

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

Issued in June 2008

The agreement is effective as of 1 February 2008

Contents:

The Icelandic labor market.....	pgs. 2
Wages and other wage factors	pgs. 4
Work time, rest periods and meal and coffee breaks	pgs. 8
Vacation	pgs.10
Sick-leave rights.....	pgs.14
Termination of employment contracts.....	pgs. 18
Dues to pension funds and trade unions.....	pgs. 20
Other provisions.....	pgs. 20

The Icelandic labor market

Access to the labor market

Iceland is a member state of the EEA, the European Economic Area; hence citizens of EU member states are authorized to come to Iceland in search of employment and to become employees of Icelandic undertakings without a special work permit¹. They need, nevertheless, to apply for a residence permit with the Icelandic Directorate of Immigration at the latest when a three-month working period in Iceland is completed. Citizens of other states are not authorized to work in Iceland without work or residence permits unless the exemption provisions of law allow it.

Until 1 May 2009, employers must notify the Directorate of Labor about the employment of citizens of Estonia, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakia, Slovenia, the Czech Republic or Hungary. The notification shall state the name of the employer, the national ID number and address, together with the name of the foreign person, his/her national ID number and address in Iceland. Additionally, the notification shall be accompanied by an employment contract that guarantees wages to the foreign person and the other terms of employment according to Icelandic law and wage agreements. The notification shall have been received by the Directorate of Labor within 10 days from employment.

Wage terms of foreign employees and control of them

According to Icelandic law, wages and other terms of employment as negotiated by the social partners shall be minimum wages irrespective of gender, nationality or employment period for all employees in the relevant field of work in the area covered by the agreement. This also applies to all employees of employers who are outside of the organizations of employers or have not themselves entered into collective agreements with trade unions. The agreements of individual employees and employers on worse terms of employment than stated in the collective agreements are invalid and not binding for the employee.

¹ Citizens of Bulgaria and Romania, however, need work permits to work in Iceland. This rule is in effect at least until 1 January 2009.

Efnisyfirlit:

Íslenskur vinnumarkaður	bls. 3
Laun og aðrir launabættir	bls. 5
Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé	bls. 9
Orlof	bls. 11
Veikindaréttur	bls. 15
Slit ráðningarsamninga	bls. 19
Iðgjöld til lífeyrissjóða og stéttarféлага	bls. 21
Önnur ákvæði	bls. 21

Íslenskur vinnumarkaður

Aðgangur að vinnumarkaðnum

Ísland á aðild að EES, Evrópska efnahagssvæðinu, og er því ríkisborgurum frá ríkjum ESB heimilt að koma til Íslands í atvinnuleit og ráða sig til starfa hjá íslenskum fyrirtækjum án sérstaks atvinnuleyfis.¹ Þeir þurfa þó að sækja um dvalarleyfi til Útlendingastofnunar í síðasta lagi þegar þriggja mánaða starfstíma hér á landi er náð. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili.

Fram til 1. maí 2009 ber atvinnurekendum að tilkynna til Vinnumálastofnunar um ráðningu ríkisborgara Eistlands, Lettlands, Litháens, Póllands, Slóvakíu, Slóveníu, Tékklands eða Ungverjalands til starfa. Í tilkynningunni skal koma fram nafn atvinnurekanda, kennitala og heimilisfang ásamt nafni útlendingans, kennitölu og aðsetri hans hér á landi. Enn fremur skal fylgja tilkynningunni ráðningarsamningur sem tryggir útlendingnum laun og önnur starfskjör samkvæmt íslenskum lögum og kjarasamningum. Tilkynningin skal berast Vinnumálastofnun innan tíu virkra daga frá ráðningu.

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 stéttarfélag. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða eru ógildir og ekki bindandi fyrir starfsmann.

¹ Ríkisborgarar Búlgaríu og Rúmeníu þurfa þó atvinnuleyfi til að ráða sig til starfa á Íslandi og gildir sú regla a.m.k. til 1. janúar 2009.

