



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

Excerpt from the collective wage agreements

Réttindi og kjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði

Útdráttur úr kjarasamningum



Issued in February 2016

The Contract shall enter into effect on 1 January 2016

Wages will next change according to the collective wage agreements on 1 May 2017.

Gefið út í febrúar 2016

Samningurinn gildir frá 1. janúar 2016

Laun breytast næst skv. kjarasamningum 1. maí 2017



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

Excerpt from the collective wage agreements

Réttindi og kjör erlendra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði

Útdráttur úr kjarasamningum

Issued in February 2016

The Contract shall enter into effect on 1 January 2016

Wages will next change according to the collective wage agreements on 1 May 2017.

Gefið út í febrúar 2016

Samningurinn gildir frá 1. janúar 2016

Laun breytast næst skv. kjarasamningum 1. maí 2017

Contents:

The Icelandic labour market pgs. [2](#)
Wages and other wage factors pgs. [4](#)
Working hours, rest periods and lunch/meal and coffee breaks pgs. [8](#)
Vacation pgs. [10](#)
Sick-leave rights pgs. [14](#)
Termination of employment contracts pgs. [18](#)
Dues to the pension funds and trade unions pgs. [22](#)
Other provisions pgs. [22](#)

The Icelandic labor market

Access to the labour market

Iceland is a member state of the EEA, the European Economic Area; hence citizens of EU and EFTA member states are authorised to come to Iceland in search of employment and to become employees of Icelandic undertakings either residence- or without a special work permit. They must however apply for an ID number and register their domicile in Iceland. For further information: www.skra.is. Citizens of other states are not authorised to work in Iceland without work or residence permits unless the exemption provisions of law allow it.

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 collective agreement. This also applies to all employees of enterprises who are outside of the employer organisations or have not themselves entered into collective agreements with trade unions. The agreements of individual employees and employers on inferior terms of employment than stated in the collective agreements are invalid and not binding for the employee.

Special rules apply as regards 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, they have rights according to Icelandic collective agreements regarding minimum pay and other terms of employment as well as the right to vacation time and vacation pay. In addition, the rules on maximum work hours and minimum rest must be complied with. The law stipulates their right to pay in situations regarding sickness or accident. The employees of temporary work agencies must at the very least enjoy the same wages and other terms of employment as if they had been directly recruited by the user company to undertake the same work.

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 honoured in respect of foreign workers. If there are any grounds for suspicion of a breach of the rights of a foreign employee, the shop

Efnisyfirlit:

Íslenskur vinnumarkaður	bls. 3
Laun og aðrir launaþættir	bls. 5
Vinnutími, hvíldartími og neysluhlé	bls. 9
Orlof	bls. 11
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: www.skra.is. Ríkisborgurum annarra ríkja er óheimilt að starfa hér á landi án atvinnu- og dvalarleyfa, nema undanþáguákvæði laga heimili.

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 starfsgreini 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.

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 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.

steward has the right to review documents pertaining to 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 authorisations as the shop steward to review documents.

In the event of any suspicion of any 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 labour market. Collective agreements generally contain more detailed information on individual agreement provisions and more rights than are described herein, and it is, therefore, important that workers familiarise themselves with the collective wage agreement that applies to their work. The employment terms of store and office workers are not addressed herein.

Wages and other wage factors

Minimum wages

All employers in Iceland are under obligation to 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 (2016):

Cleaning	ISK 244.517
Fish processing	ISK 249.500
Construction work	ISK 251.211
Machine operators	ISK 258.402
Work in restaurant and catering	ISK 249.500

The minimum wages of electricians/carpenters/painters/plumbers/skilled metal workers with journeyman's diploma and qualified welders: ISK 339.167.

The minimum wages of chefs/waiters/butchers with journeyman's diploma: ISK 332.033.

