. Atvinnurekandi greiðir þau læknisvottorð sem hann óskar eftir, að því tilskildu að veikindin hafi verið tilkynnt á fyrsta veikindadegi.

Veikindi barna starfsmanns

Ef starfsmaður þarf að sinna sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri og annarri umönnun verður ekki við komið, skal hann halda dagvinnulaunum og vaktaálagi (ef við á). Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda á starfsmaður rétt á tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð, þangað til rétturinn verður 12 daga á hverju tólf mánaða tímabili.

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

Slysatryggingar

Vinnuveitendum er skylt að tryggja starfsmenn fyrir dauða, varanlegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

Slit ráðningarsamninga

Á Íslandi gildir sú meginregla að að jafnt vinnuveitendum sem starfsmönnum er heimilt að segja upp ráðningarsamningum án þess að tilgreina ástæður. Starfsmenn eru almennt ráðnir ótímabundið og er þá ráðningarsamningur sagt upp með uppsagnarfresti skv. kjarasamningum. Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Uppsagnir skulu vera skriflega og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns. Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar.

The length of the termination notice varies from one wage and working conditions contract to another:

Labourers

- During the first two weeks of employment there is no termination notice.
- After two weeks of continuous employment for the same employer: 12 calendar days.
- After three months of employment for the same employer: one month, on basis of calendar months.
- After three years of employment for the same employer : three months, on basis of calendar months.

Metal Workers

- During the first year of employment: Two weeks at the end of a calendar week.
- After one year in the trade: one month on calendar month basis.
- After three years in the trade: two months on calendar month basis
- After five years in the same company: three months on calendar month basis

Construction Workers

- During the first year of employment: Two weeks on calendar week basis.
- After one year in the trade.: One month on calendar month basis.
- After three years in the trade: Two months on calendar month basis.
- After five years in the trade: Three months on calendar month basis.

Electricians

- Upon hiring, unless it is on a temporary basis: One month on calendar month basis.
- After three years of continuous employment for the same employer: Two months on calendar month basis.
- After five years of continuous employment for the same employer: Three months on calendar month basis.

Shop Personnel

- One week during first three months, which constitute a trial period.
- After three months: One month on calendar month basis.
- After six months: Three months on calendar month basis.

End of Employment

The above mentioned wage agreements contain provisions on longer termination notices that apply to personnel, who have reached a certain age and seniority (both conditions satisfied).

- After 10 years of continuous employment and the age of 55: four months.
- After 10 years of continuous employment and the age of 60: five months.
- After 10 years of continuous employment and the age of 63: six months.

An employee can, however, submit his resignation on three months notice.

Lengd uppsagnarfrests er mismunandi milli kjarasamninga:

Verkafólk

- Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur.
- Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar
- Eftir þrjú mánuði í starfi hjá sama atvinnurekanda: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir 2 ára samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda: 2 mánuðir m.v. mánaðamót
- Eftir þrjú ár í starfi hjá sama atvinnurekanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót

Málmiðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í sama fyrirtæki: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Byggingariðnaðarmenn

- Á fyrsta starfsári: tvær vikur m.v. vikumót.
- Eftir eitt ár í starfsgreininni: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir þrjú ár í starfsgreininni: tveir mánuðir m.v. mánaðamót.
- Eftir fimm ár í starfsgreininni: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Rafiðnaðarmenn

- Við ráðningu, nema hún sé tímabundin: einn mánuður m.v. mánaðamót
- Eftir þriggja ár samfelld hjá sama vinnuveitanda: tveir mánuðir m.v. mánaðamót
- Eftir fimm ár samfelld hjá sama vinnuveitanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Afgreiðslufólk

- Ein vika á fyrstu þrem mánuðum. sem er reynslutími.
- Eftir þrjú mánuði: einn mánuður m.v. mánaðamót.
- Eftir sex mánuði: þrjú mánuðir m.v. mánaðamót.