Special rules apply about foreign employees who are sent to Iceland under the auspices of foreign undertakings in connection with the provision of service. They have an employment relationship with the foreign undertaking; however, have rights according to Icelandic collective agreements regarding minimum pay and other terms of employment, and the rights to vacation and vacation pay. Additionally, the rules on maximum work time and minimum rest should be abided by. The law stipulates their right to pay in sick or accident situations and to accident insurance.

It is the role of the unions' shop stewards at the workplace to see to it that the collective agreements that have been made are honored in respect of foreign workers. If there exists grounds of suspicion on breach of rights towards a foreign employee, the shop steward has the right to go through documents about the wages and other employment terms of the employee. If there is no shop steward at the workplace a representative of the relevant trade union has the same authorizations as the shop steward to go through documents.

If suspicion arises on breach of rights the appropriate step is to seek the assistance of the shop steward at the workplace who investigates the matter and demands rectification. If there is no shop steward at the workplace the appropriate step is to contact the trade union operating in the area of the relevant field of work and seek assistance.

This booklet is intended to assist foreign employees to know the rights and terms of employment on the Icelandic labor market. The employment terms of store and office workers are not addressed herein.

Wages and other wage factors

Minimum wages

All employers in Iceland should abide by the provisions of the collective agreements on minimum wages. The minimum wages are first and foremost determined on grounds of the nature of the work, seniority and education.

Example of the minimum pay of a 22-year old general worker (2008):

Cleaning	ISK	140.905
Fish processing	ISK	145.814
Construction work	ISK	147.500
Machine operators	ISK	154.500

The minimum wages of carpenters/painters/plumbers with journeyman's diploma:

ISK 207.555

The minimum wages of electricians with journeyman's diploma:

ISK 210.474

The minimum wages cf. the collective agreements, are based on full day work, 40 hours per week. Overtime is paid for work in excess of this.

Sérreglur gilda um erlenda 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 launabætti, yfirvinnugreiðslur og réttindi til orlofs og orlofslauna. Einnig ber að virða reglur um hámarksvinnutíma og lágmarkshvildartíma. Í lögum er kveðið á um rétt þeirra til launa í veikinda- og slysafellum og til slysatrygginga.

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.

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. Hér er ekki fjallað um kjör afgreiðslu- og skrifstofufólk.

Laun og aðrir launabættir

Lágmarkslaun

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

Dæmi um lágmarkslaun 22 ára verkamanns (2008):

Ræstingar	kr. 140.905
Fiskvinnsla	kr. 145.814
Byggingarvinna	kr. 147.500
Tækjastjórn	kr. 154.500

Lágmarkslaun trésmiða/múrara/málara/píppara með sveinspróf
kr. 207.555

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna með sveinspróf
kr. 210.474

Lágmarkslaun skv. kjarasamningum miðast við fulla dagvinnu, 40 klst. á viku. Fyrir vinnu umfram það er greitt yfirvinnukaup.

The wage scales of the collective agreements are subject to annual changes, 1 March 2009 and 1 January 2010, unless the agreements are cancelled in which instance the cancellation takes effect on 1 March 2009. Hence, information must be sought with the relevant trade union about the wage scales in effect.

Earned rights because of work abroad

Foreign employees in Iceland as well as Icelanders who have worked abroad bring with them their employment period in respect of the rights in the collective agreements that relate to the employment period in the relevant field of work, provided the work abroad is deemed as being comparable.

Upon employment, employees shall prove their employment period abroad by means of a certificate from their previous employer or in another equally provable manner, not later than inside of three months from the date of employment.

December and vacation supplements

Employees who are employed during the first week of December or have held consecutive employment with the same employer for 12 weeks over the last 12 months have the right to a December supplement, proportionally based on the employment period in the calendar year. The December supplement shall be paid not later than 15 December. Subject to an agreement with the employees, it is permissible for the accounting period being from 1 December through 30 December annually instead of the calendar year. The December supplement in 2008 is ISK 44,100. The supplement in 2009 is ISK 45,600 and ISK 46,800 in 2010.