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

Notwithstanding above provision, the minimum income is ISK 260.000 per month for a full-time position, i.e. 173,33 hours worked per month (40 hours per week) for an employee who has reached the age of 18 and has worked for at least six months in the same company (a minimum of, however, 900 hours).¹

¹ Every month, an extra compensation shall be paid on top of the wages of those employees who do not attain the above income. In this connection, wages mean any payments, including any type of bonus payments or allowances and extra pay, that accrue within the period of the above working hours. Pay for overtime work carried out in excess of the 173,33 hours per month and payments to cover expenses paid are not included in this context.

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 oft að finna nánari útfærslur á einstökum samningsákvæðum og meiri rétt en hér lýst og því er mikilvægt að starfsmenn kynni sér þann kjarasamnings sem þeir vinna eftir. 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 (2016):

Ræstingar	kr. 244.517
Fiskvinnsla	kr. 249.500
Byggingavinna	kr. 251.211
Tækjastjórn	kr. 258.402
Veitingastörf	kr. 249.500

Lágmarkslaun rafiðnaðarmanna/trésmiða/málara/múrara/málara/pípara/málmiðnaðarmanna með sveinspróf og málmsuðumanna með hæfnisvottun kr. 339.167

Lágmarkslaun matreiðslumanna/framreiðslumanna/kjötiðnaðarmanna með sveinspróf 332.033

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

Þrátt fyrir það sem að framan segir skulu lágmarkstekjur vera kr. 260.000 á mánuði fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), 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 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

Wages according to the collective agreements will change on 1 May 2017 and 1 May 2018, unless the collective agreements are terminated. In such case, the termination will take effect as appropriate on 1 April 2017 or 2018.

Hence, information must be sought with the relevant trade union about the wage scales in effect.

Earned rights due to work abroad

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

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

December and vacation supplements

Employees who are employed during the first week of December or who 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. A full year's employment is 45 weeks or more excluding vacation time. The December supplement shall be paid not later than 15 December. The December supplement in 2016, is ISK 82.000, in 2017, it is ISK 86.000 and in 2018, it is ISK 89.000.

Employees who are employed at the turn of the months April/May or who 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. A full year's employment is 45 weeks or more excluding vacation time. The payable vacation supplement in the summer of 2016 is ISK 44,500. The vacation supplement in 2017 is ISK 46,500 and is ISK 48,000 in 2018.

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 251.211, for example, his hourly pay for regular day work is ISK 1.449,32. The hourly pay of workers at restaurants and hotels is found by dividing the monthly pay by 172.

Laun skv. kjarasamningum taka breytingum, 1. maí 2017 og 1. maí 2018. nema kjarasamningnum verði sagt upp og tekur uppsögnin þá gildi eftir atvikum 1. apríl 2017 eða 2018.

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 fyrri 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. Fullt ársstarf telst 45 vikur eða meira fyrir utan orlof. Desemberuppbót greiðist eigi síðar en 15. desember. Desemberuppbót árið 2016 er kr. 82.000, árið 2017 er hún kr. 86.000 og árið 2018 er hún kr. 89.000.

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 2016 er kr. 44.500. Orlofsuppbót árið 2017 er kr. 46.500 og kr. 48.000 árið 2018.

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. 251.211 þá er tímakaup í dagvinnu kr. 1.449,32. Tímakaup starfsfólks í veitinga- og gistihúsum fæst með því að deila með 172 í mánaðarlaunin.

Overtime and major-holiday pay

Overtime is paid at an hourly rate corresponding to 1.0385% of the monthly wages for regular day work.

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

If the monthly wages of a construction worker amount to ISK 251.211, for example, the hourly overtime pay is ISK 2.608,82 and the hourly pay for work on major holidays is ISK 3.454,15.

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.

A pay slip must accompany each wage payment. All payments must be itemised on the payslip, such as day work, overtime and major-holiday work. All deductions must also be itemised.

Working hours, rest periods and meal and coffee breaks

Working hours

Regular day work is carried out on Mondays to Fridays, 8 hours per day (40 hours per week) within the day-work period. The regular day-work period begins at 7:00. The end of the day-work period, however, 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. The employee and the employer negotiate when the regular day work shall be carried out during this period. The day-work hours may be transferred, by means of a written agreement between the employee and the employer, between days so that the weekly work obligation can be completed in less than five whole working days.