Starfslok

Í ofangreindum kjarasamningum eru ákvæði um lengri uppsagnarfrest við starfslok starfsmanna sem náð hafa ákveðnum lífaldri og starfsaldri (bæði skilyrði uppfyllt):

- Eftir 10 ára samfelld starf og 55 ára aldur: fjórir mánuðir
- Eftir 10 ára samfelld starf og 60 ára aldur: fimm mánuðir
- Eftir 10 ára samfelld starf og 63 ára aldur: sex mánuðir

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

Payments to Pensions and Unions

Payments to Pension Funds

In accordance with the law and wage agreements, the employee pays a 4% membership fee to the pension fund on all wages and the employer in the same manner pays 11.5%.

If an employee deposits a minimum of a 2% supplement to the private life insurance fund, the reciprocal amount of the employer shall amount to 2%.

Union Membership Fee

Union membership is open to all wage earners of the union concerned in the union area. They constitute the legal negotiating party concerning the wages and conditions of its members. The employer is duty bound to retain a portion of the employee's membership payment on behalf of the union, as specified in accordance with the regulations stated in wage agreements. Membership fee is 0,7 - 1% of wages and this deduction is specified on the employee's salary slip.

Membership Payments to Sickness Fund, Vacation Fund and Vocational Fund

Employers are duty bound to pay membership fees to the sickness and vacation funds of labour unions, in accordance with the rules specified by wage agreements. The wage agreements also specify the contribution by employers to vocational training funds.

Other Provisions

Agreements on work conditions contain a variety of other provisions on the rights and duties of the employer and employees: i.a. on the preparation of hiring agreements and their contents, payments for on call duty and being on call, wage deductions because of absenteeism, trips and supplementary payments for work performed outside a defined work area, work clothes and work site facilities, damage to clothes and items belonging to the worker, work unit management, electing shop stewards and their rights at the work site etc. The wage contracts of labourers contain a variety of special provisions concerning specific work groups, such as construction workers, equipment operators, drivers, dining facility personnel, fish processing workers, industrial and cleaning personnel.

Labour unions provide more specific information about the contents of wage agreements.

Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarfélaga

Iðgjald til lífeyrissjóðs

Samkvæmt lögum og kjarasamningum greiðir starfsmaður 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og vinnuveitandi með sama hætti 11,5%.

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarlífeyrissjóð skal mótframlag atvinnurekanda vera 2%.

Félagsgjald stéttarfélaga

Stéttarfélög eru opin öllum launamönnum í hlutaðeigandi starfsgrein á félagssvæðinu. Þau eru lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna.

Atvinnurekanda er skylt að halda eftir af launum starfsmanns iðgjaldi hans til viðkomandi stéttarfélags samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Félagsgjald er 0,7-1% af launum og er sá frádráttur tilgreindur á launaseðli.

Iðgjald til sjúkrasjóðs, orlofssjóðs og starfsmenntasjóðs

Atvinnurekendur er skylt að greiða iðgjöld í sjúkrasjóði og orlofssjóði stéttarfélaga, samkvæmt þeim reglum sem kjarasamningar greina. Í kjarasamningum er einnig kveðið á um framlag atvinnurekanda í starfsmenntasjóði.

Önnur ákvæði

Kjarasamningar hafa að geyma ýmis önnur ákvæði um réttindi og skyldur vinnuveitenda og starfsmanna: m.a. um gerð ráðningarsamninga og efni þeirra, greiðslur fyrir útköll og bakvaktir, frádrátt frá launum vegna fjarvista, ferðir og uppihald ef unnið er utan skilgreinds starfssvæðis, vinnufatnað og aðbúnað á vinnustað, tjón á fatnaði og munum starfsmanns, flokksstjórn og verkstjórn, kosningu trúnaðarmanna og rétt þeirra á vinnustað o.fl. Í kjarasamningum verkafólks eru ýmis sérákvæði sem snúa að tilteknum starfshópum, s.s. byggingaverkamönnum, tækjamönnum, bifreiðastjórum, starfsfólki mötuneyta, fiskvinnslufólki, iðnverkafólki og ræstingafólki.

Stéttarfélög veita nánari upplýsingar um efni kjarasamninga.



ALÞYÐUSAMBAND ÍSLANDS
ICELANDIC CONFEDERATION OF LABOUR
Sættúni 1 · 105 Reykjavík
tel.: 53 55 600
e-mail: asi@asi.is
www.asi.is



Borgartúni 35 · 105 Reykjavík
tel.: 591 0000
e-mail: sa@sa.is
www.sa.is