Employees who are employed at the turn of the months April/May or have worked at least 12 weeks during the vacation year (i.e. during the period 1 May to 30 April) have the right to a vacation supplement, proportionally based on their employment period in the vacation year, which is then ending. The payable vacation supplement in the summer of 2008 is ISK 24,300. The vacation supplement in 2009 is ISK 25,200 and ISK 25,800 in 2010.

Part-time employees have the right to proportional supplements.

Regular day-work pay

The regular day-work pay can either be monthly pay or hourly pay. When monthly wages are paid for day-work, the employee receives the agreed monthly pay, irrespective of the number of workdays (Mondays-Fridays) during the month.

The hourly pay for day work is found by dividing the monthly pay by 173.33. The paid wages every month are determined by the number of day-work hours in the relevant month. If the monthly pay of a construction worker amounts to ISK 147,500, for example, his hourly pay for regular day work is ISK 850,98. The hourly pay of workers at restaurants and hotels is found by dividing the monthly pay by 172.

Overtime and major-holiday pay

Overtime pay shall be paid for work in excess of 8 hours per day and 40 hours per week. Overtime is paid at an hourly rate equaling 1.0385% of the monthly wages for regular day work.

Kauptaxtar kjarasamninga taka árlegum breytingum, 1. mars 2009 og 1. janúar 2010. nema kjarasamningnum verði sagt upp og tekur uppsögnin þá gildi 1. mars 2009 því þarf 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.

Starfsmenn skulu við ráðningu færa sönnur á starfstíma sinn með vottorði fyrrum vinnuveitanda eða öðrum jafn sannanlegum hætti og í síðasta lagi innan þriggja mánaða frá ráðningu.

Desember- og orlofsuppbót

Þeir sem eru í starfi í fyrstu viku desember eða hafa verið samfelld í starfi hjá sama atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eiga rétt á desemberuppbót, hlutfallslega m.v. starfstíma á almanaksárinu. Desemberuppbót greiðist eigi síðar en 15. desember.

Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs. Desemberuppbót árið 2008 er kr. 44.100. Árið 2009 er hún kr. 45.600 og kr. 46.800 árið 2010.

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. Orlofsuppbót til greiðslu sumarið 2008 er kr. 24.300. Orlofsuppbót árið 2009 er kr. 25.200 og kr. 25.800 árið 2010.

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. Greidd laun í hverjum mánuði ráðast þá af fjölda dagvinnustunda í viðkomandi mánuði. Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. 147.500 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 850,98. Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin.

Yfirvinnukaup og stórhátíðarkaup

Fyrir vinnu umfram 8 stundir á dag og 40 klst. á viku skal greiða yfirvinnukaup. Yfirvinna greiðist með tímakaupi sem samsvarar 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Work on major holidays shall be paid with an hourly pay equaling 1.375% of the monthly wages for regular day work.

If the monthly wages of a construction worker amount to ISK 147.500 , for example, the hourly overtime pay is ISK 1.531,79 and the hourly pay for work on major holidays is ISK 2.028,13.

Payment of wages and payslips

The employment contract shall state whether the wages are paid monthly, weekly or every two weeks. If the wages are paid monthly, the payday shall be the first regular weekday of the next month. When the wages are paid weekly (40 regular day-work hours) or every other week (80 regular day-work hours), the payday shall be on Thursday or Friday, for work carried out until the weekend before the payday.

Working hours, rest periods, and meal and coffee breaks

Working hours

Regular day work is carried out on Mondays through Friday, 8 hours per day (40 hours per week). The regular day-work period begins at 07:00 hours; however, the end of the day work varies, depending on the collective agreements. General workers' day work ends at 17:00 hours, whereas skilled workers' day work generally ends at 18:00 hours. The employee and the employer negotiate when the regular day work shall be carried out during this period.

Overtime begins when the employee has worked 7 hours and 25 minutes regular work time (8-hour workday minus 35 minutes coffee break).

Work outside of the regular day-work period is paid with overtime pay except in instances of shift work. Paying regular day-work pay for overtime is not permitted even though the employee did not work his/her full 8 hours as day work.