Overtime begins when the employee has completed full day-work hours. 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 if 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.

Yfirvinnukaup og stórhátíðarkaup

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 byggingaverkamanns eru t.d. kr. 251.211 þá er tímakaup í yfirvinnu kr. 2.608,82 og tímakaup í stórhátíðarvinnu kr. 3.454,15.

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) 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 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 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 uppþótarhvíld 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.

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.

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

Public holidays

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 consecutive employment 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 the following days: Maundy Thursday, the Easter Monday, the First Day of Summer, 1 May, Ascension Day, Whit Monday, the Banking Holiday (first Monday in August) and the day after Christmas.

Major-holiday pay is paid for work on the following days: New Year's Day, Good Friday, Easter Day, Whit Sunday, 17 June (the national day of Iceland) and Christmas Day. Christmas Eve and New Year's Eve major-holiday pay is paid 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 in the labour 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 a minimum of 24 vacation days. It makes no difference whether the employee has

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.

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

Vaktavinna

Í flestum kjarasamningum er heimild til að vinna á vöktum sem ná til hluta eða allra starfsmanna fyrirtækisins. Greitt er vaktaálag 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 fyrr 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) og jóladag. Á aðfangadag jóla og gamlársgdag er greitt stórhátíðakaup 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 að lágmarki 24 daga orlofi. Ekki skiptir máli þótt hann hafi skipt um vinnuveitanda á tímabilinu. Þeir sem

changed employers during the period. Those who have worked a shorter period of time have the right to a proportional number of 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.

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 corresponds to pay for 24 days.

Wages during vacation are 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 to the employee less taxes and other charges.
- The vacation pay (less taxes 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 the basis of their employment term with the relevant employer or in the relevant field of work, earn entitlement for 25–30 vacation days. In such an instance, the vacation pay is from 10,64% to 13,04%.

Decision and notification

The employer decides, in 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 and 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 is entitled to go on vacation outside of the summer vacation period. Vacation thus taken, however, must be completed before 31 May of the following

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 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 25–30 daga orlofsrétt. Orlofslaun eru þá frá 10,64% til 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.

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

year. The employee has the right to pay during illness in accordance with his/her earned sick-leave rights and the provisions of the collective agreements thereon.

In the event that an employee falls so ill while on holiday in Iceland, in a country within the EEA area, Switzerland, the US or Canada that he is unable to enjoy the holiday, he must notify his employer of such event on the first day of illness by means of e.g. telegraph, e-mail or other verifiable manner unless force majeure circumstances prevent him from doing so, in which case he must send notification as soon as such circumstances are alleviated. If the employee meets the notification requirement, the illness lasts for more than 3 full days and he notifies the employer within that time of the name of the doctor from whom he is receiving medical care or who will issue a medical certificate, he shall be entitled to additional holiday leave for the same length of time as his illness demonstrably lasted. In the above circumstances, the employee must always provide confirmation of illness in the form of a doctor's certificate. The employer is entitled to have a physician examine an employee who has fallen ill during his/her holiday. As far as is possible, additional holiday leave shall be granted at the time requested by the employee during the period from 2 May to 15 September, except where special circumstances apply. The same rules as stated above apply to accidents during holidays. 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 of working 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 be entitled to payments from the sick-fund of the trade union or a daily allowance from Tryggingastofnun ríkisins (Social Insurance Administration).

The employee's entitlement to pay from 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 their 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 the previous 12 months, and previously paid sick-leave days are deducted from the right the employee has earned according to the collective agreements.

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 voruðu. 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 right varies somewhat between the various collective agreements:

Workers

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

Chefs/waiters/butchers

- 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 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 day-work pay.

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.

Matreiðslumenn/framreiðslumenn/kjötiðnaðarmenn

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

The aforementioned collective agreements also contain provisions on the transfer of earned rights between employers. Rules, however, 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, as well as 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 premium (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. 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 authorised 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 right to terminate employment is mutual. Any termination of employment shall be in writing and in the same language as the employment contract of the employee. The employee has the right to an interview regarding the end of his employment and the reason for the termination of his employment.