Rest period

The working hours shall be arranged such that the employee receives at least 11 hours of consecutive rest every day. If the employee is especially requested to come to work before the 11 hours of rest have been reached, the employee is entitled to additional rest of 1.5 hours for every hour by which his/her rest is reduced. The employee shall receive at least one weekly day off; however, it is permitted to negotiate with the employee to postpone the weekly day off such that in its place the employee receives two consecutive days off over two weeks, for example, Saturday and Sunday.

Meal and coffee breaks

The lunch break is 1 hour and is not considered as a working hour (unpaid). According to the collective agreement of skilled workers, the lunch break on weekends is considered as worked time. The coffee breaks are 35 minutes per day and are paid as worked time. Overtime shall be paid if the lunch or coffee break is worked.

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

Ef mánaðarlaun byggingaverkamanns eru t.d. 147.500 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 1.531,79 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 2.028,13.

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 (40 dagvinnustundir) eða á tveggja vikna fresti (80 dagvinnustundir) 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

Dagvinna er unnin mánudaga til föstudaga, 8 klst. á dag (40 klst. á viku).

Dagvinnutímabil hefst kl. 07:00 en mismunandi er eftir kjarasamningum hvenær því lýkur. Hjá verkafólki lýkur því kl. 17:00 en hjá iðnaðarmönnum almennt kl. 18:00. Starfsmaður og vinnuveitandi semja um hvernær á þessu tímabili dagvinnu er skilað.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur unnið 7 klst. og 25 mín. virkan vinnutíma (8 klst. vinnudagur að frádrögnum 35 mín. í kaffihlé).

Vinna utan dagvinnutímabils er greidd með yfirvinnukaupi, 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.

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 er að semja við hann um 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 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.

Negotiating shorter meal or coffee breaks is permissible in which instance overtime begins earlier as per the said break.

Shift work

Most collective agreements contain an authorization on shift work applying to a part or all employees of a company. A shift differential is paid for work carried out during the period from 16:00 hours (from 17:00 hours at restaurants and hotels) to 08:00 hours and on weekends. Overtime is paid for work in excess of 40 hours average per week as shift work.

Day-work employees do not work on holidays unless this has been agreed upon between the employee and the employer. If a holiday falls on a Monday through Friday, the employee shall be paid wages even though work is not carried out. A total of 8 hours are paid at the employee's regular day-work pay. Overtime is not paid. General workers, however, do not have the right to pay on holidays until one month after their consecutive work with the same employer or in the same field of work.

If work is carried out on holidays that fall on Mondays through Fridays, overtime or major-holiday pay shall be paid in addition to the regular day-work pay.

Overtime is paid for work on: Maundy Thursday, the Second Day of Easter, the First Day of Summer, 1 May, Ascension Day, the Second Day of Whit Sunday, the Banking Holiday (first Monday in August) and the Second Day of Christmas.

Major-holiday pay is paid for work on: New Year's Day, Good Friday, Easter Day, Whit Sunday, 17 June (the national day of Iceland), Christmas Day and Christmas Eve and New Year's eve after 12:00 noon.

Other rules apply to shift work.

Vacation

Minimum vacation

Differentiation must be made between the vacation days the employee earns with his/her work on the labor market, on the one hand, and the vacation pay every employer pays in addition to the wages for work, on the other hand.

Vacation days

An employee who has worked a full vacation year, from 1 May to 30 April, has the right to 24 days vacation. It makes no difference whether the employee has changed employers during the period. Those who have worked a shorter period of time have the right to proportional vacation days in which instance the focus is on the employee earning two vacation days for every worked month.

When the employee takes his/her vacation, Saturdays, Sundays and holidays are not counted as vacation days.

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 vaktaálág 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 samfelld starf hjá sama atvinnurekanda eða í sömu starfsgrein.

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

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.

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

Aðrar reglur gilda um vaktavinnu.

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 24 daga orlofi. Ekki skiptir máli þótt hann hafi skipt um vinnuveitanda á tímabilinu. Þeir sem unnið hafa skemur eiga rétt á hlutfalli 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.

Vacation pay

Through his/her work with the employer, the employee earns the right to pay during vacation. The vacation pay is stated on the payslip of the employee. The minimum vacation pay is 10.17% of all wages. This equals pay for 24 days.

Wages during vacation is paid by different means:

- The employer withholds the vacation pay and pays it when the employee goes on vacation in the next vacation year. Upon every payment of wages the employer divides the vacation pay by the employee's regular day-work hourly pay; thus calculating how many day-work hours the vacation pay amounts to. The employee accumulates such hours throughout the vacation year. When the employee goes on vacation in the following vacation year, the total number of these hours is calculated and multiplied by the day-work hourly pay in effect at such time. The amount thus found is paid the employee less taxes and other charges.
- The vacation pay (less tax and other charges) is deposited into a vacation account, which is a special bank account in the name of the employee. The employee may withdraw his/her balance for the past vacation year after 15 May every year.
- Employees earning fixed monthly wages for day work maintain their pay when they go on vacation. Vacation pay on overtime, bonus payments or other extra payments are deposited into the vacation account.

Additional vacation

The collective agreements stipulate additional vacation, i.e. more vacation days and higher vacation pay than the minimum vacation. Employees may, on grounds of their employment period with the relevant employer or in the relevant field of work, earn a 25-29 days vacation right. In such an instance the vacation pay is from 10.64% to 12.55%. Effective as of 1 May 2010 this right increases to 30 days after 10 years of employment with the same employer and the vacation pay will become 13.04%.

Decision and notification

The employer decides after consultation with the employees when vacation is to be taken. He shall meet their requests for vacation time to the extent possible in respect of the operation. When the employer has completed checking the wishes of the employees, he/she shall announce as soon as possible, at the latest one month before the beginning of vacation, when the vacation shall begin unless special circumstances prevent this.

Illness during vacation

If illness prevents the employee from taking vacation at the time designated by the employer, the employee has the right to vacation outside of the summer vacation period, however, not later than the employee's vacation ending before 31 May of the following year. The employee has the right to pay during illness in conformity with his/her earned sick-leave right and the provisions of the collective agreements thereon.

If the employee becomes ill after his/her vacation has begun, his/her supplementary vacation rights shall be as stated in the collective agreements. If the employee meets the conditions stated therein, he/she has the right to supplementary vacation equaling the time the employee was provably ill.

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 orlofslaununum 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 – 29 daga orlofsrétt. Orlofslaun eru þá frá 10,64% til 12,55%. Hinn 1. maí 2010 lengist rétturinn eftir 10 ára starf í sama fyrirtæki í 30 daga og orlofslaunin verða 13.04%.

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.

Ef starfsmaður verður veikur eftir að orlof hans er hafið fer um rétt hans til uppbótarorlofs skv. kjarasamningum. Ef hann uppfyllir þau skilyrði sem þar koma fram á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vöruðu.

Differentiation is made as to whether the employee became ill during vacation in Iceland or abroad. If an employee becomes ill during vacation abroad the requirement is, among other things that the illness is of such serious nature that it results in hospitalization and lasts longer than 6 days. The employee shall notify the employer about his/her illness on the first day of illness.

Sick-leave rights

Employee's illness and accident

An employee, who becomes incapable to work because of illness or accident, has the right to wages from his/her employer during the illness. When such right has been fully exercised the employee may have a right to payments by the sick-fund of the trade union or a daily allowance from the State Social Security Institute.

The employee's right to pay by the employer is based on the work time with the relevant employer. The right of skilled construction workers, however, is based on their worked time in the field of work.

The employee earns the right to pay for two days for every worked month. The employee thus has two days after one month of employment, four days after two months of employment, etc. The right to pay during illness is a total right over a 12-month period irrespective of the type of illness. When an employee becomes ill the focus is 12 months back and the paid sick-leave days are deducted from the right the employee has earned according to the collective agreements.

The length of the sick-leave right is somewhat different between the various collective agreements.