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 viðbótarrettur 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.

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 employment-termination notice varies between different 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.

Chefs/waiters/butchers

- First month of employment: no termination notice.
- After one month with the same employer: one month based on the end of the month.
- After one year of consecutive employment with the same employer: two months based on the end of the month.
- After two years of consecutive employment with the same employer: three months based on the end of the month.

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 certain biological age and length of service (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 with 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 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

Matreiðslumenn/framreiðslumenn/kjötiðnaðarmenn

- Fyrsti mánuður í starfi: enginn uppsagnarfrestur.
- Eftir einn mánuð hjá sama vinnuveitanda: einn mánuður m.v. mánaðarmót.
- Eftir eitt ár í starfi hjá sama vinnuveitanda: tveir mánuðir m.v. mánaðarmót.
- Eftir tvö ár í starfi hjá sama vinnuveitanda: þrjú mánuðir m.v. mánaðarmót.

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.

Dues to the pension funds and trade unions

Dues to pension funds

According to law and the collective agreements, the employee pays pension-fund dues of 4% on all his/her wages, and by the same token, the employer pays 8% (8,5% from 1st of July 2016).

If the employee makes an additional contribution of at least 2% to a supplementary savings fund, the matching contribution from the employer shall be 2%.

Membership fee to trade unions

The trade unions are open to all employees in the relevant field of work in the union's area. They are the lawful social partner negotiating the wages and employment terms of their members. The employer is under obligation 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 0,7–1% of the wages, and this deductible item is stated in the payslip.

Dues to sick funds, vacation funds and vocational 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 provide for contributions from employers to vocational education funds.

Other provisions

The collective agreements contain various other provisions on the rights and duties of employers and employees. Examples include provisions on employment contracts and their contents, payments for calls to work and standby shifts, deductibles from 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 personal property 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, such as construction workers, machine operators, drivers, workplace-cafeteria workers, fish-processing workers, general industrial workers and cleaning workers.

The unions can provide further information on the substance of the collective 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 8% (8,5% frá 1. júlí 2016).

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.

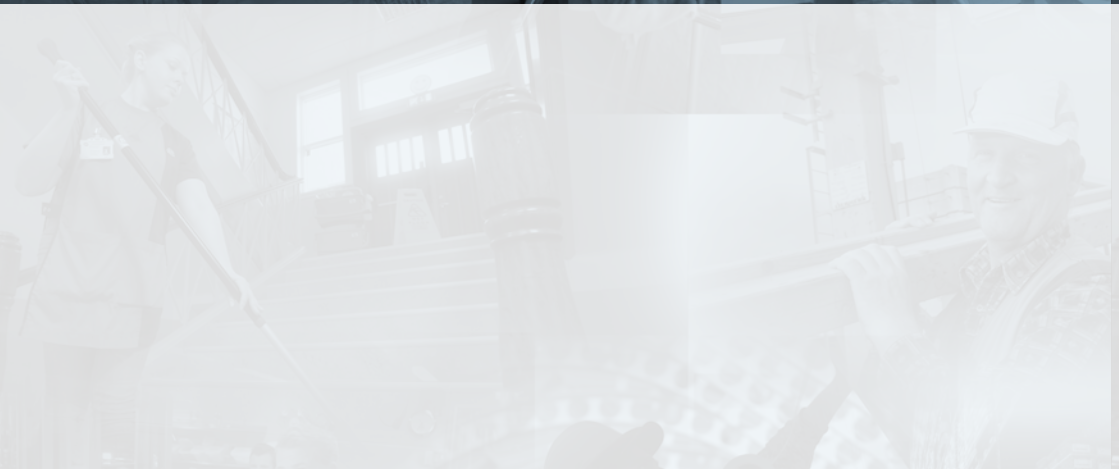
Iðgjald til sjúkrasjóðs, orlofssjóðs og starfsmenntasjóðs

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 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 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



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