Workers

- During the first year of employment with the same employer two days are paid at full pay.
- After one year of employment with the same employer one month is paid at full pay.
- After two years of employment with the same employer one month at full pay is paid and one month at day-work pay.
- After three years of employment with the same employer one month at full pay is paid and two months at day-work pay.
- After five years of employment with the same employer one month at full pay is paid and one month at full day-work pay (i.e. regular day-work pay, bonus and shift differentials) and two months at regular day-work pay.

Skilled metal workers

- The first six months with the same employer: two days at full pay for every worked month.
- After six months of consecutive employment with the same employer: one month at full pay.
- After two years of consecutive employment with the same employer: one month at full pay and one at day-work pay.

Gerður er greinarmunur á hvort starfsmaður veikist í orlofi á Íslandi eða erlendis. Ef starfsmaður verður veikur í orlofi erlendis er m.a. gerði sú krafa að veikindin séu það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar og standi lengur en 6 sólarhringa. 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 heildarréttur 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.

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.

- After three years of consecutive employment with the same employer: one month at full pay and two at day-work pay.

Skilled construction workers

- The first six months in the field of work upon completion of the journeyman's exams: two days at full pay for every worked month.
- After six months of consecutive employment in the field of work: one month at full pay.
- After one year of consecutive employment in the field of work: one month at full pay and one at day-work pay.
- After three years of consecutive employment in the field of work: one month at full pay and two at day-work pay.

Electricians

- During the first year of employment with the same employer: two days at the fixed wages for every worked month.
- After one year of employment with the same employer: one month at the fixed wages.
- After three years of employment with the same employer: two months at fixed wages.
- After five years of employment with the same employer: two months at fixed wages and one month at the day-work pay.

The aforementioned collective agreements also contain provisions on the transfer of earned rights between employers; however, the rules on this vary between the agreements. The general rule is that an employee who has worked for 3 or 5 years with the same employer may transfer a part of his/her earned rights to a new employer.

If an employee becomes incapable of working due to an accident at work or if the employee has an accident on his/her direct route to or from work, also if an employee becomes ill from a work-related illness, the employee shall maintain his/her day-work pay for three months in addition to the aforementioned sick-leave right. This additional right is an independent right and does not affect the employee's other sick-leave rights.

The employer may request the employee to provide a medical certificate stating that he/she was incapable of working because of illness or accident. The employer pays for the medical certificates he/she requests provided that the illness was notified on the first day of illness.

Illness of employees' children

If an employee needs to care for his/her sick children under the age of 13 and if other care cannot be arranged, the employee shall maintain his/her day-work pay and the shift differential (if applicable). During the first year of employment with the same employer the employee has the right to two days per every worked month until the right becomes 12 days per every 12-month period.

Accident insurance

The employer is obligated to take out insurance for his employees against death, permanent disability and/or temporary disability resulting from accidents at work or en route from home to the workplace and from the workplace to the home.

- 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.

Ofangreindir kjarasamningar kveða einnig á um flutning áunninna réttinda milli vinnuveitanda, 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 unninn mánuð, þangað til rétturinn verður 12 daga á hverju tólf mánaða tímabili.

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.

If an employee stays outside of his home because of his work, the venue where he stays replaces the home, and in such instance the insurance also covers normal travel between the home and the venue of stay.

Termination of employment contracts

The principal rule in Iceland is that employers and employees are equally authorized to cancel employment contracts without stating the reason for this. Employees are generally hired without time limits, in which instance the employment contract is cancelled with a termination notice period as stated in the collective agreements. The employment-termination notice is mutual and such employment cancellations shall be in writing and in the same language as the employee's employment contract. The employee has the right to an interview regarding the end of his employment and the reason for the termination of his employment. The length of the employment-termination notice varies between the collective agreements.

Workers

- During the first two weeks of employment there is no employment-termination notice.
- After two weeks of consecutive employment with the same employer: 12 calendar days.
- After three months of employment with the same employer: one month based on the last day of the month.
- After three years of employment with the same employer: three months based on the last day of the month.

Skilled metal workers

- During the first year of employment: two weeks based on the end of the week.
- After one year in the field of work: one month based on the end of the month.
- After three years in the field of work: two months based on the end of the month.
- After five years with the same undertaking: three months based on the end of the month.

Skilled construction workers

- During the first year of employment: two weeks based on the end of the week.
- After one year in the field of work: one month based on the end of the month.
- After three years in the field of work: two months based on the end of the month.
- After five years in the field of work: three months based on the end of the month.

Electricians

- Upon employment, unless limited to certain period of time: one month based on the end of the month.
- After three years of consecutive employment with the same employer: two months based on the end of the month.
- After five years of consecutive employment with the same employer: three months based on the end of the month.

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 ráðningarsamningum 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.

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 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

End of employment

The aforementioned collective agreements contain provisions on longer employment-termination periods at the end of employment of employees who have reached a high real age and work seniority (both conditions met):

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

The employee, however, may resign from work at three months notice.

Dues to the pension funds and trade unions

Dues to pension funds

According to law and the collective agreements, the employee pays a 4% pension-fund due on all his/her wages and by the same token, the employer pays 8%.

If the employee makes a an additional contribution of at least 2% to a special savings fund with his/her pension fund, the counter contribution by the employer shall be 2%.

Membership fee to trade unions

The trade unions are open to all employees in the relevant field of work at the union's area. They are the lawful social partner negotiating the wages and employment terms of their members. The employer is obligated to withhold from the employee's wages his/her membership fee for the relevant trade union according to the rules thereon stated in the collective agreements. The membership fees are generally 1% of the wages and this deductible item is stated in the payslip.

Dues to sick funds, vacation funds and education funds

Employers are obligated to pay dues to the trade unions' sick funds and vacation funds, according to the rules stated in the collective agreements. The collective agreements also state the contributions by employers to the education funds.

Other provisions

The collective agreements have various other provisions on the rights and duties of employers and employees, for example, on employment contracts and their contents, payments for calls to work and standby shifts, deductibles from the wages because of absence from work, provisions on travel and living expenses when working outside of the defined work area, working clothes and the workplace facilities, damage to the clothes and items of employees, work-group supervision and work foremanship, the election of shop stewards and their rights at the workplace, etc. The collective agreement of general workers contains various special provisions regarding certain groups of workers, for example, construction workers, machine operators, drivers, workplace-cafeteria workers, fish-processing workers, general industrial workers and cleaning workers.

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.

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 8%.

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 almennt 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 upphald 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 mótuneyta, fiskvinnslufólki, iðnverkafólki og ræstingafólki.

Stéttarfélög veita nánari upplýsingar um efni kjarasamninga.

[Atvinnurekandi]
 [Heimilisfang]
 [kt.]

Launaseðill

[Starfsmaður]
 [Heimilisfang]
 [kt.]

Starfsheiti Verkamaður

Launatímabil	1.-30.09 2008
Útborgunardagur	10/1/08
Samtals laun	198,529
Samtals frádráttur	64,849
Útborguð laun	133,680

Laun lögð inn á bankareikning:

Launaliðir	Tímar	Taxti	Launaupphæð	Samtals frá áramótum
Dagvinna	173.33	860.85	149,211	1,342,900
Yfirvinna	20	1549.56	30,991	278,921
Annað	0	0	-	-
Annað	0	0	-	-
Orlof		10.17%	18,327	164,939
Samtals launaliðir			198,529	

Frádráttarliðir	Prosent	Gjöld	Samtals frá áramótum
Lífeyrissjóður	4.00%	7,941	71,470
Viðbótarsparnaður	2.00%	3,971	35,735
Stéttarfélag	1.00%	1,985	17,868
Annað			
Staðgreiðslustofn		186,617	
Skatthlutfall	35.72%	66,660	
Persónuafsláttur		34,034	
Skattgreiðsla		32,626	
Orlof lagt í banka		18,327	
Samtals frádráttarliðir		64,849	
Útborguð laun		133,680	

Orlof frá 1. maí 2008 91,633

Fritökuréttur: