

1. Kafi – Réttindi launafólks

1.1 Vinnutími - reglur um lágmarkshvöld

Um vinnutíma starfsmanna er fjallað í lögum um aðbúnað, öryggi og hollustu á vinnustöðum og í kjarasamningum.

1.1.1 Helstu meginreglur um vinnutíma starfsmanna

- 11 klst. samfelld lágmarkshvöld á hverju 24 klst. tímabili.
- Einn hvíldardagur á viku í beinu framhaldi af daglegri lágmarkshvöld, þ.e. 35 klst. samfelld hvöld.
- Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínúta hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir.
- Hámarksvinnutími á viku skal að meðaltali ekki vera lengri en 48 virkar vinnustundir, að yfirvinnu meðtalinni.
- Ef nauðsynlegt er að skerða daglega eða vikulega lágmarkshvöld skal veita starfsmönnum samsvarandi hvöld síðar.

1.1.2 Dagleg lágmarkshvöld

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvöld. Verði því við komið skal dagleg hvöld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00. Frítökuréttur skapast þegar dagleg lágmarkshvöld er skert.

Þegar vaktavinna er annars vegar er heimilt að stytta daglegan lágmarkshvöldartíma við vaktaskipti í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af dagvakt yfir á næturvakt og öfugt. Að jafnaði skal ekki reyna á þetta frávik oftar en einu sinni í viku.

1.1.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvöld einu sinni í viku. Gera þarf greinarmun á frídegi og hvíldardegi. Starfsmenn eiga almennt rétt á tveimur frídögum í viku hverri en aðeins annar þeirra telst hvíldardagur. Vikulegur hvíldardagur skal, að svo miklu leyti sem því verður við komið, vera á sunnudegi. Heimilt er með kjarasamningi að fresta vikulegum frídegi.

1.1.4 Hámarksvinnutími á viku

Hámarksvinnutími starfsmanna á viku að yfirvinnu meðtalinni skal ekki vera umfram **48 klukkustundir** að meðaltali á hverju fjögurra mánaða tímabili. Heimilt er í kjarasamningi að reikna út þetta meðaltal miðað við 6 eða 12 mánaða tímabil.

1.1.5 Virkur vinnutími

Til þess að tími teljist til vinnutíma þarf starfsmaður að vera til staðar, vera tiltækur fyrir vinnuveitanda og vera við störf. Uppfylla þarf öll þessi þrjú skilyrði samtímis. Umsamin vinnuhlé og sérstakir frídagar falla ekki undir þessa skilgreiningu þótt greiðslur komi fyrir. Þetta hefur í för með sér að mismunur er á greiddum tíma og vinnutíma.

1.1.6 Næturvinnustarfsmenn

Vinnutími næturvinnustarfsmanna skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili. Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Næturvinnustarfsmenn sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega verða rakin til vinnutíma skulu þegar kostur er færðir til í dagvinnustörf sem henta þeim.

1.2 Nánar um reglur um lágmarkshvöld – vaktavinnufólk

1.2.1 Meginreglan um samfellda 11 klukkustunda lágmarkshvöld á sólarhring

Vinnutíma starfsmanns skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags fái hann a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvöld. Með byrjun vinnudags er átt við venjulegt upphaf vinnu viðkomandi starfsmanns eða starfshóps. Í vaktavinnu er miðað við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Verði því við komið, skal dagleg hvöld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00. Þegar þau tilvik koma upp að starfsmaður lýkur vinnudegi það seint að minna en 11 klst. eru til venjubundins upphafs næsta vinnudags, á hann ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en 11 klst. eru liðnar og skerðast launin ekki við það.

Dæmi 1: Venjubundinn vinnutími starfsmanns hefst kl. 8:00 á mánudegi. Starfsmaður vinnur til kl. 23:00 þann dag. Hann tekur að lokinni vinnulotu 11 klst. hvöld. Starfsmaður á því að mæta til vinnu kl. 10:00 á þriðjudegi, án skerðingar á launum. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klukkustunda tímabili fari umfram 13 klukkustundir.

1.2.2 Frávik frá 11 klukkustunda daglegri lágmarkshvöld – undantekningarákvæði

Undir vissum kringumstæðum er heimilt að víkja frá meginreglunni um 11 klukkustunda lágmarkshvöld á sólarhring.

Við skipuleg vaktaskipti er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klukkustundir t.d. þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Þar sem hér er um að ræða frávik frá meginreglunni um 11 klukkustunda samfellda hvöld verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oft en einu sinni í viku. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvöld í allt að 8 klukkustundir og lengja vinnulotu í 16 klukkustundir, þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa o.s.frv., má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

1.2.3 Vikulegur frídagur

Á hverju 7 daga tímabili á starfsmaður rétt á a.m.k. einum vikulegum hvíldardegi sem tengist beint daglegum hvíldartíma og er við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Hann á því rétt á 35 klst. samfelldri hvíld (11 +24) einu sinni í viku. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi.

Dæmi 2: Starfsmaður er kallaður út á laugardegi og vinnur til kl. 24:00. Hann á hvíldardag á sunnudegi (24 klst.). Hann fær þannig 8 klst. hvíld í tengslum við sinn vikulega hvíldardag. Það vantar 3 klst. upp á að hann hafi fengið fulla 11 klst. hvíld í tengslum við hvíldardaginn. Til að ná hvíldinni á hann ekki að mæta fyrr en kl. 11:00 á mánudagsmorgni.

Heimilt er að víkja frá meginreglunni um vikulegan hvíldardag með samkomulagi á vinnustað eða ef um það hefur verið samið í kjarasamningi. Skal þá haga töku hvíldardaga þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

1.2.4 Frítökuréttur

Ljúki starfsmaður vinnudegi það seint að minna en 11 klukkustundir eru til venjubundins upphafs næsta vinnudags, skal starfsmaður ekki mæta aftur til vinnu fyrr en 11 klukkustundir eru liðnar. Hafi stjórnandi hins vegar metið það svo að brýn nauðsyn sé til þess að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klukkustunda samfelldri lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur sem er 1½ klukkustund fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir.

Dæmi 3: Ef dæmi 2 hér að ofan er notað, en aðstæður eru þannig að starfsmaður er sérstaklega beðinn af yfirmanni sínum um að mæta kl. 8:00 á mánudagsmorgninum, öðlast hann frítökurétt, 4,5 stundir (3 klst. x 1,5).

Nauðsynlegt er að hafa í huga að starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klukkustunda hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann

sér ekki frítökurétt. Samkvæmt kjarasamningum eru nokkur atriði sem sérstaklega valda því að frítökuréttur stofnast og er nánar hægt að lesa um það í þeim. Það er t.d. ef samfelld hvíld er rofin með útkalli og ef unnið er umfram 16 klukkustundir. Þá er aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klukkustundir. Að lokum má nefna ef unnið er á undan hvíldardegi.

1.2.5 Taka frítökuréttar eða greiðsla hluta frítökuréttar

Frítökuréttur sem starfsmaður safnar sér skal koma fram á launaseðli hans og skal veittur í hálfum eða heilum dögum. Veita skal frítöku í samráði við starfsmann og leitast við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp. Heimilt er að greiða út ½ klst (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. óski starfsmaður þess.

1.3 Bætur vegna slysa og atvinnusjúkdóma

Eftirfarandi yfirlit gefur mynd af helstu réttindum launafólks vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma sem leiða má af almennum og opinberum kjarasamningum og almennum skaðabótareglum. Yfirlitið er *ekki* tæmandi auk þess sem bótaákvæði kjarasamninga eru ekki öll eins. Bótaréttur getur einnig verið til staðar innan almannatryggingakerfisins og í sjúkrasjóðum verkafélagslaganna. Um þann rétt er ekki fjallað hér.

1.3.1 Vinnuslys

Vinnuslys er skyndilegur utanaðkomandi atburður (slys) sem veldur launamanni tjóni og sem hann verður fyrir í eða við vinnu sína eða á beinni/reglubundinni leið til eða frá vinnu.

1.3.2 Bótaréttur vegna vinnuslysa

Vinnuslys sem *ekki er að rekja til sakar atvinnurekanda*, þar á meðal slys á beinni/reglubundinni leið til eða frá vinnu, skapa sama greiðslurétt í forföllum frá vinnu og veikindi. Að auki bætast við dagvinnulaun í allt að 3 mánuði.

- Forföll vegna vinnuslysa sem greidd eru sem veikindaréttur eru ekki reiknuð með öðrum forföllum á hverjum 12 mánuðum þegar greiðsluréttur er reiknaður.
- Hvert og eitt slys skapar að auki sjálfstæðan rétt til dagvinnulauna í 3 mánuði.
- Atvinnurekandi kostar flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa, annan en þann sem Sjúkratryggingar Íslands greiða. Í kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði er tekið fram að **vinnuveitandi/atvinnurekandi** greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki.

Vinnuslys sem rekja má til sakar atvinnurekanda eða aðila sem hann ber ábyrgð á eru skaðabótaskyld samkvæmt almennum reglum. Það þýðir að allt fjárhagslegt og ófjárhagslegt tjón (miski) er greitt, hvort sem það er tímabundið tjón (launatap í forföllum) eða varanlegt (örorka).

- Atvinnurekandi ber allan sjúkra- og flutningskostnað, annan en þann sem Sjúkratryggingar Íslands greiða.
- Ef launamaður ber að hluta til ábyrgð á tjóni sínu getur það leitt til þess að sök verði skipt milli hans og atvinnurekanda með þeim afleiðingum að bætur lækka.
- Margir atvinnurekendur baktryggja sig með því að kaupa ábyrgðatryggingar vegna þeirra tjóna sem þeir bera bótaábyrgð á og ganga þá tryggingafélögin inn í réttarstöðu þeirra.

Atvinnurekendur ber að kaupa *atvinnuslysatryggingu* fyrir starfsmenn sína samkvæmt ákvæðum kjarasamninga. Tryggingin gildir að jafnaði vegna slysa á vinnustað og á eðlilegri leið til eða frá vinnu. Örorkubætur eru greiddar vegna varanlegrar örorku sem reiknuð er í prósentustigum. Dagpeningar eru greiddir vegna tímabundinnar örorku og dánarbætur vegna andláts launamanns.

Athugasemd [GEB1]: Atvinnurekandi - launagreiðandi?

1.3.3 Fritímaslys

Slys í *fritíma* sem orsaka forföll úr vinnu skapa sama greiðslurétt og veikindi. Samkvæmt sumum kjarasamningum gilda atvinnuslysstryggingar um slys sem launamenn verða fyrir í fritíma sínum.

1.3.4 Atvinnusjúkdómar

Atvinnusjúkdómur er sjúkdómur sem orsakast af vinnu. Hann er tiltekin þróun eða röð atburða sem launamaður verður fyrir við störf sín eða vegna skilyrða sem hann vinnur við og sem á nokkrum tíma leiða til sjúkdóms sem hefur áhrif á vinnufærni hans.

1.3.5 Bótaréttur vegna atvinnusjúkdóma

Atvinnusjúkdómar sem *ekki verða raktir til sakar atvinnurekanda* skapa sama greiðslurétt í forföllum frá vinnu og veikindi. Að auki bætast við dagvinnulaun í allt að 3 mánuði.

Forföll vegna atvinnusjúkdóma sem greidd eru sem veikindaréttur eru ekki reiknuð með öðrum forföllum á hverjum 12 mánuðum þegar greiðsluréttur er reiknaður.

Hver og einn atvinnusjúkdómur skapar að auki sjálfstæðan rétt til dagvinnulauna í 3 mánuði.

Atvinnusjúkdómar *sem raktir verða til sakar atvinnurekanda* eða annarra aðila sem hann ber ábyrgð á eru skaðabótaskyldir samkvæmt almennum reglum með svipuðum hætti og vinnuslys sem rakin verða til sakar atvinnurekanda. Það þýðir að allt fjárhagslegt og ófjárhagslegt tjón (miski) er greitt, hvort heldur það er tímabundið tjón (launatap í forföllum) eða varanlegt (örorka).

1.3.6 Réttarstaða við gjaldþrot

Við gjaldþrot atvinnurekanda eru bætur vegna slysa og atvinnusjúkdóma, að svo miklu leyti sem þær fást ekki greiddar úr tryggingum atvinnurekanda, greiddar úr Ábyrgðasjóði launa skv. nánari reglum þar um.

1.3.7 Nauðsynlegar ráðstafanir og betri réttur - tilkynningarskylda

Öll slys á vinnustað og atvinnusjúkdóma ber að tilkynna. Rannsókn lögreglu og Vinnueftirlitsins er nauðsynleg ef líkamstjón hefur orðið og er oft frumgagn við sönnun orsaka og skaðabótaskyldu. Nauðsynlegt er einnig að halda saman öllum kvittunum vegna útlagðs kostnaðar og eignatjóns.

Flest slys valda tjóni á líkama og heilsu. Sumar afleiðingar eru lengi að koma fram og ungt fólk telur sig oft verða fyrir minna tjóni en síðar kemur í ljós.

Í flestum tilvikum er nauðsynlegt að njóta leiðsagnar verkalyðsfélaganna, starfsmanna þeirra og lögfræðinga til þess að tryggja sönnun og að öllum réttindum samkvæmt viðeigandi kjarasamningum, tryggingum og lögum sé til haga haldið. Á vefsíðu Vinnueftirlitsins, www.vinnueftirlit.is, er hægt að tilkynna rafrænt um vinnuslys. *eða sækja sérstakt eyðublað fyrir Tilkynningar um vinnuslys til Vinnueftirlits - fiksinsins.* Í greinum nr. 79, 80 og 81 í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, greinir frá ákvæðum um tilkynningu vinnuslysa <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.htm>. Samkvæmt þeim skal tilkynna alvarleg slys á vinnustað til Vinnueftirlitsins eins fljótt sem verða má og eigi síðar en innan sólarhrings. Eyðublað fyrir tilkynningu um vinnuslys til -Sjúkratrygginga Íslands er hægt að nálgast á vef [\(http://www.sjukra.is/slys/slysstryggingar/\)](http://www.sjukra.is/slys/slysstryggingar/). (Tilkynning um slys - önnur en sjóslys).

Athugasemd [GEB2]: Þarf að setja inn rétta slóð - lendir á gamalli slóð

Athugasemd [GEB3R3]: Rétt:
<https://vinnueftirlitid.is/vinnuumhverfi/slys-sjukdomar/tilkynna-vinnuslys>

1.4 Vinnuslys og atvinnusjúkdómar – opinber vinnumarkaður

Réttur til launa vegna veikinda og slysa er venjulega talinn í *almanaksdögum* en ekki vinnudögum enda er það skýrt tekið fram í samningstexta. Fjöldi daga fer eftir því hversu langan þjónustualdur (ávinnslualdur) viðkomandi hefur.

Sérstakur viðbótaréttur er oftast nær vegna vinnuslysa, slysa á beinni leið til og frá vinnu eða atvinnusjúkdóma. Þetta nær

þó ekki til þeirra ríkisstarfsmanna sem lengstan veikindarétt hafa (273 daga og 360 daga). Viðbótarrétturinn er eingöngu bundinn við greiðslu dagvinnulauna í allt að þrjá mánuði og kemur til viðbótar ef á þarf að halda þegar dagafjöldinn, sem fylgir veikindaréttinum, hefur verið tæmdur.

1.4.1 Laun á meðan á óvinnufærni stendur – fjárvistum vegna vinnuslyss, slysadagpeningar og tryggingar

Greiða ber starfsmanni laun frá upphafi **fjarvista óvinnufærni** þegar um vinnuslys eða slys á beinni/eðlilegri leið til og frá vinnu er að ræða. Ef starfsmaður er óvinnufær vegna þess háttar slyss í minnst 10 daga, greiða Sjúkratryggingar Íslands dagpeninga (slysadagpeninga) frá og með 8. degi eftir að slysið varð. **Stofnun/atvinnurekandivinnuveitandi** á rétt þessum greiðslum fyrir þann tíma sem viðkomandi er á launum en eftir það renna þær til starfsmanns. Sjá nánar 11. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga, og upplýsingar á vef - **Sjúkratrygginga Íslands** (<http://www.sjukra.is/slys/slysatryggingar/>) um slysatryggingar og (<http://www.sjukra.is/slys/slysatryggingar/til-hvada-slysa-taka-tryggingarnar/vinnuslys/>) um vinnuslys. Tilkynning um vinnuslysið þarf að hafa borist Sjúkratryggingum Íslands til þess að dagpeningar (slysadagpeningar) verði greiddir. Auk slysadagpeninga kann að stofnast réttur til annarra bóta slysatrygginga frá Sjúkratryggingum Íslands svo sem örorku- og dánarbóta. Starfsmenn er almennt slysatryggðir fyrir dauða eða varanlegri örorku vegna vinnuslysa, þ.e. slysa sem þeir verða fyrir í starfi eða á eðlilegri leið til og frá vinnu o.s.frv. Hjá flestum stéttarfélögum ríkisstarfsmanna en þó ekki öllum gilda um þetta reglur nr. 310/1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi. Kröfum um greiðslu samkvæmt nefndum reglum ber að beina til embættis ríkislögmanns. Frekari upplýsingar eru á vefsíðunni undir slysatryggingar vegna örorku eða dauða. Örorka eða andlát vegna vinnuslyss eða annarra ástæðna skapar jafnan rétt hjá hlutaðeigandi lífeyrissjóði. Flestir ríkisstarfsmenn eru í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins.

Athugasemd [GEB4]: Orðalag?

Athugasemd [GEB5]: Taka hlekk úr texta og tengja við nafnið??

1.4.2 Útlagður kostnaður vegna vinnuslyss

Starfsmanni ber að fá greidd þau útgjöld sem hann hefur orðið fyrir vegna vinnuslyss og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

Tilkynning um vinnuslysið þarf að hafa borist Sjúkratryggingum Íslands til þess að hún bæti þann hlut af kostnaði starfsmanns sem henni ber samkvæmt nefndu lagaákvæði. Fylla þarf út eyðublaðið með tilliti til þess hvernig stofnun kys að haga uppgjöri á útgjöldum starfsmanns vegna vinnuslyss en það er hægt með tvennum hætti. Annars vegar þannig að Sjúkratryggingar Íslands greiði starfsmanni það sem henni ber og stofnun greiði honum það sem á vantar útlagðan kostnað. Hins vegar getur stofnun greitt starfsmanni allan útlagðan kostnað og fengið endurgreitt frá Sjúkratryggingum Íslands hennar hluta. Sjúkratryggingar Íslands bætir útgjöld í þeim tilvikum þegar starfsmaður er óvinnufær vegna vinnuslyss í minnst 10 daga en þó er heimilt að víkja frá þessu skilyrði, sjá nánar 10. gr. laga nr. 45/2015. Sjá nánar 27. gr. laga nr. 117/1993.

1.4.3 Samráðsnefnd um veikindarétt

Sérstök samráðsnefnd skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt. Nefndin er skipuð fulltrúum samningsaðila að samkomulagi BHM, BSRB og KÍ annars vegar við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborg og Launanefnd sveitarfélaga hins vegar frá 24. október 2000. Fulltrúar í nefndinni eru samtals sex, þ.e. þrír frá hvorri hlið.

1.4.4 Slysatryggingar vegna örorku eða dauða

Um rétt til slysatrygginga vegna örorku starfsmanns eða dauða fer eftir því sem segir í kjarasamningi og eru sérstakar reglur frá árinu 1990 um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi og utan starfs. Hjá starfsmönnum sveitarfélaga er það aðallega í kjarasamningum og sömu réttindi hvort sem slys verður í starfi eða utan. Í kjarasamningum er oftast nær kveðið á um tryggingar í 7. kafla. Þar er yfirleitt vísað til sérstakra reglna fjármálaráðherra að því er varðar skilmála slysatrygginga, þ.e. annars vegar vegna slysa í starfi og hins vegar vegna slysa utan starfs (í frítíma). Samkvæmt þeim er varanleg örorka eða dauði vegna slyss tryggð en með mismunandi hætti eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Almennt gilda sömu reglur einnig um embættismenn. Sjá nánar reglur kjaranefndar frá 18. júní 2003 og úrskurð Kjaradóms frá 18. júlí 1997. Ofangreindar reglur taka til flestra hópa ríkisstarfsmanna með þeim skilmálum sem þar er kveðið á um. Þær byggja á læknisfræðilegu mati og eru með fastar

fjárhæðir sem breytast samkvæmt vísitölu neysluverðs. Þetta þýðir að fjárhagslegt tjón eða aldur og laun hins slasaða hefur ekki áhrif á bótafjárhæðir. Þannig myndu tveir starfsmenn, sem væru metnir með jafnmörg örorkustig, fá jafnháar bætur þótt örorkan gæti kostað annan þeirra starfið en hinn ekki. Um stöku hópa gilda aðrar reglur, þ.e. þegar aðilar hafa samið á annan veg í kjarasamningi. Helstu dæmin um slíkt eru kjarasamningar ríkisins við bæjarstarfsmannafélög en þó ekki við Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar. Þá hefur ríkið samið við Landssamband lögreglumanna um annars konar tryggingu og tryggingaskilmála og er sú trygging keypt hjá tryggingafélagi.

1.4.5 Réttindi starfsmanna vegna líkams- eða munatjóns

Starfsmenn sem verða fyrir líkams- eða munatjóni af hendi einstaklings sem að takmörkuðu eða engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum eigi rétt á að beina bótakröfu til launagreiðanda.

Upp hafa komið álitamál um hvert starfsmenn eigi að beina kröfu sinni vegna tjóns er þeir verða fyrir við framkvæmd starfs síns. Á þetta hefur einkum reynt þegar í hlut á starfsmaður sem í starfi sínu sinnir meðferð einstaklinga sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti geta borið ábyrgð á gerðum sínum. Hingað til hefur starfsmaður sjálfur þurft að sækja mál á hendur þeim er tjóni hafa valdið og skiljanlegt að hann veigri sér við því enda oft um að ræða veika einstaklinga. Með þessari bókun er starfsmanni kleift að beina skaðabótakröfunni til launagreiðanda í stað þess að þurfa að beina henni gegn einstaklingnum sem olli tjóninu.

1.5 Veikindaréttur

Eftirfarandi yfirlit gefur mynd af helstu réttindum launafólks til launa í veikindum. Yfirlitið er ekki tæmandi og ákvæði kjarasamninga eru ekki öll eins og ágreiningur algengur. Réttur getur einnig verið til staðar innan almannatryggingakerfisins og í sjúkrasjóðum verkalýðsfélaganna þegar lög- og kjarasamningsbundnum veikindarétti sleppir. Um þann rétt er ekki fjallað hér.

1.5.1 Greiðsluskyld forföll

Með greiðsluskyldum forföllum er átt við andlega eða líkamlega sjúkdóma eða slys sem launamaður verður fyrir utan vinnu (fritímaslys) og sem hindra hann í að sinna starfi sínu og/eða valda því að hann verður eða getur orðið óvinnufær.

1.5.2 Óvinnufærni

Með óvinnufærni er átt við að launamaður sé ófær um að sinna starfi sínu eða ófær um að mæta til starfa vegna nauðsynlegra ráðstafana til þess að koma í veg fyrir að hann verði óvinnufær.

1.5.3 Sönnun og ágreiningur

Forföll og óvinnufærni ber að sanna með læknisvottorði geri atvinnurekandi kröfu þar um samkvæmt heimildum í kjarasamningi. Í læknisvottorði eiga ekki að koma fram aðrar upplýsingar en þær sem nauðsynlegar eru enda nýtur launamaður verndar um einkalíf sitt og samband hans og viðkomandi læknis trúnaðarsamband. Ekki er því um hefðbundið læknisvottorð að ræða.

Vinnuveitandi greiðir læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé óvallt skylt að leggja fram læknisvottorð. Í almennum samningum hvílir greiðsluskylda hjá atvinnurekanda fari hann fram á að starfsmaður leggi fram læknisvottorð.

Ágreiningur er algengur um það annars vegar hvort allir sjúkdómar skapi rétt og hins vegar hvað sé óvinnufærni. T.d. er sá sem fer í lækniáðgerð að jafnaði vinnufær þegar hann fer í aðgerðina en verður síðan óvinnufær af völdum hennar. Mikilvægt er þá að kanna um hvers konar aðgerð er að ræða hverju sinni. Forföll vegna fegrunaraðgerða eru til dæmis að jafnaði ekki greiðsluskyld meðan dvöl á heilsuhæli getur verið það ef tilgangur dvalarinnar er að koma í veg fyrir að launamaður verði óvinnufær.

1.5.4 Lengd veikindaréttar — almennur vinnumarkaður

Lágmarksrétturinn er tilgreindur í 6. gr. laga nr. 19/1979 þar sem segir: „Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal verkafólk eigi missa neins í af launum, í hverju sem þau eru greidd, í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð“

Í 5. gr. sömu laga er fjallað um réttindi þeirra sem unnið hafa hjá sama launagreiðanda í 1 ár samfelld eða lengur. Þar segir: „Allt fastráðið verkafólk, sem ráðið hefur verið hjá sama atvinnurekanda í eitt ár samfelld, skal er það forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa eigi missa neins í af launum sínum, í hverju sem þau eru greidd, í einn mánuð. - Hafi slíkt starfsfólk verið ráðið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfelld skal það, auk þess sem í 1. mgr. segir, halda daglaunum sínum í einn mánuð, en í tvo mánuði eftir fimm ára samfellda ráðningu hjá sama atvinnurekanda. -....“

Sú regla að nýr réttur skapist við forföll af nýjum toga (endurtekningarreglan) er ekki lengur í gildi og rétturinn er nú heildstæður m.v. hverja tólf mánuði talið til baka frá þeim degi sem hver greiðsluskyld forföll hefjast.

Í kjarasamningum hefur verið samið um betri rétt en hér greinir. Þeir kjarasamningar eru ekki allir eins og því nauðsynlegt að kanna hvern fyrir sig.

1.5.5 Veikindaréttur – lágmarksákvæði kjarasamninga – almennur vinnumarkaður

Við talningu á veikindadögum eru taldir vinnudagar.

- Á fyrsta starfsári ávinnur starfsmaður sér tvo daga fyrir hvern unninn mánuð.
- Eftir eins árs samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengilslaunum.
- Eftir tveggja ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda einn mánuður með staðgengilslaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
- Eftir þriggja ára samfelldt starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengilslaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
- Eftir fimm ára samfelldt starf hjá sama atvinnurekanda vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengilslaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálög) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.

1.5.6 Flutningsréttur

Launafólk sem áunnið hefur sér tiltekinn veikindarétt getur flutt þann rétt með sér, alveg eða að hluta, ef það ræður sig til starfa hjá nýjum launagreiðanda innan tiltekins tíma frá starfslokum hjá hinum fyrri. Leggja þarf fram staðfestingu um hinn áunna rétt við upphaf nýrrar ráðningar. Nánari ákvæði hér að lútandi er að finna í einstökum kjarasamningum.

1.5.7 Læknisvottorð og útlagður kostnaður – opinber vinnumarkaður

Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á. Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknað fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.

Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða. Skyld er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda. Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs. Atvinnurekandi greiðir vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 10. gr. laga

nr. 45/2015.

1.5.8 Lengd veikindaréttar – opinber vinnumarkaður

Haustið 2000 gerðu BSRB, BHM og KÍ samkomulag við ríki, Reykjavíkurborg og Launanefnd sveitarfélaga um veikindarétt opinberra starfsmanna og var hann síðan færður inn í samninga allra aðildarfélaga BSRB sem og samninga vegna opinberra starfsmanna hjá ríki, sveitarfélögum og sjálfseignastofnunum hjá félagsmönnum stéttarfélaga innan ASÍ sem eru með samningsrétt við þessa aðila. Fyrstu þrjá mánuði í starfi eiga starfsmenn rétt á 14 dögum vegna veikinda og slysa. Næstu þrjá mánuði 35 daga og eftir sex mánuði 119 daga. Veikindarétturinn fer í 133 daga eftir eitt ár og 175 daga eftir 7 ár. Þá eiga starfsmenn rétt á 13 vikum eða 91 degi að auki við ofangreindan rétt vegna vinnuslysa eða atvinnutengdra sjúkdóma. Sá réttur er frá fyrsta starfsdegi fram að 12 ára starfsaldri. Eftir 12 ár í starfi eiga opinberir starfsmenn rétt á 273 dögum og eftir 18 ár í starfi er rétturinn kominn í 360 veikindadaga á fullum launum en eftir þann tíma falla launagreiðslur niður. Laun í veikindum eru allar fastar greiðslur og meðaltal óreglulegrar yfirvinnu s.l. 12 mánuði eftir fyrstu viku veikinda.

Veikindaréttur

Tími í starfi	0-3 mán	3-6 mán	6-12 mán	1 ár	7 ár	12 ár	18 ár
Fjöldi daga	14 dagar	35	119	133	175	273	360

Í veikindafjarvistum eru allir almanaksdagar taldir með en ekki einungis vinnudagar. Þannig reiknast það vera fjórir veikindadagar ef viðkomandi er veikur föstudag og mánudag, þ.e.a.s. laugardagurinn og sunnudagurinn reiknast með. Veikindarétturinn reiknast alltaf tólf mánuði til baka frá þeim degi sem viðkomandi veikist.

Lengd veikindaréttar hjá tímakaupsfólki

Í kjarasamningum við opinbera aðila svo sem ríki, sveitarfélög og sjálfseignarstofnanir er heimilt að greiða starfsmönnum tímakaup í sérstökum tilvikum.

Lengd veikindaréttar er rýrari en mánaðarkaupsfólks og er sem hér segir:

Á 1. mánuði í starfi 2 dagar. Á 2. mánuði í starfi 4 dagar. Á 3. mánuði í starfi 6 dagar. Eftir 3 mánuði í starfi 14 dagar. Eftir 6 mánuði í starfi 30 dagar. Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

1.5.9 Flutningsréttur

Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé. Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

Réttur til launa vegna veikinda barna undir 13 ára aldri.

Veikindi barna yngri en 13 ára. Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári, hjá ríki, sveitarfélögum og sjálfseignastofnunum, en á hverju 12 mánaða tímabili á almennum vinnumarkaði, enda verði annarri umönnun ekki við komið.

Aukinn réttur hjá þeim sem vinna hjá sveitarfélögum utan Reykjavíkurborgar:

Nýta má að hluta eða öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 16 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkrahúsvistar.

Athugasemd [BHG6]: Breyttur texti

Athugasemd [BHG7]: Nýr texti

1.6 Orlof

Allt launafólk á rétt á því að taka sér árlega hvíld frá störfum (orlof) og aflar sér með vinnu sinni réttar til launa á meðan á því stendur. Kveðið er á um þennan rétt í orlofslögum nr. 30/1987 og þeim kjarasamningi sem unnið er eftir hverju sinni. Svo sem fram kemur í lögnum fjalla þau annars vegar um rétt launamanns til leyfis frá störfum og hins vegar um rétt hans til greiðslu orlofslauna þann tíma sem hann er frá störfum. Oftast fer þetta tvennt saman en þarf þó ekki að gera það. Þannig getur starfsmaður, sem nýlega hefur hafið störf, átt rétt til leyfis án þess að eiga rétt á greiðslum í leyfinu frá núverandi atvinnurekanda. Hann hefur þá áður fengið uppgerð orlofslauna frá fyrri atvinnurekanda. Sama á við um starfsmann í fæðingarorlofi. Hann ávinnur sér frítökurétt á þeim tíma sem hann er í fæðingarorlofi en á almennum vinnumarkaði ekki rétt til orlofslauna. Starfsmaður hjá ríki og sveitarfélögum vinnur sér hins vegar inn rétt til greiðslu orlofs.

Lágmarksorlof eru tveir virkir dagar fyrir hvern unninn mánuð á orlofsárinu. Lágmarks orlofslaun eru 10,17% af heildarlaunum. Um orlofslaunin er fjallað á sérstöku upplýsingablaði. Í kjarasamningum er iðulega að finna ákvæði um aukinn og betri orlofstöku- og greiðslurétt.

1.6.1 Orlofsdagar samkvæmt lögum

Orlof skal að lágmarki vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári (1. maí til 30. apríl) eða 24 dagar á heilu ávinnslutímabili og reiknast hálfur mánuður eða meira sem heill mánuður en skemmri tími telst ekki með. Það telst unninn tími meðan starfsmaður er frá vinnu á launum vegna veikinda eða slysa og einnig á meðan hann er í orlofi og fæðingarorlofi. Sunnudagar og aðrir helgidagar teljast ekki orlofsdagar né heldur fyrstu fimm laugardagar í orlofi.

Í kjarasamningum er samið um aukinn orlofsrétt og er hann mismunandi eftir samningum.

1.6.2 Orlofsdagar – lágmarksákvæði- almennir kjarasamningar

Á fyrsta starfsári er orlof tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð. Orlofsfé nemur 10,17%.

Eftir fimm ár hjá sama fyrirtæki eða 10 ár í sömu starfsgrein skal orlofsréttur vera 25 dagar og orlofsfé nema 10,64%.

Eftir 10 ára samfelldt starf hjá sama fyrirtæki er orlofsréttur 30 dagar. Orlofsfé nemur 13,04%.

Orlofsréttur – almennir kjarasamningar, m.v. fullt starf

Tími í starfi	0-4 ár	5 ár hjá sama fyrirtæki eða sömu starfsgrein	10 ár hjá sama fyrirtæki eða sömu starfsgrein
Fjöldi daga	24 dagar	25	30
Orlofsfé	10,17%	10,64%	13,04%

Hafi starfsmaður öðlast hámarksrétt hjá fyrri atvinnurekanda, öðlast hann sama rétt að nýju eftir 3ja ára starfsaldur hjá nýjum atvinnurekanda.

Þeir sem að ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabilinu 2. maí til 30. september, eiga rétt á 25% álagi á það sem á vantar 20 dagana.

1.6.3 Orlofsdagar – opinber vinnumarkaður

Hjá opinberum starfsmönnum, bæði hjá ríki og sveitarfélögum og sjálfseignastofnunum breytist ávinnsla orlofs frá og með 1. maí 2020 að undanteknum félagsmönnum innan Starfsgreinasambands Íslands sem starfa hjá sveitarfélögum, en breytingin tekur gildi þar frá og með 1. janúar 2020. Allir starfsmenn ávinna sér 30 daga (240 vinnuskyldustundir miðað við 40 stunda vinnuviku) orlof óháð líf- og starfsaldri og orlofsfé verður 13,04% og eiga starfsmenn hjá ofangreindum aðilum rétt á 30 daga orlofi frá 1. maí 2021.

Vegna starfsmanna í vaktavinnu, skal greiða orlof á vaktarálag hjá félagsmönnum innan BSRB en félagsmenn innan ASÍ skulu

fá meðalvaktarlág m.v. síðustu 12 mánuði á undan upphafi nýs orlofsárs.

Orlofsrétturinn reiknast alltaf hlutfallslega út frá starfshlutfalli og starfstíma. Í lögum nr. 30/1987 um orlof er kveðið á um að starfsmanni sé skylt að taka orlof. Í sömu lögum segir að óheimilt sé að framselja orlofslaun eða flytja orlof á milli orlofsára. Hægt er að fresta orlofstöku ef veikindi eða slys koma í veg fyrir að starfsmaður geti tekið orlof sitt á orlofstímabilinu. Starfsmaður á rétt á að fá allt orlof sitt á orlofstímabilinu, verði því við komið. Þeir starfsmenn sem samkvæmt skriflegri ósk vinnuveitenda fá ekki fullt orlof á sumarorlofstímabilinu, skulu fá 25% lenginu á þann hluta orlofsins sem veittur er utan skilgreints orlofstímabils samkvæmt gildandi kjarasamningi.

Athugasemd [BHG8]: Breyttur texti

1.6.4 Hvenær skal veita orlof - orlofstímabilið

Orlof skal veitt í einu lagi á orlofstímabilinu sem getur verið mismunandi á milli samninga. ~~Ymist 1. maí til 15. september, 15. maí til 30. september eða, 2. maí til 30. september~~ Í kjarasamningum er kveðið á um lágmarksorlof á orlofstímabilinu sem er mismunandi milli samninga, þó að lágmarki 14 dagar. Orlof tekið utan orlofstíma að ósk atvinnurekanda er bætt af hálfu atvinnurekanda, oftast um 25% á það sem á vantar. Orlofi skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins og flutningur milli ára því óheimill. Í sumum kjarasamningum er þó kveðið á um að ef starsmaður taki ekki orlof eitthvert árið eigi hann þó rétt á með samþykki yfirmanns að leggja saman orlof þess árs og hins næsta til orlofstöku síðara árið. Falli áunninn frítökuréttur (orlofstökuréttur) niður af þessum ástæðum ber engu að síður að gera upp áunnin orlofslaun.

1.6.5 Samráð og tilkynning um orlofstöku

Atvinnurekandi ákveður í samráði við starfsmann hvenær orlof skuli tekið. Hann skal verða við óskum starfsmanns, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja starfsmannsins skal hann tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður komi í veg fyrir það. Samkvæmt þessu ber atvinnurekanda að jafnaði að tilkynna starfsmönnum um fyrirkomulag orlofstöku í fyrirtækinu fyrir 1. apríl ár hvert.

1.6.6 Veikindi koma í veg fyrir að starfsmaður fari í orlof

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof á þeim tíma sem ákveðinn hefur verið skal hann sanna forföll sín með læknisvottorði. Ef svona háttar til getur hann krafist orlofs utan orlofstíma, þ.e. eftir 15. september, en þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næsta ár á eftir. Geti hann ekki vegna veikindanna tekið orlof fyrir þann tíma á hann rétt á því að fá orlofslaun sín útgreidd.

1.6.7 Veikindi í orlofi

Í flestum kjarasamningum á almennum vinnumarkaði eru ákvæði þess efnis að ef starfsmaður veikist í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins, skuli hann á fyrsta degi tilkynna atvinnurekanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Atvinnurekandi á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi.

Fullnægi hann tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í þrjá sólarhringa innanlands eða innan EES-svæðisins, Sviss, Bandaríkjanna eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi í jafn langan tíma og veikindin sannanlega stóðu. Uppbótarorlofið skal, nema sérstaklega standi á, veitt á tilgreindu orlofstímabili samskvæmt gildandi kjarasamningi.

Í kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði er kveðið á um það að ef starfsmaður veikist í orlofi þannig að hann teljist ekki geta notið orlofsins, skuli sá tími sem veikindum nemur ekki teljast til orlofs, enda sanni starfsmaðurinn með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofsins. Tilkynna skal yfirmanni strax um veikindi ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða og þau staðfest með læknisvottorði.

1.6.8 Fyrirtæki lokar í orlofi ~~á á við eingöngu við~~ hjá félögum innan ASÍ.

Atvinnurekanda er heimilt að veita starfsmönnum öllum orlof á sama tíma og loka fyrirtækinu á meðan orlof stendur. Þeir starfsmenn sem ekki eiga rétt á fullu orlofi geta ekki krafist launa eða orlofslauna fyrir þá daga sem á vantar.

Í orlofslögum er ekki fjallað um þá sem hafa áunnið sér fullan orlofsrétt en hafa nýtt sér hann að hluta eða að öllu leyti þegar

fyrirtæki lokar. Eins og áður segir þá ber atvinnurekanda samkvæmt orlofslögum að tilkynna starfsmönnum í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf orlofs hvenær það skuli hefjast, nema sérstakar ástæður komi í veg fyrir það. Ef atvinnurekandi ákveður síðar að loka fyrirtækinu meðan starfsmenn eru í orlofi, eiga þeir starfsmenn sem þegar hafa farið í frí rétt á launum þann tíma sem starfsemin liggur niðri.

1.6.9 Önnur störf í orlofi

Í orlofslögum er kveðið á um að manni sé óheimilt að vinna fyrir launum í starfsgrein sinni eða skyldum starfsgreinum meðan hann er í orlofi.

1.7 Orlofslaun- útreikningur og greiðsla

Orlofslaun reiknast við hverja launagreiðslu þannig að af heildarlaunum reiknast orlofslaunahlutfall viðkomandi starfsmanns að lágmarki 10,17% miðað við lágmarksorlof.

1.7.1 Kauptryggð orlofslaun

Reiknuð orlofslaun fyrir hvert launatímabil skulu kauptryggð þannig að deilt skal í fjárhæð áunninna orlofslauna með dagvinnukaupi starfsmannsins eins og það er á hverjum tíma.

Orlofslaun fyrir hvert launatímabil, þ.e. hverja viku/mánuð, reiknast samkvæmt þessu í dagvinnutímum og skulu þau skráð sérstaklega á launaseðil við hverja launagreiðslu, bæði samtala áunninna orlofslauna frá upphafi orlofsárs og orlofslaun vegna viðkomandi greiðslutímabils.

Orlofslaun eru kauptryggð þannig að þegar orlof er tekið á að margfalda samanlagðar áunnar orlofsstundir orlofsársins samkvæmt framansögðu með dagvinnukaupinu eins það er fyrsta dag orlofsins.

1.7.2 Orlofslaun á sparireikning

Stéttarfélagum er heimilt að semja um þá framkvæmd að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga starfsmanna hjá banka eða sparisjóði. Í slíkum samningum skal tryggt að vörsluaðilinn (banki eða sparisjóður) geri upp áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, til starfsmanns við upphaf orlofstöku. Vörsluaðilinn ábyrgist greiðslu orlofslauna gagnvart starfsmanni þó að atvinnurekandinn hafi ekki staðið í skilum.

1.7.3 Mánaðarkaupsfólk

Skv. 7. gr. orlofslaga er heimilt að greiða mánaðarkaupsfólki orlofslaun á sama tíma og reglubundnar launagreiðslur fara fram, enda sé meirihluti þess því samþykkur. Þótt orðalag lagaákvæðisins bendi til þess að orlof skuli greitt út með reglulegum kaupgreiðslum þá mánuði sem starfsmenn eru ekki í orlofi, þá er það ekki réttur skilningur. Með þessu er einfaldlega átt við að mánaðarkaupsfólk fái greidd sín reglulegu mánaðarlaun um hver mánaðamót, hvort heldur um er að ræða orlofsmánuð eða aðra mánuði ársins. Orlof af yfirvinnu mánaðarkaupsfólks er síðan oft á tíðum greitt inn á orlofsreikninga eða það kauptryggt.

1.7.4 Greiðsluerfiðleikar atvinnurekanda

Standi atvinnurekandi ekki í skilum með greiðslu orlofslauna, án þess þó að bú hans hafi verið tekið til gjaldprotaskipta, getur launamaður eða hlutaðeigandi stéttarfélag í umboði hans, snúið sér til Ábyrgðasjóðs launa með orlofslaunakröfuna. Krafan skal studd fullnægjandi gögnum um fjárhæð hennar, svo sem launaseðlum og vottorði viðkomandi atvinnurekanda eða löggiltum endurskoðanda hans.

Ef fram er komin beiðni um gjaldprotaskipti á búi atvinnurekanda, þá gilda þessar reglur ekki heldur ber starfsmanni að lýsa orlofslaunakröfunni í búi atvinnurekanda með venjulegum hætti.

1.7.5 Uppgjör án tengsla við orlofstöku

Ljúki ráðningarsamningi starfsmanns og atvinnurekanda skal atvinnurekandi við lok ráðningartímans greiða starfsmanni öll áunnin orlofslaun hans. Hafi orlofslaun verið greidd inn á orlofsreikning þá heimila starfslok ekki að greitt sé út af honum nema um það hafi verið samið sérstaklega í samningi við vörsluaðila. Af þessum ástæðum og ef starfsmaður hefur ekki getað farið í orlof vegna veikinda eru einu undantekningar sem gera má frá því að orlof sé gert upp án tengsla við orlofstöku. Uppgjör og útborgun orlofs t.d. vegna greiðsluerfiðleika starfsmanns eru því ekki heimil.

1.8 Ráðningarsamningar / ráðningarbréf

Ráðningarsamningur er samningur milli launamanns og atvinnurekanda þar sem kveðið er á um vinnuframlag launamannsins í þágu atvinnurekandans gegn tilteknu endurgjaldi í formi launa og annarra starfskjara frá atvinnurekanda. Samkvæmt kjarasamningum ber atvinnurekendum að gera skriflega ráðningarsamninga við starfsmenn sína eða staðfesta ráðningarkjör þeirra skriflega með ráðningarbréfi.

Ráðningarsamningar geta aldrei kveðið á um önnur og lakari réttindi en kjarasamningar kveða á um. Geri þeir það víkja ákvæði þeirra fyrir ákvæðum viðeigandi kjarasamnings.

1.8.1 Hvenær skal gera skriflegan ráðningarsamning?

Ef launamaður er ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klukkustundir á viku skal í síðasta lagi tveimur mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega með ráðningarbréfi. Mælt er með því að gengið sé frá ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi strax við upphaf ráðningar. Slíkt dregur úr misskilningi eða ágreiningi síðar.

Hjá ríki og sveitarfélögum eru ráðningarsamningar gerðir við upphaf starfs óháð starfshlutfalli og lengd ráðningartíma.

Láti launamaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal atvinnurekandi láta slíka staðfestingu í té við starfslok.

1.8.2 Hvað á að koma fram?

Í ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi skal að minnsta kosti eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum, þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer að jafnaði fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóðir.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. – 9. tölulið má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.8.3 Störf erlendis

Sé launamanni falið starf í öðru landi í einn mánuð eða lengur, skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk

upplýsinga, sbr. hér að framan á eftirfarandi að koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður snúi aftur til heimalandsins.

1.8.4 Breytingar á ráðningarkjörum

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með skriflegum ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda. Sjá einnig á [Vinnuréttarvef ASÍ](https://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/breyting-a-radningarkjorum/#starfsmaður) (<https://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/radningarsambond-stofnun-og-edli/breyting-a-radningarkjorum/#starfsmaður>).

1.8.5 Breyting á störfum

Á opinberum vinnumarkaði er annars vegar bundið í starfsmannalögum og hins vegar hefur verið samið um það í kjarasamningum að starfsmönnum sé skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði. Vilji starfsmaður ekki una slíkum breytingum getur hann sagt upp starfi sínu. Allar slíkar breytingar þurfa að byggja á málefnalegum sjónarmiðum, skal tilkynna skriflega og þá getur þurft að fara með slíkar breytingar sem stjórnvaldsákvæðanir og tilkynna með umsömdum uppsagnarfresti.

1.8.6 Samkeppnisákvæði í ráðningarsamningum – sérákvæði á almennum vinnumarkaði

Í sumum atvinnugreinum hefur það færst í vöxt að atvinnurekendur geri þá kröfu til starfsmanna að þeir undirriti yfirlýsingu þess efnis að komi til starfsloka muni þeir ekki hefja störf hjá samkeppnisaðilum eða eftir atvikum ekki stofna sjálfir til atvinnurekstrar í samkeppni við sinn fyrri atvinnurekanda. Slík ákvæði skerða atvinnufrelsi launamanns sem nýtur verndar stjórnarskrárinnar og ber að túlka heimildir atvinnurekanda að þessu leyti þröngt. Takmarka verður m.a. tímalengd slíkra ákvæða og einnig hvaða hópar starfsmanna megi með sanngirni fella undir slík ákvæði. Í einstaka tilfellum geta slíkar takmarkanir verið réttlætanlegar einkum þegar um stjórnendur og mjög sérhæfða starfsmenn er að ræða. Þetta á hins vegar nánast aldrei við um almennt launafólk.

Sérstök ákvæði hér að lútandi voru tekin upp við endurnýjun almennra kjarasamninga í ársbyrjun 2008. Þar segir m.a. að slík ákvæði séu óskuldbindandi séu þau viðtækari en nauðsynlegt er eða ef þau skerði með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Þau skulu jafnframt ekki vera orðuð of almennt og gilda ekki ef starfsmanni er sagt upp án þess að hann sjálfur hafi gefið nægilegt tilefni til þess.

1.8.7 Sérstök og óvanaleg samningsákvæði – almennur vinnumarkaður (ASÍ)

Dæmi þess að atvinnurekendur áskilji sér rétt til að krefja starfsmenn um endurgreiðslu á útlögðum kostnaði vegna námskeiða sem þeir hafa verið sendir á. Ef atvinnurekandi hefur lagt út verulegar fjárhæðir í þessu skyni þá er ekki óeðlilegt að hann geti gert kröfu um að starfsmaður vinni tiltekinn tíma hjá honum að loknu námskeiði en endurgreiði ella að hluta þennan kostnað. Setja verður slíkum heimildum atvinnurekanda sérstakar takmarkanir m.a. um það hve lengi starfsmenn skuli vera bundnir af slíkum ákvæðum og hvaða reglur skuli gilda um útreikning slíkrar endurgreiðslu.

Í þessum tilvikum og öðrum þegar starfsmenn eru beðnir um að samþykkja einhver sérstök eða óvanaleg ákvæði þá ber þeim að leita ráðgjafar síns stéttarfélags.

1.9 Uppsögn ráðningarsamnings

Um uppsögn ráðningar á almennum vinnumarkaði er annars vegar fjallað í lögum nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla og hins vegar í kjarasamningum. Lágmarksréttindi launafólks eru tilgreind í lögum nr. 19/1979.

Um uppsögn ráðningar á opinberum vinnumarkaði er fjallað í lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og í kjarasamningum. Uppsögn á ráðningarsambandi hefur löngum verið talin stjórnvaldsákvörðun og verður því við töku ákvörðunar um uppsögn að gæta að skráðum og óskráðum reglum stjórnsýsluréttar. Stjórnsýslulög taka til stjórnsýslu ríkis og sveitarfélaga.

1.9.1 Gagnkvæmt og uppsegjanlegt

Ráðningarsamband starfsmanns og atvinnurekanda er gagnkvæmt réttarsamband og er uppsegjanlegt með formlegum hætti af beggja hálfu. Þetta þýðir að starfsmaður hefur sama rétt til að segja ráðningarsamningi upp og atvinnurekandi og að báðir verða að tilkynna uppsögn með sama fresti og ætíð skriflega. Sé ekki gætt að réttum uppsagnarfresti eða formskilyrðum er talað um að uppsögn sé ólögmæt. Við ólögmæta uppsögn missir starfsmaður starfið engu að síður en kann að öðlast skaðabótarétt á hendur atvinnurekanda. Á sama hátt getur starfsmaðurinn orðið skaðabótaskyldur segi hann upp með ólögmætum hætti.

Sé tilteknum ráðningarkjörum starfsmanns eins og t.d. yfirborgun sagt upp, þá þarf að gera það með sama hætti og þegar ráðningarsambandinu í heild er sagt upp.

1.9.2 Rökstuðningur og skýringar – sérákvæði á almennum vinnumarkaði

Samkvæmt lögum og kjarasamningum þarf að jafnaði ekki að rökstyðja uppsagnir almenns launafólks nema það njóti sérstakrar uppsagnarverndar eins og t.d. á við um trúnaðarmenn, barnshafandi konur og þau sem tilkynnt hafa um töku fæðingar- og foreldraorlofs. Í þeim tilvikum skal ætíð rökstyðja uppsagnir skriflega.

Á almennum vinnumarkaði hefur hins vegar verið samið um rétt launafólks til viðtals um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Verklagsreglurnar eru þessar:

- Beiðni um viðtal skal koma fram innan 4 sólarhringa frá móttöku uppsagnar og skal viðtal veitt innan 4 sólarhringa þar frá.
- Innan 4 sólarhringa frá viðtali getur starfsmaður óskað skriflegra skýringa á uppsögn sinni og fallist atvinnurekandinn á það skulu þær veittar innan 4 sólarhringa þar frá.
- Fallist atvinnurekandi ekki á að veita skriflegar skýringar á starfsmaður rétt á öðrum fundi innan 4 sólarhringa frá því synjun kom fram og þá að viðstöddum trúnaðarmanni eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef hann óskar þess.

Brjóti atvinnurekandi gegn ákvæðum þessum getur það varðað hann bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

1.10 Uppsagnir á opinberum vinnumarkaði

1.10.1 Starfsmenn ríkisins

Í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 er fjallað um tilefni og ástæður uppsagnar starfsmanna. Tvenns konar ástæður geta legið að baki uppsögn starfsmanns; annars vegar ef ástæður uppsagnar er að rekja til starfsmannsins sjálfs en hins vegar vegna hagræðingar/skipulagsbreytinga hjá stofnun. Ef ástæður uppsagnar má rekja til starfsmannsins þ.e. að hann hafi brotið af sér í starfi eða ekki náð fullnægjandi árangri í starfi skal forstöðumaður stofnunar veita starfsmanni skriflega áminningu. Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt. Því er skylt að veita starfsmanni áminningu og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til slíkra ástæðna. Við málsmeðferð í þeim tilvikum þegar fyrirhugað er að veita starfsmanni áminningu eða fyrirhugað er að segja honum upp hafi hann ekki bætt ráð sitt ber að fylgja skráðum og óskráðum reglum stjórnsýsluréttar. Þannig ber að rannsaka mál með fullnægjandi hætti og veita starfsmanni kost á að setja fram andmæli sín. Starfsmaður á ávallt rétt á rökstuðningi í þessum tilvikum. Mikilvægt er að leita aðstoðar stéttarfélags vegna slíkra mála.

Ekki er skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, ef uppsögn stafar af öðrum orsökum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar. Ef starfsmaður óskar eftir skal rökstyðja uppsögn skriflega og þá skal undirbúningur og ákvörðun um uppsögn byggja á málefnalegum sjónarmiðum og reglum stjórnsýsluréttar..

Þá er kveðið á um það í starsfmannalögum að heimilt sé að víkja starfsmanni fyrirvaralaust úr starfi ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna starfinu. Hið sama gildir ef starfsmaður hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda. Starfsmaður á rétt á að segja upp störfum eftir því sem mælt er fyrir í ráðningarsamningi. Þó er forstöðumanni stofnunar heimilt að lengja uppsagnarfrest í allt að sex mánuði ef svo margir leita lausnar samtímis eða um líkt leyti í sömu starfsgrein innan stofnunar að til auðnar um starfrækslu þar myndi horfa ef beiðni hvers um sig væri samþykkt. Á meðan heldur starfsmaðurinn óbreyttum launakjörum og réttindum, þar á meðal viðbótarlaunum. Ákvörðun skal tilkynnt starfsmanni svo fljótt sem verða má og eigi síðar en þegar sex vikur eru eftir af upphaflegum uppsagnarfresti. Sé uppsagnarfrestur skemmri skal ákvörðunin tilkynnt um leið og starfsmaður segir upp störfum.

Rétt er að benda á að í kjarasamningum hefur í vissum tilvikum verið samið um lengdan uppsagnarfrest.

1.10.2 Starfsmenn sveitarfélaga

Í flestum kjarasamningum starfsmanna sveitarfélaga eru sambærileg ákvæði og hjá ríkisstarfsmönnum.

1.10.3 Trúnaðarmaður viðstaddur.

Í kjarasamningum hjá opinberum aðilum í kafla um áminningaferli er tekið fram að starfsmaður sem til stendur að áminna á rétt á að hafa trúnaðarmann stéttarfélagans viðstaddan og ber yfirmanni að kynna starfsmanninum rétt sinn til þess áður en til áminningar kemur.

1.11 Uppsagnarvernd

1.11.1 Takmarkanir á réttindi atvinnurekanda

Ákvæði í lögum og kjarasamningum takmarka rétt atvinnurekanda til að segja upp trúnaðarmönnum og öryggistrúnaðarmönnum vegna trúnaðarmannastarfs þeirra, barnshafandi konum vegna þungunar sinnar, foreldrum í fæðingar- og foreldraorlofi vegna orlofstöku sinnar og starfsmönnum vegna fjölskylduábyrgðar svo nokkur dæmi séu tekin. Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga 80/1938 sem bannar að reynt sé að hafa áhrif á stjórnálaskoðanir launafólks, afstöðu þess og afskipti af stéttar- eða stjórnmalafélögum eða vinnudeilum með uppsögn úr vinnu eða hótunum um slíka uppsögn, laga um jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastörfum og laga um aðilaskipti að fyrirtækjum og um hópuppsagnir. Þegar þeim er sagt upp sem njóta eiga ofangreindrar verndar þarf að rökstyðja uppsagnir þeirra skriflega. Sé það ekki gert og í ljós leitt að uppsögn er vegna þeirra aðstæðna starfsmannsins sem eiga að njóta sérstakrar verndar skapast aukinn skaðabótaréttur.

1.11.2 Uppsagnarfrestur og uppgjör

Lágmarks uppsagnarfrestur skv. 1.gr. laga 19/1979 sem gilda um almennan vinnumarkað, skapast eftir eins árs starfs innan sömu starfsgreinar og er einn mánuður. Eftir þriggja ára starf hjá sama atvinnurekanda er fresturinn 2 mánuðir og eftir fimm ára starf hjá sama atvinnurekanda 3 mánuðir. Þessar uppsagnir skulu ætíð miðast við mánaðarmót. Um aukinn rétt og um uppsagnarfrest á fyrsta starfsári er fjallað í kjarasamningum. Við starfslok á starfsmaður rétt á að fá öll laun uppgjörð samhliða starfslokum, þ.m.t. ógreiddar uppbætur á laun samkvæmt kjarasamningi og áunnin orlofslaun.

Uppsagnarfrestur á reynslutíma opinberra starfsmanna er einn mánuður. Almennt er reynslutímabil skilgreint í kjarasamningi og/eða ráðningarsamningi sem þrír mánuðir. Að þeim tíma liðnum er lögbundinn gagnkvæmur uppsagnarfrestur þrír mánuðir. Í flestum kjarasamningum aðildarfélagi ASÍ og BSRB er uppsagnarfresturinn lengri hjá starfsmönnum sem eru með lengri starfsaldur og lífaldur. Uppsagnarfrestur eftir 10 ára samfelld starf eru fjórir mánuðir ef

starfsmaður hefur náð 55 ára aldri, fimm mánuðir við 60 ára aldur og sex mánuðir við 63 ára aldur.

1.11.3 Rýrari réttur tímakaupsfólks hjá opinberum aðilum

Í kjarasamningum stéttarfélaga við ríki, sveitarfélög og sjálfseignastofnanir eru sérákvæði vegna tímakaupsfólks, þar sem í sérstökum tilvikum er heimilt að greiða starfsmönnum tímakaup, er uppsagnarfrestur með öðrum hætti en hjá mánaðarkaupsfólki. Á reynslutíma eða fyrstu þrjá mánuði starfstímans er gagnkvæmur uppsagnarfrestur 1 vika, miðað við vikuskipti. Eftir þriggja mánaða starf er uppsagnarfrestur einn mánuður.

1.11.4 Hvað tekur við eftir uppsögn?

- Skrá sig hjá vinnumiðlun.
- Vera virk/ur í atvinnuleit og halda sér í formi.
- Tala við fjölskyldu, vini og vinnufélaga.
- Skoða auglýsingar í blöðum – senda inn auglýsingu.
- Hafa samband við stéttarfélagið.

1.12 Hópuppsagnir

1.12.1 Hvað er hópuppsögn

Það telst hópuppsögn þegar atvinnurekandi segir upp starfsmönnum af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra og heildarfjöldi starfsmanna sem sagt er upp á 30 daga tímabili er:

- A.m.k. 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu. Í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði eru mörkin lægri að þessu leyti og miðað við fyrirtæki með 11-6 - 100 starfsmenn.
- A.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn en færri en 300 starfsmenn í vinnu
- A.m.k. 30 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

1.12.2 Upplýsingaskylda

Atvinnurekandi verður að láta trúnaðarmönnum starfsmanna í té skriflegar upplýsingar um eftirfarandi atriði:

- Ástæður fyrirhugaðra uppsagna.
- Fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvaða störfum þeir gegna.
- Hve margir eru að jafnaði í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna.
- Á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda.
- Viðmiðanir sem til stendur að nota við val á starfsmönnum sem segja á upp.

1.12.3 Samráð við fulltrúa starfsmanna

Samráð skal vera milli atvinnurekanda og trúnaðarmanna þegar hópuppsagnir eru fyrirhugaðar. Tilgangur með samráði aðila er að forða hópuppsögnum ef hægt er en annars að leita leiða til að fækka þeim sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða. Slíkar aðgerðir geta m.a. haft að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurhæfingu starfsmanna sem áformað er að segja upp. Trúnaðarmaður ber ekki ábyrgð á eða tekur ákvörðun um hverjum er sagt upp.

1.12.4 Vinnumálastofnun

Ef atvinnurekandi ákveður að láta áform sín um hópuppsagnir ná fram að ganga verður hann að tilkynna uppsagnirnar til Vinnumálastofnunar í því umdæmi sem viðkomandi starfsmenn starfa.

1.13 Réttur starfsmanna við aðilaskipti

Þegar fyrirtæki eru í heild eða að hluta til seld eða leigð eða fyrirtæki sameinuð (aðilaskipti) eiga starfsmenn viðkomandi fyrirtækja rétt lögum samkvæmt á að halda áfram störfum hjá hinum nýja rekstraraðila á þeim kjörum sem þeir voru áður á samkvæmt kjarasamningi og/eða ráðningarsamningi.

Fjallað er um þessi réttindi starfsmanna í lögum nr. 72/2002, [um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum](#).

1.13.1 Fyrirtæki sem falla undir löginn

Fyrirtæki á almennum markaði í framleiðslu og/eða þjónustu sem og fyrirtæki og stofnanir á vegum hins opinbera þ.m.t. sveitarfélaga, falla undir löginn s.s. heilbrigðisstofnanir, skólar og aðrar þjónustustofnanir.

1.13.2 Hvaða starfsmenn njóta réttar?

Einungis þeir starfsmenn sem eru í ráðningarsambandi þegar aðilaskipti eiga sér stað njóta réttar samkvæmt lögnum.

1.13.3 Upplýsingar til starfsmanna

Atvinnurekanda ber að gefa trúnaðarmönnum upplýsingar um eftirfarandi atriði:

1.13.4 Dagsetningu aðilaskiptanna eða fyrirhugaða dagsetningu þeirra

Ástæður sem liggja til grundvallar aðilaskiptum

Lagaleg, efnahagsleg og félagsleg áhrif aðilaskiptanna fyrir starfsmenn, og hvort og þá hvaða ráðstafanir eru fyrirhugaðar vegna starfsmanna.

1.13.5 Yfirfærsla réttinda

Hinum nýja rekstraraðila ber að virða launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi og ráðningarsamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir fyrri atvinnurekanda. Áunnin réttindi starfsmanna, s.s. orlofsréttindi og veikindaréttur haldast þrátt fyrir aðilaskiptin.

1.13.6 Takmarkaður uppsagnarréttur atvinnurekanda

Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum vegna aðilaskipta. Í því felst að aðilaskipti að fyrirtækjum réttlæta ekki ein og sér uppsagnir starfsmanna. Atvinnurekanda er þó heimilt að segja upp ráðningarsamningi starfsmanns ef hann getur sýnt fram á að efnahagslegar, tæknilegar eða skipulagslegar ástæður búi að baki þeirri ákvörðun, enda hafi þær í för með sér breytingar á starfsmannahaldi fyrirtækisins.

1.14 Ábyrgðasjóður launa og gjaldþrot

1.14.1 Hlutverk Ábyrgðasjóðs launa

Sjóðurinn ábyrgist greiðslu á kröfum um vangoldin laun, bætur vegna slita á ráðningarsamningi, orlof, bætur vegna vinnuslysa og lífeyrisdögjöld í bú vinnuveitanda. Sjóðurinn starfar skv. lögum nr. 88/2003.

1.14.2 Hvaða kröfur njóta ábyrgðar?

Ábyrgð sjóðsins tekur til eftirfarandi krafna:

1. Kröfu um vinnulaun fyrir síðustu þrjá starfsmánuði.
2. Kröfu um bætur vegna launamissis í allt að **þrjá mánuði vegna slita/uppsagnar á ráðningarsamningi**. Skilyrði er að viðkomandi einstaklingur sýni fram á, s.s. með skráningu hjá vinnumiðlun, að hann hafi verið á vinnumarkaði og leitað reglulega að vinnu í uppsagnarfresti.

3. Kröfu um **orlofslaun** sem réttur hefur unnist til á síðustu 18 mánuðum fyrir þann sem fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota. Einnig má miða við frestdag.
4. Kröfu **lífeyrissjóðs** um lífeyrissjöld sem fallið hafa í gjalddaga á ábyrgðartímabili. Ábyrgðin takmarkast við 12% lágmarksiðgjald og allt að 4% af iðgjaldsstofni samkvæmt samningi um viðbótartryggingavernd, sbr. l. 129/1997, og ákvæðis í kjarasamningum.
5. Kröfu launamanns um bætur vegna tjóns af völdum **vinnuslyss** og kröfu þess sem tilkall á til bóta vegna dauðsfalls launamanns, ef tryggingar vinnuveitanda ná ekki til bótakröfunnar.

Lögin geyma einnig reglur um greiðslu vaxta og innheimtukostnaðar.

1.14.3 Ábyrgðartímabil

Ábyrgð sjóðsins tekur til krafna sem taldar eru upp í lögnum og fallið hafa í gjalddaga á **síðustu 18 mánuðum fyrir þann dag sem fyrirtæki atvinnurekanda var úrskurðað gjaldþrota af héraðsdómara** eða réttur hefur unnist til á því tímabili. Heimilt er að miða ábyrgðartímabil við frestdag ef sú niðurstaða er hagstæðari fyrir kröfuhafa.

1.14.4 Hámark ábyrgðar

Mælt er fyrir um hámarksábyrgð vegna vangoldinna launa eða bóta vegna slita á ráðningarsamningi í 6.gr. l. 88/2003 og skal sú fjárhæð endurskoðuð reglulega.

Greiðslur atvinnurekanda upp í kröfur sem hann innir af hendi áður en fyrirtæki er úrskurðað gjaldþrota koma til frádráttar hámarksábyrgð sjóðsins eða þeirri fjárhæð sem nýtur ábyrgðar, sé hún lægri. Atvinnuleysisbætur og atvinnutekjur í uppsagnarfresti koma einnig til frádráttar launakröfum. Greiðsla sjóðsins til launamanns nemur þeirri fjárhæð sem eftir stendur.

1.14.5 Undanþágur frá ábyrgð

Kröfur framkvæmdastjóra og stjórnarmanna njóta ekki ábyrgðar sjóðsins. Sama gildir um kröfur launamanns sem var eigandi, einn eða ásamt maka sínum eða öðrum nákomnum, að verulegum hlut í hinu gjaldþrota fyrirtæki og hafði umtalsverð áhrif á rekstur þess.

1.14.6 Stéttarfélagið

Starfsmenn gjaldþrota fyrirtækja geta leitað til síns stéttarfélags með kröfur sínar og sér þá félagið um að reikna út og senda protabúinu og Ábyrgðasjóði launa kröfurnar ásamt meðfylgjandi gögnum.

1.15 Réttur til atvinnuleysisbóta

1.15.1 Réttur til atvinnuleysisbóta

Launamenn sem missa vinnuna eiga rétt á atvinnuleysisbótum úr Atvinnuleysistryggingasjóði. Það skilyrði er sett að þeir séu í virkri atvinnuleit og færir til flestra almennra starfa. Sjálfstætt starfandi einstaklingar sem hætta rekstri eiga einnig þennan rétt. Fjallað er um þessi réttindi í lögum nr. 54/2006 en þeim er og hefur itrekað verið breytt. Rétt er því að hafa lögin við hendina hverju sinni.

1.15.2 Almenn skilyrði

Sá sem sækir um atvinnuleysisbætur verður að vera orðinn 16 ára gamall og yngri en 70 ára, búsettur hér á landi og hafa heimild til að ráða sig til vinnu hér á landi án takmarkana.

1.15.3 Upphæð atvinnuleysisbóta

Atvinnuleysisbætur skiptast í tvo flokka; tekjutengdar atvinnuleysisbætur og grunnatvinnuleysisbætur og eru greiddar í **samtals** 30 mánuði. Grunnatvinnuleysisbætur eru greiddar fyrsta hálfan mánuðinn í atvinnuleysi en tekjutengdar

atvinnuleysisbætur taka þá við í allt að þrjá mánuði en eftir það eru grunnatvinnuleysisbætur greiddar á ný. Sérstök greiðsla fylgir hverju barni yngra en 18 ára.

1.15.4 Bótaréttur umsækjanda

Bótaréttur umsækjanda miðast við starfstíma og starfshlutfall hans á síðustu tólf mánuðum. Fullt starf í 12 mánuði skapar umsækjanda 100% bótarétt en ella er rétturinn hlutfallslegur miðað við starfstíma/starfshlutfall, minnst 25%.

1.15.5 Biðtími

Sá sem segir starfi sínu lausu án gildrar ástæðu eða missir vinnuna af ástæðum sem hann á sjálfur sök á fær ekki greiddar atvinnuleysisbætur fyrstu tvo mánuðina sem hann er skráður atvinnulaus.

1.15.6 Gjaldþrot atvinnurekanda

Ef fyrirtæki hefur verið úrskurðað gjaldþrota eiga starfsmenn þess rétt á atvinnuleysisbótum þann tíma sem þeir eru án atvinnu á uppsagnarfresti.

1.15.7 Umsókn um atvinnuleysisbætur

Sótt er um atvinnuleysisbætur gegnum mínar síður á vef Vinnumálastofnunar. hjá Þjónustuskrifstofu Vinnumálastofnunar. Því umdæmi þar sem umsækjandi er búsettur.

Helstu fylgigögn með umsókn

- Vottorð vinnuveitanda. Vottorðið geymir upplýsingar um starfstíma, starfshlutfall og ástæðu starfsloka.
- Skattkort.
- Önnur gögn ef við á s.s. vegna skertrar vinnufærni, náms, tekna, fjármagnstekna o.fl.

• Öllum gögnum skal skila rafrænt í gegnum mínar síður.

1.15.8 Greiðslur atvinnuleysisbóta

Atvinnuleysisbætur eru greiddar fyrsta virka dag hvers mánaðar.

1.15.9 Greiðslustofa Vinnumálastofnunar

Greiðslur atvinnuleysisstrygginga fyrir landið allt fara fram hjá Greiðslustofu Vinnumálastofnunar atvinnuleysisstrygginga. Til að fá upplýsingar um stöðu umsóknar eða greiðslur er hægt að finna inn á mínum síðum á vef stofnunarinnar, nota netspjallið, hringja eða senda fyrirspurn með tölvupósti á greiðslustofa@vmst.is

1.15.10 Erlent launafólk

Launafólk frá löndum utan EES sem hér starfar skv. tímabundnu atvinnuleyfi á ekki rétt á atvinnuleysisbótum. EES-ríkisborgarar og ríkisborgarar þriðju ríkja með óbundið atvinnuleyfi hér á landi hafa sömu réttindi og íslenskir ríkisborgarar.

1.16 Launamaður eða verktaki

Hugtökin launamaður og verktaki eru notuð um aðila sem starfa gegn endurgjaldi í þjónustu annarra. Miklu skiptir að launafólk njóti þeirrar réttarstöðu sem lög og kjarasamningar áskilja þeim. Venjulega er engum erfiðleikum bundið að greina þetta tvennt að en stundum getur munurinn verið óljós. Eftirfarandi má hafa til hliðsjónar:

- Launamaður er einstaklingur sem ræður sig með munnlegum eða skriflegum *ráðningarsamningi* hjá öðrum aðila (launagreiðanda) og vinnur undir stjórn og á ábyrgð hans eða manna sem hann ber ábyrgð á, gegn greiðslu í peningum og/eða öðrum verðmætum.
- Verktaki er einstaklingur eða fyrirtæki sem semur (gerir *verksamning*) um að framkvæma tiltekið eða tiltekin verk eða verkefni fyrir annan aðila (verkkaupa) oftast á tilteknum tíma fyrir fyrirfram ákveðið verð. Verktakinn starfar sjálfstætt og á eigin ábyrgð og getur fengið annan til verksins (undirverktaka).
- Gerviverktaki er einstaklingur sem ræður sig til vinnu eða tiltekins verks sem „verktaki“ en hefur þegar náðar er skoðað réttarstöðu launamanns.

1.16.1 Réttindamissir

Fyrirfram er ekki gefið að sá sem sagður er vera verktaki missi réttarstöðu sem launamaður. Dómstólar skera úr ef ágreiningur rís t.d. um rétt til skaðabóta vegna vinnuslysa, launa í uppsagnarfresti o.fl. Áhættan sem launamenn og ekki síður launagreiðendur taka með rangri nafngjöf eða skilgreiningu á vinnuréttarlegri stöðu á vinnumarkaði er engu að síður mikil.

Gerviverktaki (launamaður sem sagður er verktaki) tekur áhættu á að njóta m.a. ekki

- Verndar og þjónustu verkalýðsfélaga og sambanda þeirra
- Lágmarkskjara skv. kjarasamningum, þ.m.t. föst laun
- Launa á frídögum
- Desember- og orlofsuppbóta
- Framlags atvinnurekanda í lífeyrissjóð og til viðbótarlífeyrissparnaðar
- Orlofsréttar og orlofsgreiðslna
- Launa í veikindum
- Launa í slysaforföllum
- Skyldubundinna slysatrygginga
- Foreldraorlofs og réttar vegna veikinda barna
- Réttinda úr sjúkrasjóðum stéttarfélaga
- Réttinda úr orlofssjóðum stéttarfélaga
- Réttar til hlífðarfatnaðar og öryggisbúnaðar
- Bóta vegna tjóns á fatnaði og munum
- Uppsagnarfrests
- Ábyrgðar á launum við gjaldþrot
- Sambærilegra atvinnuleysisbóta og launafólk
- Þjónustu atvinnurekanda varðandi greiðslu opinberra gjalda og greiðslu launatengdra gjalda

Launagreiðandinn gæti lent í því að bera, án baktryggingar, alla ábyrgð á tjóni sem gerviverktaki í þjónustu hans veldur eða sem hann verður fyrir. Hann getur einnig orðið ábyrgur fyrir sköttum hans og skyldum og lífeyrisframlagi svo fáein dæmi séu tekin. Hann tekur því einnig áhættu við ranga skilgreiningu á réttarstöðu starfsmanna sinna.

1.16.2 Verktakagreiðslur

Fyrir liggur að þeir sem gera samninga um að gerast verktakar þurfa að miða endurgjald sitt við að þurfa sjálfir að standa skil á þeim tryggingum og öðrum greiðslum sem atvinnurekanda er skylt að greiða vegna starfsmanna sinna. Þetta þýðir að reikna þarf álag sem er að lágmarki á bilinu 50 – 70% ofan á laun launamanns til að um sambærilegar greiðslur sé að ræða. Þar til viðbótar þarf síðan að gera ráð fyrir tíma og kostnaði vegna þeirrar umsýslu sem fylgir því að vera verktaki, svo dæmi sé tekið.

1.16.3 Gerviverktakasamningar

Svokallaðir verktakasamningar eru oft ekkert annað en gerviverktakasamningar. Í raun eru þeir um útborgun á félagslegum réttindum eins. Dómarar hafa ógilt þessa samninga og dæmt þá vera í raun ráðningarsamning. Við þessum samningum þarf að sporna vegna þess að hætt er við að þeir muni smám saman grafa undan kjarasamningum. Almennum hagsmunum félagsmanna er best borgið í kjarasamningi og sérhagsmunum í vinnustaðasamningi.

1.17 Erlendir starfsmenn

1.17.1 Réttur útlendinga til að vinna á Íslandi

EES-samningurinn tryggir ríkisborgurum EES-ríkja rétt til atvinnuleitar á vinnumörkuðum annarra EES-ríkja, þ.m.t. á Íslandi, og rétt til að ráða sig þar í vinnu með sömu skilyrðum og gilda um innlenda ríkisborgara. Sú atvinnuleit og stofnun ráðningarsambands við innlend fyrirtæki er ekki háð leyfi stjórnvalda.

Ríkisborgurum frá ríkjum utan EES svæðisins er hins vegar óheimilt að koma hingað til lands og starfa nema skilyrðum laga um atvinnuréttindi útlendinga hafi verið fullnægt og atvinnuleyfi gefið út. Sótt er um atvinnuleyfi til Vinnuálastofnunar. Útlendingastofnun gefur út dvalarleyfi til erlendra ríkisborgara.

1.17.2 Laun og önnur starfskjör

Samkvæmt lögum og kjarasamningum er atvinnurekendum óheimilt að mismuna launafólki í launum og öðrum starfskjörum á grundvelli þjóðernis þess. Þessi grundvallarregla gildir um alla launamenn á íslenskum vinnumarkaði og skiptir ríkisfang þeirra ekki máli. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en almennir kjarasamningar mæla fyrir um eru ógildir.

1.17.3 Starfstími erlendis

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

1.17.4 Starfsréttindi

Erlent launafólk sem vill starfa innan starfsgreina sem njóta lögverndunar hér á landi verða að leggja fram gögn er staðfesta að það hafi stundað sambærilegt nám erlendis og kröfur eru gerðar um hér á landi til að öðlast starfsréttindi í viðkomandi starfsgrein. [Nánari upplýsingar um viðurkenningu á námi og starfsréttindum má finna á vef Menntamálastofnunar. Menntamálaráðuneytið veitir nánari upplýsingar.](#)

1.17.5 Stéttarfélög

Erlent launafólk á rétt á aðild að stéttarfélögum samkvæmt sömu reglum og gilda um innlent launafólk. Ákvæði laga og kjarasamninga um iðgjöld til sjúkrasjóða stéttarféлага og annarra sjóða gilda með jöfnum hætti um innlent og erlent launafólk sem hér starfar. Sama gildir um afdrátt félagsgjalda og skil þeirra til stéttarféлага.

1.17.6 Lífeyrissjóðir

Af launum erlendra starfsmanna er skilað iðgjöldum til innlendra lífeyrissjóða samkvæmt sömu reglum og gilda um íslenskt launafólk. Ekki er heimilt að endurgreiða iðgjöld til EES-ríkisborgara þegar þeir hætta störfum og fara af landi brott. Slíkt er hins vegar heimilt þegar um ríkisborgara frá löndum utan EES er að ræða.

1.17.7 Upplýsingar um laun og önnur starfskjör

Samkvæmt samkomulagi ASÍ og SA um málefni erlends launafólks á trúnaðarmaður rétt á því að fá upplýsingar frá atvinnurekanda um laun eða önnur starfskjör þeirra erlendu starfsmanna sem kjarasamningur tekur til og starfa hjá honum. Þennan rétt hefur trúnaðarmaður þó aðeins að rökstuddur grunur liggi fyrir um brot atvinnurekanda gegn viðkomandi kjarasamningi eða lögum sem varða starfskjör erlends launafólks. Trúnaðarmanni ber að gæta trúnaðar um upplýsingar sem honum eru látnar í té og er óheimilt að fara með þær út af vinnustaðnum. Trúnaðarmanni er þó heimilt að ráðfæra sig við viðkomandi stéttarfélag og ber fulltrúum þess þá að gæta fyllsta trúnaðar um þær upplýsingar sem

þeir fá vitneskju um. Fallist atvinnurekandi ekki á beiðni trúnaðarmanns og/eða ágreiningur er um hvort ákvæði kjarasamninga eða laga séu virt og ekki næst að leysa þann ágreining þá er heimilt að vísa þeim ágreiningi til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA.

1.18 Réttur til fæðingarorlofs

Réttur foreldra til fæðingarorlofs skapast við:

- Fæðingu barns.
- Frumættleiðingu barns yngra en átta ára.
- Töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur.

Réttur til fæðingarorlofs stofnast við fæðingu barns. Þá er foreldri heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag. Réttur til töku fæðingarorlofs fellur niður þegar barnið nær 24 mánaða aldri. Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur fellur réttu til töku fæðingarorlofs niður eftir 24 mánuði og er miðað við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur fæðingarorlof hafist við upphaf ferðar. Forsjárlaust foreldri á rétt til fæðingarorlofs ef fyrir liggur samþykki þess foreldris sem fer með forsjána.

1.18.1 Lengd fæðingarorlofs

Rétturinn til fæðingarorlofstöku er samtals 12 mánuðir vegna barns:

- 6 mánuðir eru bundnir móður.
- 6 mánuðir eru bundnir föður.
- Heimilt er að framselja allt að 6 vikum af réttinum til hins foreldrisins.

Fæðingarorlof móður og föður er ekki framseljanlegt til hins foreldrisins nema í undantekningartilfellum. Þrátt fyrir framangreinda meginreglu öðlast foreldri rétt til fæðingarorlofs í allt að 12 mánuði hafi hitt foreldrið andast á meðgöngu barns og barnið fæðist lifandi. Hið sama gildir um einhleypa móður sem hefur gengist undir tæknifrjóvgun eða einhleyp t foreldri sem hefur ættleitt barn eða tekið barn í varanlegt fóstur-. Við fjölbura fæðingu bætist við sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs, 3 mánuðir fyrir hvert barn umfram eitt.

1.18.2 Ýmsar sérreglur

Serstök lög um sorgarleyfi foreldra (lög nr. 1386/2022) gilda um rétt foreldra til leyfis m.a. vegna andvana fæðingar eftir 22ja vikna meðgöngu eða eftir fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu (sjá næsta kafla). Sérreglur gilda hvað varðar rétt foreldra til fæðingarorlofs, þ.e. lengd orlofs, við fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu, andvana fæðingu eftir 22ja vikna meðgöngu og gilda vegna veikinda barns eftir fæðingu og ef Sama gildir ef móðir veikist í framhaldi af fæðingu barns.

1.18.3 Tilkynning um töku fæðingarorlofs

Starfsmaður skal tilkynna atvinnurekanda fyrirhugaða orlofstöku eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi 8 vikum fyrir fyrirhugaða fæðingu barns. Tilkynning skal vera skrifleg og skal þar tilgreina:

- Fyrirhugaðan upphafsdag orlofs.
- Lengd og tilhögun orlofsins.

Atvinnurekandi skal árita tilkynninguna og tilgreina móttökudagsetningu.

1.18.4 Tilhögun fæðingarorlofs

Starfsmaður á rétt á að taka fæðingarorlof sitt í einu lagi en getur jafnframt óskað eftir sveiganlegri töku fæðingarorlofs.

- Með samkomulagi við atvinnurekanda er starfsmanni heimilt að haga fæðingarorlofi á þann veg að það skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það verði tekið samhliða skertu starfshlutfalli. Þó má aldrei taka fæðingarorlof skemur en tvær vikur í senn.

- Atvinnurekandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um sveigjanlega tilhögun fæðingarorlofsins. Geti atvinnurekandi ekki fallist á óskir starfsmanns um sveigjanlega tilhögun skal hann að höfðu samráði við starfsmann leggja til aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar um orlofstöku. Skal atvinnurekandi gera þetta skriflega og tilgreina ástæður fyrir breyttri tilhögun. Ef samkomulag næst ekki á starfsmaður rétt á að taka fæðingarorlof sitt í einu lagi frá þeim upphafsdegi sem starfsmaður ákveður.
- Hafi atvinnurekandi ekki gert skriflegar eða rökstuddar athugasemdir við óskir starfsmanns um tilhögun fæðingarorlofs innan viku frá móttökudagsetningu, má starfsmaður líta svo á að tilhögun hans á töku fæðingarorlofsins hafi verið samþykkt.

1.18.5 Réttur til greiðslu í fæðingarorlofi

- Þeir foreldrar eiga rétt til fæðingarorlofs sem verið hafa á vinnumarkaði hér á landi samfelld í sex mánuði fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimilið við ættleiðingu eða varanlegt fóstur.
- Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanna í fæðingarorlofi skal nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miðað við tólf mánaða samfelld tímabil sem líkur sex mánuðum fyrir fæðingarmánuð barns eða þann mánuð sem barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Þak er á mánaðarlegri greiðslu Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns í fæðingarorlofi. Þá er foreldrum á vinnumarkaði tryggð tiltekin lágmarksupphæð að teknu tilliti til starfshlutfalls. Fjárhæð hámarksgreislu og lágmarksgreiðslu kemur til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála.
- Foreldrar sem ekki uppfylla skilyrði um samfellda þátttöku á vinnumarkaði og/eða ekki eru í sem svarar 25% starfi eða meira fá fæðingarstyrk. Þá gilda einnig sérreglur um nema í fullu námi.

1.18.6 Sótt um greiðslu í fæðingarorlofi

Sækja skal um greiðslu í fæðingarorlofi til Vinnumálastofnunar í síðasta lagi sex vikum fyrir áætlaða fæðingu barns.

Umsókn um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru nú sendar rafrænt í gegnum vef Vinnumálastofnunar. Auk almennra upplýsinga sem þarf að skrá er nauðsynlegt að skila inn ákveðnum fylgigögnum:

- Tilkynning um tilhögun fæðingarorlofs
- Afrit af launaseðlum
- Vottorði um væntanlegan fæðingardag barns
- Ef foreldrar eru ekki giftir eða í skráðri sambúð þarf forsjáraðili að veita staðfestingu á umgengnisrétti eða senda þarf afrit af samningi um sameiginlega forsjá.

Foreldrar þurfa að fylla út sitthvort eyðublaðið ef báðir ætla að sækja um.

Umsókn skal vera skrifleg á þar til gerðu eyðublaði og þar skal tilgreina:

- **Upphafsdag fæðingarorlofs.**
- **Lengd fæðingarorlofs.**
- **Tilhögun fæðingarorlofsins.**
- **Skiptingu sameiginlegs fæðingarorlofs foreldra.**

Umsóknin skal undirrituð af báðum foreldrum og árituð af atvinnurekendum beggja foreldra.

Athugasemd [GEB9]: Allt út - nýr texti fyrir ofan.

1.18.7 Iðgjald í lífeyrissjóð og til stéttarfélags

Fæðingarorlofssjóður greiðir mótframlag atvinnurekanda í lífeyrissjóð. Foreldri er að auki heimilt að greiða í séreignarsjóð. Þá eru foreldrar hvattir til að nýta möguleika sína til að greiða áfram í stéttarfélag sitt til að viðhalda réttindum sínum.

1.18.8 Réttindaávinnsla

Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, s.s. orlofstöku (því fylgir þó ekki greiðsluréttur

á almennum vinnumarkaði eingöngu hinum opinbera), starfsaldurshækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta. Kjarasamningar við ríki, sveitarfélög og sjálfseignastofnanir kveða á um að foreldrar ávinni sér rétt til greiðslu orlofs- og desemberuppbótar meðan þeir eru í fæðingarorlofi, á almennum vinnumarkaði eftir **eins** 1 árs starf hjá sama atvinnurekanda.

1.18.9 Ráðningarsamband og vernd gegn uppsögn

- Ráðningarsamband helst óbreytt meðan á fæðingarorlofstöku stendur.
- Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu fæðingarorlofi.
- Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá atvinnurekanda í samræmi við ráðningarsamning.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum, sem tilkynnt hefur um töku fæðingarorlofs eða er í slíku orlofi, nema til þess liggi skriflegar rökstuddar ástæður. Þær ástæður mega með engum hætti tengjast töku fæðingarorlofs eða tilkynningu starfsmanns um fyrirhugaða töku fæðingarorlofs.

1.18.10 Málskotsréttur

Hafi foreldrar athugasemdir við greiðslur frá Vinnuálastofnun í fæðingarorlofi eða telji þeir að á rétti sínum hafi verið brotið, er þeim ráðlagt að leita aðstoðar stéttarfélags síns. Skv. lögum um fæðingar- og foreldraorlof frá 2020 þá er hægt að skjóta öllum slíkum ágreinings-málum til Úrskurðarnefndar velferðarmála. Kærufrestur vegna ágreinings eru þrír mánuðir frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun.fæðingar- og foreldraorlofsmála, sem hefur aðsetur í velferðarráðuneytinu.

1.19 Réttur til foreldraorlofs

Foreldraorlof er lögbundinn réttur foreldra á vinnumarkaði til umönnunar barna til viðbótar við fæðingarorlof. Starfsmaður á rétt til töku foreldraorlofs í 4 mánuði eftir að hafa starfað samfellt í sex mánuði hjá sama atvinnurekanda.

1.19.1 Réttur til foreldraorlofs skapast við

- Fæðingu barns.
- Frumættleiðingu barns yngra en átta ára.
- Töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur.

Réttur til töku foreldraorlofs fellur niður þegar barnið nær 8 ára aldri. Hafi réttur til foreldraorlofs fallið niður ónýttur að hluta eða öllu leyti við átta ára aldur barns verður sá réttur virkur aftur komi til þess að barn greinist síðar með alvarlegan og langvinnan sjúkdóm eða alvarlega fötlun, en áður en það verður fullra átján ára.

1.19.2 Réttur til greiðslu í foreldraorlofi

Foreldraorlofi fylgir ekki réttur til greiðslu launa úr Fæðingarorlofssjóði.

1.19.3 Lengd foreldraorlofs

Hvort foreldri um sig á sjálfstæðan rétt til foreldraorlofs sem ekki er framseljanlegur. Réttur til foreldraorlofs er 4 mánuðir fyrir hvort foreldri vegna hvers barns.

1.19.4 Tilkynning um töku foreldraorlofs

Starfsmaður sem hyggst nýta sér rétt til foreldraorlofs skal tilkynna það atvinnurekanda í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag orlofs. Tilkynningin skal vera skrifleg og þar skal tilgreina:

- Fyrirhugaðan upphafsdag orlofs.
- Lengd og tilhögun orlofs.

Atvinnurekandi skal árita tilkynninguna um móttöku dagsetningu og afhenda starfsmanninum afrit hennar.

1.19.5 Tilhögun foreldraorlofs

Foreldrar eiga rétt á að taka foreldraorlof vegna hvers barns í einu lagi en geta jafnframt óskað eftir sveigjanlegri töku foreldraorlofs.

- Með samkomulagi við atvinnurekanda er starfsmanni heimilt að haga töku foreldraorlofs með öðrum hætti, t.d. þannig að orlofið skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Foreldrar geta tekið foreldraorlofið saman eða hvort í sínu lagi.
- Atvinnurekandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um sveigjanlega tilhögun foreldraorlofsins. Hafi atvinnurekandi ekki gert skriflegar eða rökstuddar athugasemdir við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs innan viku frá móttökudagsetningu, má starfsmaður líta svo á að tilhögun hans á töku foreldraorlofsins hafi verið samþykkt.
- Geti atvinnurekandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs skal hann að höfðu samráði við starfsmann tilkynna um aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningarinnar um orlofstöku. Skal það gert skriflega, ástæður tilgreindar og ef um frest er að ræða skal taka fram hve lengi fresturinn varir.
- Frestun er aðeins heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar ástæður í rekstri fyrirtækis eða stofnunar sem gerir slíkt nauðsynlegt. Atvinnurekanda er aldrei heimilt að fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði. Óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi eða ef barn veikist svo að nærvera foreldris sé nauðsynleg.
- Verði ákvörðun atvinnurekanda um frestun foreldraorlofs til þess að starfsmaður nær ekki að ljúka foreldraorlofi áður en barn hans nær átta ára aldri framlengist sá tími sem heimilt er að taka foreldraorlof á til þess dags er barn nær níu ára aldri.

1.19.6 Vernd uppsafnaðra réttinda

Þau réttindi sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér eða ávinnur sér á upphafsdegi foreldraorlofs skulu haldast óbreytt til loka orlofsins. Við lok orlofsins skulu þessi réttindi gilda sem og breytingar sem kunna að hafa orðið á grundvelli laga og kjarasamninga.

1.19.7 Ráðningarsamband og vernd gegn uppsögnum

- Ráðningarsamband helst óbreytt meðan á töku foreldraorlofs stendur.
- Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu foreldraorlofi. Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá vinnuveitanda í samræmi við ráðningarsamning.
- Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum, sem tilkynnt hefur um töku foreldraorlofs eða er í slíku orlofi, nema til þess liggja skriflegar rökstuddar ástæður. Þær ástæður mega með engum hætti tengjast töku foreldraorlofs eða tilkynningu starfsmanns um fyrirhugaða töku foreldraorlofs.

1.20 Réttur til sorgarorlofs

Lög um sorgarleyfi tóku gildi 1. janúar 2023 og eiga að tryggja að foreldrar á innlendum vinnumarkaði, sem verða fyrir barnsmíssi, andvana fæðingu eða fósturláti, sorgarleyfi í allt að sex mánuði og eiga greiðslur frá Vinnumálastofnun að koma á móts við tekjutap á umræddu tímabili vegna fjarveru frá vinnumarkaði. Réttur til sorgarleyfis myndast þegar foreldri hefur verið þátttakandi á innlendum vinnumarkaði í sex mánuði fyrir barnsmíssi, andvana fæðingu eða fósturlát og í a.m.k. 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði, hvort sem það eru launuð störf hjá öðrum eða í eigin rekstri.

Foreldrar utan vinnumarkaðar (þ.m.t. námsmenn) eða í minna en 25% starfshlutfalli eru tryggð sorgarstyrkur.

Við störf foreldri á EES svæðinu gilda sérstakar reglur.

Réttur foreldra til sorgarleyfis skapast við:

- Missi barns sem er yngri en 18 ára.
- Andvanafæðingu eftir 22 vikna meðgöngu.

- Fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu.

Réttur til sorgarleyfis stofnast þann dag sem foreldri verður fyrir barnsmíssi, andvana fæðingu eða fósturmissi.

Samkvæmt lögnum er markmið þeirra að tryggja foreldrum svigrúm til sorgarúrvinnslu í kjölfar barnsmíssis og eftir atvikum til að styðja við eftirlifandi systkin til að aðlagast breyttum aðstæðum. Þeim er einnig ætlað að auka líkur á að foreldrar geti átt farsæla endurkomu á vinnumarkað og geti tekið virkan þátt í samfélaginu að nýju í kjölfar barnsmíssis.

1.20.1 Foreldrar barns

Rétt til sorgarleyfis á foreldri og/eða forsjáraðili barns skv. ákvæðum barnalaga, sem og aðrir sem hafa gengt foreldraskyldum gagnvart viðkomandi barni í lengri tíma en síðustu 12 mán. Fyrir barnsmíssi. Því getur stjúp- eða fósturforeldri átt rétt á sorgarleyfi hafi það verið í skráðri sambúð eða gift foreldri/forsjáraðila eða verið með barni í fóstri í lengri en 12 mán. fyrir barnsmíssi.

1.20.2 Lengd sorgarorlofs

Réttur og heimild til töku sorgarleyfis stofnast þann dag sem foreldri verður fyrir barnsmíssi, andvana fæðingu eða fósturláti og fellur niður 24 mánuðum síðar í öllum tilvikum.

Foreldri sem verið hefur í samfelldu starfi á sjálfstæðan rétt til sorgarleyfis í allt að sex mánuði frá þeim tíma sem það verður fyrir barnsmíssi.

Við andvana fæðingu eftir 22 vikna meðgöngu er rétturinn allt að þrír mánuðir frá því að fæðingin á sér stað.

Við fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu á foreldri sjálfstæðan rétt í allt að tvo mánuði frá þeim degi er fósturlát á sér stað.

Einnig er gert ráð fyrir að foreldrar geti nýtt rétt sin sorgarleyfis samhliða minnkuðu starfshlutfalli og yfir lengra tímabil með samkomulagi við atvinnurekanda.

1.20.3 Tilkynning um töku sorgarorlofs og tilhögun

Starfsmaður sem nýtir sorgarleyfi skal tilkynna það vinnuveitanda eins fljótt og kostur er. Vilji foreldri breyta áður tilkynntri tilhögun sorgarleyfis skal foreldri tilkynna það atvinnurekanda a.m.k. einni viku fyrir upphafsdag nýrrar tilhögunar sorgarleyfis (sérstakt tilkynningarform).

Starfsmaður á rétt á að taka sorgarleyfi í einu lagi. Með samkomulagi við vinnuveitanda er þó heimilt að skipta því niður á fleiri tímabil og/eða taka það samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Þó má aldrei nýta sorgarleyfi skemur en 2 vikur í senn.

Geti vinnuveitandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögun sorgarleyfis, skal hann að höfðu samráði við starfsmann leggja til aðra tilhögun innan viku. Skal það gert skriflega og ástæður. Náist ekki samkomulag milli aðila á starfsmaðurinn ávallt rétt á að nýta sorgarleyfi sitt í einu lagi frá þeim upphafsdegi sem hann ákveður.

1.20.4 Réttur til greiðslu, réttindaávinnsla og ráðningarsamband

Lögin ná til foreldra sem hafa verið í samfelldu starfi á innlendum vinnumarkaði í 6 mánuði í a.m.k. 25% starfshlutfalli og eiga að koma á mótis við tekjutap þeirra. Réttur foreldra til greiðslna er bundinn því að foreldri uppfylli skilyrði laganna (m.a. um lögheimili og þátttöku á vinnumarkaði) og leggi niður launuð störf á umræddu tímabili.

Mánaðarleg greiðsla til foreldris í sorgarleyfi skal vera 80% af meðaltali heildarlauna, en þó er greiðsla bundinn hámarksupphæð, sem endurskoðuð er árlega við afgreiðslu fjárlaga að teknu tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Nánari upplýsingar um útreikninga má finna á heimasíðu Vinnumálastofnunar.

Sorgarleyfi reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, s.s. veikindarétti, rétti til orlofstöku, starfsaldurshækkana, uppsagnarfrests og atvinnuleysisbóta. Meðan á sorgarleyfi stendur, greiðir foreldri að lágmarksgreiðslur í lífeyrissjóð og VMST greiðir mótframlag. Foreldri er heimilt að greiða í séreignasjóð en VMST greiðir þó ekki mótframlag í þeim tilvikum.

Foreldri er heimilt að greiða til stéttarfélags meðan á sorgarleyfi stendur.

Ráðningarsamband milli starfsmanns og atvinnurekanda helst óbreytt í sorgarleyfi og á starfsmaður rétt á að hverfa

aftur til starfs síns að því loknu. Sé þess ekki kostur, skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá atvinnurekanda.

Óheimilt er að segja foreldri sem nýtir rétt sinn til sorgarleyfis upp störfum á grundvelli þess að það hefur tilkynnt um nýtingu á rétti til sorgarleyfis eða í sorgarleyfi, nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá fylgja rökstuðningur.

Lögin ná einnig til réttinda í þeirra sem ekki uppfylla skilyrði um samfellda þátttöku á vinnumarkaði og/eða eru í lægra starfshlutfalli en 25%, foreldra utan vinnumarkaðar og foreldra í fullu námi að uppfylltum ákveðnum skilyrðum en nefnist þá sorgarstyrkur. Um er að ræða fasta upphæð sem ákveðin er árlega.

Brjótí vinnuveitandi gegn þessum lögum getur það varðar skaðabótaskyldu skv. almennum reglum.

1.20.5 Sótt um greiðslu í sorgarorlofi

Foreldri skal sækja um greiðslur í sorgarleyfi til Vinnumálastofnunar, í því formi sem stofnunin ákveður hverju sinni (rafræn eða skrifleg).

Útreikningur á greiðslum byggir á upplýsingum sem Vinnumálastofnun aflar um tekjur foreldra í skattframtölum og er miðað við ákveðið viðmiðunartímabil við útreikninga. Til launa telja hvers konar laun, bóknarir og reiknað endurgjald.

Við útreikning miðast fullt starf 172 vinnustundir en tekið þó tilliti til kjarasamninga, hvað er fullt starf. Hjá foreldri í sjálfstæðum rekstri er tekið mið af mánaðarlegri staðgreiðslu skatta og tryggingagjaldi.

Niðurstöðu Vinnumálastofnunar sem tekur eru á grundvelli þessara laga er heimilt að kæra til úrskurðarnefndar velferðarmála.

Nánari upplýsingar um sorgarleyfi má finna á heimasíðu Vinnumálastofnunar (Fæðingarorlofssjóðs).

•

1.201.21 Réttur þungaðra kvenna

1.20-11.21.1 Áhættumat

Atvinnurekandi skal meta eða láta meta mögulega áhættu varðandi vinnuaðstæður og skipulag vinnunnar með tilliti til öryggis og heilbrigðis þungaðrar konu, konu sem hefur nýlega alið barn eða konu sem er með barn á brjosti.

Sinni atvinnurekandi ekki skylda sinni til að meta áhættu, skal vísa málinu til Vinnueftirlits ríkisins og skal Vinnueftirlitið þá hlutast til um málið. Eins er starfsmanni heimilt að bera mat atvinnurekanda sjálfs eða mat sem hann hefur látið gera, undir Vinnueftirlitið ef starfsmaður er ósáttur við niðurstöðu matsins.

1.20-21.21.2 Aðgerðir í framhaldi af áhættumati

Ef öryggi eða heilbrigði konu er talið vera í hættu samkvæmt áhættumatinu, ber atvinnurekanda að gera ráðstafanir til að tryggja öryggi hennar með því að breyta tímabundið vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma hennar. Verði því ekki við komið af tæknilegum eða öðrum ástæðum skal atvinnurekandi fela konunni önnur verkefni. Þær breytingar á vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma sem teljast nauðsynlegar, skulu ekki hafa áhrif á launakjör starfsmanns til lækkunar eða önnur starfstengd réttindi. Með öðrum orðum skal konan halda fullum launum og öðrum starfskjörum þrátt fyrir breytingarnar. Verði hvorki komið við breytingum á vinnuskilyrðum né tilflutningi í önnur verkefni, skal atvinnurekandi veita konunni leyfi frá störfum í svo langan tíma sem nauðsynlegt er til að vernda öryggi hennar og heilbrigði.

1.20-31.21.3 Störf sem geta verið hættuleg

Atvinnurekanda er óheimilt að skylda þungaða konu til að vinna störf sem mat hefur sýnt að gætu verið hættuleg vegna mengunar eða vinnuskilyrða og gætu þannig stefnt öryggi eða heilbrigði hennar eða ófæddis barns hennar í voða.

Einnig er óheimilt að skylda konu til að vinna að næturlagi á meðgöngutíma og jafnframt í allt að sex mánuði eftir barnsburð, enda sé slíkt nauðsynlegt vegna öryggis og heilbrigðis hennar og hún geti staðfest það með læknisvottorði.

1.20.41.21.4 Réttur úr Fæðingarorlofssjóði

Punguð kona sem veitt er leyfi frá störfum af öryggis- eða heilsufarsástæðum öðlast rétt til greiðslu fæðingarorlofs úr Fæðingarorlofssjóði samkvæmt þeim reglum sem um það gilda, án þess að það skerði rétt til fæðingarorlofs að öðru leyti.

1.20.51.21.5 Veikindi á meðgöngu

Sé þungaðri konu nauðsynlegt af heilsufarsástæðum að leggja niður launuð störf, meira en mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns, á hún rétt á greiðslu úr fæðingarorlofssjóði í þann tíma, til viðbótar við hefðbundið fæðingarorlof, en þó aldrei lengur en í tvo mánuði. Auk réttar til lengingar á greiðslum úr fæðingarorlofssjóði á þunguð kona sem þarf að leggja niður störf vegna veikinda rétt á greiðslum frá atvinnurekanda samkvæmt almennum ákvæðum kjarasamninga um veikindarétt. Einnig geta komið til greiðslur sjúkradagpeninga frá sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélags og frá Sjúkratryggingum Íslands (<http://www.sjukra.is/heilbrigdisthjonusta/sjukradagpeningar/>).

1.20.61.21.6 Réttur þungaðra kvenna til mæðraskoðunar á launum

Með samningum sem gerðir voru milli Alþýðusambands Íslands og landssambanda þess, vegna aðildarfélaga sinna og viðsejenda á fyrri hluta árs 1998, var tryggt að þungaðar konur ættu rétt á fjarvistum frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum. Samningsákvæðið er svohljóðandi¹:

"Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutím²a."

1.211.22 Jafnréttislöög - Jafnlaunavottun

1.21.11.22.1 Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Markmið laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla kynjanna (nr. 150/2020) jafnréttislaga (nr. 10/2008) er að koma í veg fyrir mismun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnun tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allt fólk skal eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnun tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Fyrstu jafnréttislögin voru sett árið 1976 og hafa verið endurskoðuð reglulega. Jafnréttislögin sem nú eru í gildi voru samþykkt á Alþingi í desember 2020febrúar 2008. Í 113. kafla jafnréttislaganna er fjallað um réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Þar segir m.a. að atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kvenna og karla í stjórnunar og áhrifastöðum. Einnig er tekið fram að atvinnurekendur og stéttarfélög skulu gæta að stöðu fólks með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá á vinnumarkaði. kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

1.21.21.22.2 Jafnréttisáætlanir í fyrirtækjum og stofnunum

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun³ um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem jafnréttislög kveða á um.

- Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

- Fyrirtæki og stofnanir skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því.
- Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.
- Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki gert jafnréttisáætlun eða sambætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests.
- Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun fyrirtækis eða stofnunar sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið sambætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.
- Verði fyrirtæki eða stofnun ekki við fyrirmælum Jafnréttisstofu getur Jafnréttisstofa ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til farið verður að fyrirmælunum.
- Hið sama á við þegar fyrirtæki eða stofnun lætur hjá líða að afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætluninni þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því eða neitar að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála.

1.21.31.22.3 Laus störf, starfsþjálfun og endurmenntun

Starf sem laust er skal standa opið jafnt konum og körlum og fólki með hlutlausu skráningu. Atvinnurekendur skulu tryggja að konur og karlar og fólki með hlutlausu skráningu njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum.

1.21.41.22.4 Launajafnrétti

Lögin kveða á um að konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá sem starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

- Með jöfnum launum er átt við að laun skuli ákveðin á sama hátt fyrir fólki óháð kyni. konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar feli ekki í sér kynjamismun.
- Með kjörum er, auk launa, átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.
- Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys svo að gera. Hverjum manni er heimilt að skýra frá launum sínum, kjósi hann það.

LAUN: Almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein eða óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

1.21.51.22.5 Kærunefnd jafnréttismála

Hægt er að vísa meintum brotum á jafnréttislögum til kærunefndar jafnréttismála sem tekur erindið til meðferðar og kveður upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla.

1.21.61.22.6 Jafnlaunavottun

Lögum nr. 150/2020 (sem tóku gildi 6. janúar 2021) um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er fjallað um jafnlaunavottun fyrirtækja og stofnana. Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Skv. lögnum skal jafnlaunavottun byggjast á Jafnlaunastaðlinum ÍST85:2012 en með innleiðingu staðalsins geta fyrirtæki og stofnanir komið sér upp stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmæðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismun. Í júní 2017 var samþykkt á Alþingi breytingar á jafnréttislögum (10/2008), um jafnlaunavottun, sem gilda frá og með 1. janúar 2018. Markmið jafnlaunavottunarinnar er að jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana séu vottuð í samræmi við alþjóðlegar kröfur sem gilda um vottun og vottunaraðila. Jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana skulu byggja á grundvelli staðalsins ÍST 85–S–Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar.

Vottunin byggir á grein 1. gr. c í staðlinum ÍST 85 þar sem segir „Fyrirtæki sem telur sig uppfylla kröfur þessa staðals getur leitað eftir vottun þar til bærs aðila á jafnlaunakerfi sínu.“

Hugtakaskilgreiningar:

Eftirfarandi eru nokkur hugtök sem mikilvægt er að kunna skil á þegar fjallað er um jafnlaunavottun og staðalinn ÍST 85.

- **Jafnlaunakerfi:** Sá hluti stjórnunarkerfis **fyrirtækis** sem er notaður til að þróa og innleiða **jafnlaunastefnu** og ákvarða **jafnlaunaviðmið** hennar.
- **Fyrirtæki:** Félag, hlutafélag, stjórnvald eða stofnun, eða hluti ellegar sambland þar af, hvert svo sem lagalegt félagsform þess er, opinbert eða í einkaeign sem hefur eigin starfsemi og yfirstjórn.
- **Jafnlaunastefna:** Stefna (áform) fyrirtækis varðandi frammistöðu þess í að ná og viðhalda launajafnrétti kynja, formlega sett fram af æðstu stjórnendum þess.
- **Jafnlaunaviðmið:** Þau viðmið sem atvinnurekandi leggur til grundvallar ákvörðun launa fyrir tiltekið starf og eru málefnaleg og fela hvorki í sér beina né óbeina mismunun kynja.

1.21.71.22.7 Jafnlaunavottun í fyrirtækjum og stofnunum

Fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast vottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85.

- Þegar vottun liggur fyrir skal vottunaraðili skila Jafnréttisstofu afriti af vottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar.
- Vottunina skal endunýja á þriggja ára fresti.
- Vottunaraðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til vottunar og greina frá ástæðum þess.
- Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar, hafi úttekt ekki leitt til vottunar.

1.21.8 Staðfesting á úttekt jafnlaunakerfis

Samtökum aðila vinnumarkaðarins er heimilt, samkvæmt lögum, að semja svo um kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar þar sem 25–4999 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fyrirtæki eða stofnun val um það hvort úttekt fari fram á grundvelli 1. gr. b eða 1 gr. c staðalsins ÍST 85.

• 1. gr. b staðalsins ÍST 85: „Fyrirtæki sem telur sig uppfylla kröfur þessa staðals getur leitað eftir staðfestingu á að kröfurnar séu uppfylltar hjá hagsmunaaðilum, e.s. fulltrúum starfsmanna.“

• 1. gr. c staðalsins ÍST 85: „Fyrirtæki sem telur sig uppfylla kröfur þessa staðals getur leitað eftir vottun þar til bærð aðila á jafnlaunakerfi sínu.“

• Hagsmunaaðili, samkvæmt skilgreiningu staðalsins ÍST 85 er: „Starfsmaður, hagsmunasamtök, stofnun og aðrir sem hafa lögvarða hagsmuni.“

Hafi slíkur samningur verið gerður og úttekt á jafnlaunakerfi fer fram á grundvelli 1. gr. b skal fyrirtæki eða stofnun öðlast staðfestingu, að undangenginni úttekt hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi þeirra sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85.

• Þegar staðfesting liggur fyrir skal hagsmunaaðili skila Jafnréttisstofu afriti af staðfestingarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar.

• Staðfestingu skal endurnýja á þriggja ára fresti.

• Hagsmunaaðili skal jafnframt tilkynna Jafnréttisstofu leiði úttekt ekki til staðfestingar og greina frá ástæðum þess.

• Jafnréttisstofu er heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar, hafi úttekt ekki leitt til staðfestingar.

1.21.91.22.8 Jafnlaunamerki / Jafnlaunaviðurkenning

Þegar Jafnréttistofa hefur mótttekið jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu vottunaraðila um niðurstöðu úttektar veitir

Athugasemd [GEB10]: Athuga þennan hluta? Er þetta í samræmi við löginn og staðalinn?

Athugasemd [KÓNB11R11]: Felld brott með nýjum lögum

Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki sem gildir til jafnlangs tíma og vottun.

Móttaki Jafnréttisstofa staðfestingarskirteini ásamt skýrslu hagsmunaaðila um niðurstöðu úttektar veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunaviðurkenningu vegna staðfestingar sem gildir til jafnlangs tíma og staðfesting.

Athugasemd [GEB12]: ?

1.21.401.22.9 Skráning jafnlaunavottunar /staðfestingar

Jafnréttisstofa heldur skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa vottun eða staðfestingu á jafnlaunakerfi sínu, og birtir hana með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránni skulu koma fram upplýsingar um:

- Nafn, kennitölu og heimilisfang viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar.
- Hvort fyrirtækið eða stofnunin hafi öðlast vottun eða staðfestingu og gildistíma vottunar eða staðfestingar.

Jafnréttisstofa skal einnig halda skrá yfir fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli sem hafa ekki öðlast vottun eða staðfestingu og skulu samtök aðila vinnumarkaðarins hafa aðgang að skránni.

- Þar skal koma fram hvort hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun hafi leitað eftir úttekt vottunaraðila eða hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi sínu, í því skyni að öðlast vottun eða staðfestingu.

1.21.11 Eftirfylgni samtaka aðila vinnumarkaðarins

Samtök aðila vinnumarkaðarins annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlast vottun samkvæmt 1. gr. c eða staðfestingu samkvæmt 1. gr. b staðalsins IST 85 og endurnýjun þar á.

- Fyrirtæki og stofnanir skulu veita þær upplýsingar og gögn sem samtök aðila vinnumarkaðarins telja nauðsynleg til að sinna eftirliti.
- Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast vottun eða staðfestingu, eða endurnýjunar þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn, geta samtök aðila vinnumarkaðarins tilkynnt um það til Jafnréttisstofu.
- Jafnréttisstofa getur beint þeim fyrirætlum til hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsæktum.

1.21.421.22.10 Mat á árangri vottunar /staðfestingar

Ráðherra skal láta framkvæma mat á árangri vottunar og staðfestingar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar á tveggja þriggja ára fresti.

1.22.11 Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði

Með lögum nr. 86/4.4.2018, er um jafna meðferð á vinnumarkaði er skýrt kveðið á um bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði, hvort heldur beinnia eða óbeinnia, - á grundvelli kynþáttar, þjóðemisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar. Þetta þykir mikilvægt til að stuðla að virkri þátttöku sem flestra á vinnumarkaði en atvinnuþátttaka er talin ein þýðingarmesta leiðin til að koma í veg fyrir félagslega einangrun og fátækt.

Til að við njótum öll jafna kjara, hvort sem er á vinnumarkaði eða í samfélaginu sjálfu, þarf markvisst að draga úr aðstæðum sem leiða til mismununar. Til að ná fram raunverulegu jafnrétti er þörf að hugarfarsbreytingu í samfélaginu. Í lögum er m.a. nefnt, að nauðsynlegt geti verið að fara í sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu einstaklinga á þeim sviðum þar sem á þá hallar.

Lögin ítreka sérstaklega bann við mismunum við ráðningu til starfa og ákvörðun launa og annarra kjara. Þá banna lögin atvinnurekendum að segja upp starfsfólki sökum þess að þau hafa kvartað undan eða kært mismunum vegna einhverra þátta sem bannað er að mismuna vegna.

Starfsfólki er óheimilt að afsala sér þeim réttindum sem er að finna í lögnum. Til þess að lögin nái enn frekar tilgangi sínum, hefur verið létt á sönnunarbyrði starfsmanns. Ef hann leiðir líkum að því að mismunum hafi átt sér stað, skal sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki einhverjum af þeim þáttum sem telst mismunum á grundvelli laganna.

Í lögnum kemur einnig fram, að einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir eða félagasamtök sem telja ákvæði laganna vera brotin gagnvart sér geti í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna leitað til kærunefndar jafnréttismála.

1.221.23 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Eitt af markmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu og skulu atvinnurekendur gera nauðsynlegar ráðstafanir til að slíkt sé mögulegt. Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu sinni. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskylduaðstæðna starfsfólksmanna, þar með talið að þeim sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

1.22.11.23.1 Samþætting – Ný leið til jafnréttis kynjanna

Umræðan um jafnrétti kynjanna hefur í auknu mæli verið á þann veg að réttindi kvenna séu óaðskiljanlegur hluti mannréttinda og forsenda frekara lýðræðis. Þessari áherslu hefur fylgt sú meginkrafa að einungis með því að konur og karlar sitji við sama borð þegar áhrif og völd eru annars vegar sé hægt að segja að skilyrðum lýðræðis sé fullnægt. Í stað þess að nálgast jafnrétti kynjanna sem sértækt viðfangsefni sem höfðar einungis til kvenna, er langflestum hagr að breytingum á þessu sviði og því eðlilegt að sem flestir taki þátt í umræðunni og breytingunum.

Kynferðir kynferði hefur áhrif á líf okkar, hvort sem við erum launafólk, öryrkjar, í atvinnuleit, stjórnendur, stjórnmalamenn, börn, fötluð eða af ~~hvers konar þjóðernislegum mímínnihluta~~. Ákvarðanir sem í fyrstu virðast hafa lítið að gera með kynferði, hafa oftast en ekki mismunandi áhrif á líf ~~allra einstaklinga kvenna og karla~~. Opinberar aðgerðir, bæði pólitískar og félagspólitískar, geta ýmist haft þau áhrif að auka eða minnka mismun eftir kynferði, þótt slíkt hafi hvorki verið tilætlað né fyrir séð.

Ef taka á tillit til áhrifa ~~kynskynferðis~~ við stjórnun og skipulagningu samfélagsins verður að taka tillit til ólíkrar hegðunar, væntinga og þarfa ~~allra einstaklinga, óháð kynibæði kvenna og karla~~. Markmiðið er að flétta sjónarhorn ~~kynsferðis~~ inn í alla stefnumótun innan samfélagsins, endurskilgreina hefðbundin hlutverk kynjanna og ~~gera öllum bæði konum og körlum~~ kleift að samþætta fjölskyldu- og atvinnulíf.

1.22.21.23.2 Forsendur samþættingar

Fjórar frumforsendur samþættingar þurfa að vera til staðar þegar sjónarhorn ~~kynja~~ jafnréttis er fléttað inn í alla almenna stefnumótun. Þær eru: Upplýsingar um stöðu ~~allra kynja kvenna og karla~~, fræðsla um jafnréttismál, ábyrgð á framkvæmdinni og síðast en ekki síst aðferðir sem hægt er að beita til að ná fram jafnri stöðu kynjanna á þennan hátt.

1.231.24 Persónuvernd starfsmanna

Allir njóta friðhelgi um einkalíf sitt og persónu, hvort heldur er í starfi eða frítíma, innan veggja heimilis og á vinnustað. Starfsmenn eiga því rétt til að njóta persónuverndar í ráðningarsambandi og á vinnustað. Atvinnurekendur hafa á hinn bóginn oft á tíðum bæði rétt og skyldu til þess að hafa eftirlit með starfsemi sinni. Mörk þessara réttinda geta verið torfundin en hér verður fjallað um þær meginreglur sem gilda um persónuvernd starfsmanna.

1.23.11.24.1 Venjubundið eftirlit atvinnurekanda

Atvinnurekendur viðhafa ýmiss konar eftirlit með atvinnurekstri sínum. Slíkt eftirlit er í mörgum tilvikum ekki aðeins byggt á kröfum atvinnurekanda sjálfra heldur einnig á laga- og/eða samningsskuldbindingum sem á þeim hvíla.

Skipta má þessu eftirliti í tvo flokka:

- Reglubundið eftirlit þar sem einkum eru mæld afköst starfsmanna og/eða gæði og öryggi framleiðslu eða þjónustu.
- Skráning upplýsinga um launagreiðslur og réttindaávinnslu starfsmanna, skil á launatengdum gjöldum o.s.frv.

4.23.21.24.2 Hið „nýja“ eftirlit atvinnurekenda

Á undanförunum árum hefur það færst mjög í aukana að eftirlit atvinnurekenda fari út fyrir þann ramma sem að framan er lýst. Í sumum tilvikum getur slíkt eftirlit átt sér eðlilegar skýringar, s.s. þegar því er sannanlega beitt í öryggis- og/eða eignavörsluskyni. Oft virðist þó ný og ör tækniþróun á sviði eftirlitstækni ráða för frekar en að raunveruleg þörf búi þar að baki.

Hið nýja eftirlit lýsir sér helst í eftirliti með og skráningu upplýsinga um starfsfólk, þannig að gengið sé mjög nærri friðhelgi starfsmanna, persónu þeirra og einkalífi. Í mörgum tilvikum geta atvinnurekendur bent á tilteknar „málefnalegar“ ástæður fyrir slíku eftirliti, en ganga oftast en ekki lengra en þörf krefur miðað við þann tilgang sem lagt er upp með.

Hér er einkum um að ræða:

- Notkun sjónvarpsmyndavéla á vinnusvæðum eða persónurýmum starfsmanna
- Eftirlit með tölvupósts- og netnotkun starfsmanna
- Lífsmátaka til að mæla áfengis- eða fíkniefnanotkun starfsmanna
- GPS-staðsetningartæki í bifreiðum

4.23.31.24.3 Réttur starfsmanna til friðhelgi og einkalífs

Vera starfsmanna á vinnustað, afnot þeirra af atvinnutækjum sem atvinnurekandi lætur þeim í té, þ.m.t. tölvum, undirritun ráðningarsamnings o.fl., heimilar atvinnurekanda ekki að skerða einhliða og fyrirvaralaust friðhelgi starfsmanna og rétt þeirra til ákveðinnar einkalífsverndar á vinnustað. Er í þessu sambandi bent á að samkvæmt stjórnarskránni er öllum tryggður réttur til friðhelgi einkalífs, heimilis og fjölskyldu. Er einungis heimilt að takmarka þann rétt ef brýna nauðsyn ber til vegna réttinda annarra og verður þá sérstök lagaheimild að búa þar að baki. Þessum stjórnarskrárvarða rétti afsalar einstaklingurinn sér ekki með því einu að gerast launamaður í þágu annars aðila. Starfsmenn verða þó vegna rekstrarlegra hagsmuna atvinnurekanda og almennra sjónarmiða um stjórnunarrétt hans að gera ráð fyrir ákveðinni skerðingu á einkalífi sínu. Það verður m.ö.o. að eiga sér stað ákveðið mat á einkalífsrétti starfsmanna annars vegar og hagsmuna atvinnurekanda hins vegar. Þetta mat ólíkra hagsmuna getur verið erfitt en er óhjákvæmilegt í því návigi (raunverulegu og tæknilegu) sem starfsmenn og atvinnurekendur eru í. Svör við því að hve miklu leyti atvinnurekendur hafa heimild til að viðhafa eftirlit og skipulagða gagnasöfnun má leiða af meginreglum laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

4.23.41.24.4 Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga

Í lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga er kveðið á um þær heimildir sem þeir aðilar t.d. atvinnurekendur, hafa til að skrá og vinna með persónuupplýsingar, þ.m.t. með upplýsingar um starfsmenn sína.

Meginregla laganna er sú að skráning og vinnsla persónuupplýsinga er því aðeins heimil að viðkomandi einstaklingur hafi ótvírætt veitt samþykki sitt fyrir henni. Vegna hins sérstaka eðlis ráðningarsambandsins eru starfsmenn í erfiðri aðstöðu til að hafna, draga til baka eða breyta, fyrri yfirlýsingu um samþykki. Það er því ekki víst að litið verði svo á að yfirlýsing um samþykki veiti atvinnurekanda skilyrðislausa heimild til vinnslu viðkvæmra persónuupplýsinga. Hann verður a.m.k. ávallt að gæta sérstaklega að þeim **fimm** meginreglum sem fjallað verður um hér á eftir. Vinnsla persónuupplýsinga getur einnig verið heimil í öðrum tilvikum, s.s. ef vinnslan er nauðsynleg til að fullnægja lagaskyldu sem hvílir á atvinnurekanda eða til að vernda brýna hagsmuni viðkomandi einstaklinga, s.s. ef um brýna öryggishagsmuni er að ræða. Sérstakar viðbótarkröfur eru gerðar vegna skráningar og vinnslu viðkvæmra persónuupplýsinga, s.s. upplýsinga um heilsuhagi, þar á meðal um erfðaeiginleika, lyfja-, áfengis- og vímuefnanotkun.

4.23.51.24.5 Fimm meginreglur

Þó að atvinnurekandi hafi eftir atvikum heimild til að skrá upplýsingar um starfsmenn sína þá verður hann ávallt við

skráningu og meðferð slíkra persónuupplýsinga að virða eftirfarandi fimm meginreglur, að upplýsingar um starfsmenn séu:

- **Unnar með sanngjörnum, málefnalegum og lögmætum** hætti og að öll meðferð þeirra sé í samræmi við vandaða vinnsluhætti persónuupplýsinga.
- **Fengnar í skýrum og málefnalegum tilgangi** og ekki unnar frekar í öðrum og ósamrýmanlegum tilgangi.
- Ekki umfram það sem nauðsynlegt er miðað við tilgang vinnslunnar.
- **Áreiðanlegar** og uppfærðar eftir þörfum. Persónuupplýsingar sem eru óáreiðanlegar eða ófullkomnar, miðað við tilgang vinnslu þeirra, ber að afmá eða leiðrétta.
- **Varðveittar** í því formi að ekki sé unnt að bera kennsl á viðkomandi einstakling lengur en þörf krefur miðað við tilgang vinnslu.

1.23.61.24.6 Skylda atvinnurekenda til að upplýsa starfsmenn um vinnslu persónuupplýsinga

Lögin leggja sérstaka skyldu á atvinnurekendur að þeir upplýsi starfsmenn um það eftirlit sem þeir hafa með þeim. Tilgangurinn er m.a. sá að starfsmenn geti gætt hagsmuna sinna, t.d. mótmælt upplýsingasöfnun sem fer í bága við ákvæði laganna eða mótmælt röngum upplýsingum sem skráðar hafa verið um þá.

Atvinnurekanda ber nánar tiltekið að fræða starfsmenn um eftirfarandi atriði:

- Hvaða upplýsingar um þá er eða hefur verið unnið með.
- Tilgang vinnslunnar.
- Hver fær, hefur fengið eða mun fá upplýsingar um hann.
- Hvaðan upplýsingarnar koma.
- Hvaða öryggisráðstafanir séu viðhafðar við vinnslu upplýsinganna.

1.23.71.24.7 Tilkynningaskyld vinnsla

Ef atvinnurekandi hyggst safna og vinna viðkvæmar persónuupplýsingar, s.s. upplýsingar um heilsuhagi, þar á meðal um erfðaeiginleika, lyfja-, áfengis- og vímuefnanotkun, þá ber honum að tilkynna Persónuvernd um þá vinnslu áður en hún hefst. Sama gildir um skráningu upplýsinga um litarhátt, kynþátt, stjórnmalaskoðanir, svo og trúar- eða aðrar lífsskoðanir, stéttarfélagsaðild, refsiverðan verknað og sakaferil. Atvinnurekanda ber ekki að tilkynna Persónuvernd um vinnslu almennra persónuupplýsinga sem teljast eðlilegur þáttur í starfsemi hans og taka einungis til þeirra sem tengjast starfi hans eða verksviði, svo sem viðskiptamanna, starfsmanna eða félagsmanna. Sama á við ef vinnslan er nauðsynleg til efnda á laga- eða samningsskyldum, þ.m.t. samkvæmt kjarasamningi, sem hann er bundinn af. Sama gildir um rafræna vöktun, nema hún sé að öllu leyti eða að hluta til stafræn eða unnin þannig að með skjótvirkum hætti megi finna í safni mynda/hljóða upplýsingar um tilgreinda menn. Ef svo er ber að tilkynna Persónuvernd um vöktunina.

1.23.81.24.8 Rafræn vöktun

Í reglum Persónuverndar er fjallað um rafræna vöktun á vinnustöðum, í skólum og á öðrum svæðum þar sem takmarkaður hópur fólks fer um að jafnaði. Samkvæmt þessum reglum getur rafræn vöktun einkum verið framkvæmd með:

- Eftirlitsmyndavélum
- Tæknibúnaði til að fylgjast með síma-, tölvupósts- og netnotkun
- Ökusíritum
- Rafrænum staðsetningarbúnaði og
- Rafrænum aðgangsstýringum

Þær gilda þó ekki um eftirlit með mætingum, t.d. með notkun stimpilkorta. Rafræn vöktun verður að fara fram í málefnalegum tilgangi, s.s. í öryggis- eða eignavörsluskyni. Vöktun til að mæla vinnu og afköst starfsmanna er einnig háð því að hennar sé sérstök þörf því að:

- a) Ekki sé unnt að koma við verkstjórn á hinu vaktaða svæði með öðrum hætti; eða
- b) Án vöktunarinnar sé ekki unnt að tryggja öryggi á viðkomandi vinnusvæði, s.s. í ljósi sjónarmiða um hollustuhætti og mengunarvarnir; eða

- c) Hún sé nauðsynleg vegna sérstaks samkomulags um launakjör í viðkomandi fyrirtæki, s.s. þegar laun eru byggð á afkastatengdu, tímamældu launakerfi.

Í reglum Persónuverndar er fjallað um rafræna vöktun á vinnustöðum, í skólum og á öðrum svæðum þar sem takmarkaður hópur fólks fer um að jafnaði. Reglurnar gilda óháð því hvers konar tækniþúnaður er notaður, s.s. hvort notaðir eru netþjónar, þúnaður til að fylgjast með símanotkun, eftirlitsmyndavélar, vefmyndavélar, ökuritar, rafrænn staðsetningarbúnaður o.s.frv. Þær gilda þó ekki um búnað til að fylgjast með mætingum, s.s. stimpilkortavélar.

Við alla rafræna vöktun skal þess gætt að ganga ekki lengra en brýna nauðsyn ber til miðað við þann tilgang sem að er stefnt. Skal gæta þess að virða einkalífsrétt þeirra sem sæta vöktun og forðast alla óþarfa íhlutun í einkalíf þeirra. Við ákvörðun um hvort viðhafa skuli rafræna vöktun skal því ávallt gengið úr skugga um hvort markmiðinu með slíkrri vöktun sé unnt að ná með öðrum og vægari raunhæfum úrræðum. Vöktun með leynd er óheimil nema hún styðjist við lagaheimild eða úrskurð dómara.

1.23.91.24.9 Varðveisla, miðlun, eyðing og önnur meðferð persónuupplýsinga

Persónuupplýsingum sem safnast við rafræna vöktun skal eytt þegar ekki er lengur málefnaleg ástæða til að varðveita þær. Málefnaleg ástæða til varðveislu upplýsinga getur m.a. byggst á fyrirmælum í lögum eða því að ábyrgðaraðili vinni enn með þær í samræmi við upphaflegan tilgang með öflun þeirra. Upplýsingar sem verða til við rafræna vöktun má þó ekki varðveita lengur en í 90 daga nema lög heimili. Þetta á ekki við um persónuupplýsingar sem verða til við atburðaskráningu eða eru geymdar á öryggisafritum.

Persónuupplýsingar sem til verða við rafræna vöktun má aðeins nota í þágu tilgangs með söfnun þeirra og aðeins að því marki sem þess gerist þörf í þágu tilgangsins. Þær má ekki vinna með eða afhenda öðrum nema með samþykki hins skráða eða samkvæmt ákvörðun Persónuverndar. Þó er heimilt að afhenda lögreglu upplýsingar um slys eða meintan refsiverðan verknað.

1.23.101.24.10 Tölvupósts- og netnotkun starfsmanna

Samkvæmt reglum Persónuverndar er óheimilt að skoða einkatölvupóst nema brýna nauðsyn beri til s.s. vegna tölvuveiru eða sambærilegs tæknilegs atviks. Heimilt er að skoða upplýsingar um netvafur, tengingar og gagnamagn starfsmanns eða nemanda liggja fyrir rökstuddur grunur um að hann hafi brotið gegn gildandi lögum og reglum eða fyrirmælum vinnuveitanda eða skólayfirvalda. Sé tilefni skoðunar grunur um refsiverðan verknað skal óska atbeina lögreglu.

Þegar tölvupósts- eða netnotkun er skoðuð skal þess gætt að gera starfsmanni eða nemanda fyrst grein fyrir því og veita honum færi á að vera viðstaddur slíka skoðun. Þetta á þó ekki við sé þess enginn kostur s.s. vegna alvarlegra veikinda starfsmanns. Geti starfsmaður ekki verið viðstaddur skoðunina sjálfur skal veita honum færi á að tilnefna annan mann í sinn stað. Við starfslok skal starfsmanni gefinn kostur á að eyða eða taka afrit af þeim tölvupósti sem ekki tengist starfsemi atvinnurekandans. Tölvupósti nemenda skal eytt við námslok en áður skal veita hæfilegan frest til töku afrita. Óheimilt er að skoða upplýsingar um netnotkun starfsmanns eða nemanda eftir starfs- eða námslok, nema að uppfylltum ofangreindum skilyrðum svo sem vegna tölvuveiru eða sambærilegs tæknilegs atviks, rökstudds gruns um brot á reglum eða vegna refsiverðs verknaðs.

1.23.111.24.11 Ökusíritar

Notkun ökusírita er heimil sé hennar sérstök þörf, s.s. vegna öryggissjónarmiða. Óheimilt er að nota ökusírita til að vinna upplýsingar um staðsetningu ökumanna nema á því sé sérstök þörf í ljósi lögmæts og málefnalegs tilgangs með notkun þeirra.

1.23.121.24.12 Rafræn vöktun tekin upp – fræðsluskylda atvinnurekanda

Atvinnurekanda ber áður en rafræn vöktun hefst, að fræða þá starfsmenn sem sæta vöktuninni um ýmsa þætti er varðar framkvæmd hennar. Einnig ber atvinnurekanda að setja reglur og/eða veita fræðslu til þeirra sem sæta vöktun. Áður en slíkum reglum er beitt skal kynna þær með sannanlegum hætti, s.s. við gerð ráðningarsamnings. Reglur eða fræðslan skulu taka til tilgangs vöktunarinnar, hverjir hafi eða kunni að fá aðgang að upplýsingum sem safnast og hversu lengi þær verði varðveittar. Skal tryggja skýra upplýsingagjöf og aðgengi starfsmanna að reglum, s.s. með birtingu þeirra á

heimasiðum atvinnurekanda, samtaka launafólks, samtaka atvinnurekenda og í starfsmannahandbókum.

Ef kjarasamningur eða samkomulag, sem telja verður bindandi milli aðila, felur í sér ríkari rétt en leiðir af slíkum reglum þá víkja þær síðarnefndu.

Að öðru leyti skal, eftir því sem við á, tilgreina eftirfarandi:

- Hvaða búnaður er notaður, t.d. stafrænar myndavélar, ökusíritar eða hljóðupptökutæki.
- Þegar rafræn vöktun fer fram á vinnustað eða á almannaþæri skal með merki eða á annan áberandi hátt gera glögglega viðvart um þá vöktun og hver sé ábyrgðaraðili.
- Rétt til að andmæla vöktuninni og hverjar geti verið afleiðingar þess.
- Rétt viðkomandi til að fá að vita hvaða upplýsingar verða til um hann og um rétt hans til að fá upplýsingar leiðréttar eða þeim eytt.
- Að hvaða marki netnotkun sé heimil, s.s. hvort bannað sé að sækja á netið ólöglegt og/eða kynlífstengt efni og/eða senda slíkt með tölvupósti.
- Hvernig farið sé með einkatölvupóst og annan tölvupóst.
- Hvort símstöðvöktun fari fram og hvort takmarkanir, og þá hvaða, séu á heimild til einkanota á tilgreindum símtækjum.
- Afleiðingar þess ef brotið er gegn fyrimælum, s.s. um notkun síma eða internets.
- Önnur atriði, að því marki sem þörf krefur með hliðsjón af aðstæðum hverju sinni, svo að starfsmenn geti gætt hagsmuna sinna.

4.23.131.24.13 Réttur til að skoða gögn sem til verða við rafræna vöktun

Sá sem sætt hefur rafrænni vöktun á rétt á að skoða gögn, s.s. fá að hlusta á hljóðupptök, sem til verða um hann við vöktunina, í samræmi við 1418. gr. laga nr. 90/2018, sbr. reglur nr. 837/2006, 77/2000, enda standi ákvæði 2. mgr. 19. gr. laganna því ekki í vegi. Beiðni um slíkt má hvort heldur sem er setja fram munnlega eða skriflega. Atvinnurekandi/Ábyrgðaraðili, eða eftir atvikum vinnsluadili, skal svo fljótt sem verða má og eigi síðar en innan eins mánaðar frá móttöku erindis verða við beiðni. Komi upp ágreiningur má vísa honum til úrlausnar Persónuverndar. Getur Persónuvernd þá lagt fyrir ábyrgðaraðila að varðveita gögn þar til niðurstaða hennar liggur fyrir.

4.241.25 Vímuefnapróf (áfengis- eða fíkniefnamælingar)

Aðgangur að og vinnsla á upplýsingum um heilsufar starfsmanna þarfnast sérstakrar aðgæslu við. Atvinnurekendur geta haft lögð mæta hagsmuni af því að vita hvort heilsu starfsmanna kunni að vera hættu búin vegna aðstæðna á vinnustað. Vinnsla upplýsinga um slík atriði ætti hins vegar að vera í lágmarki og ætti atvinnurekandi í raun aðeins að eiga rétt á því að fá staðfestingu á því hvort starfsmaður sé vinnufær til ákveðinna starfa eða ekki.

Ef atvinnurekandi hefur lögð mæta hagsmuni af því að láta fara fram könnun á vímuefnanotkun starfsmanna, þ.m.t. áfengisnotkun, þá er nauðsynlegt að slíkar prófanir séu framkvæmdar af heilbrigðisstarfsmönnum, einungis þær niðurstöður afhentar sem beinlínis varða spurningar um vinnufærni starfsmanns, og að reglulegar prófanir á þessu sviði séu einungis leyfðar í þeim tilvikum þegar sérstök öryggissjónarmið mæla með því. Þá þurfa einnig sérstök sjónarmið að eiga við ef varðveita á niðurstöður prófana.

Í réttinum til friðheilsa einkalífs felst m.a. vernd gegn ástæðulausum líkamsrannsóknum þ.m.t. vímuefnaprófunum. Nánari útfærsla er svo að finna í lögum nr. 90/2018 77/2000 um persónuvernd og vinnslu meðferð persónuupplýsinga. Réttarverndin tryggir að úrvinnsla á upplýsingum úr vímuefnaprófunum skuli vera málefnaleg og fagleg. Ljóst er að hér er fjallað um mikilvæg grunnréttindi og þess vegna skal í öllum tilvikum láta persónuufrelsi einstaklings njóta vafans ef svo ber undir. Engar sérreglur gilda um vímuefnaprófanir atvinnurekenda á starfsfólki hér á landi og er því stuðst við meginreglur framangreindra réttarheimilda um friðhelgi einkalífs og meðferð og vinnslu persónuupplýsinga. Í álit Persónuverndar um vinnslu persónuupplýsinga við gerð vímuefnaprófana kemur fram að Persónuvernd telur æskilegt að nýttar verði lagaheimildir til að setja reglur um vímuefnapróf á vinnustöðum og vinnslu persónuupplýsinga, eða þá að slíkt sé gert í kjarasamningi. Haft skal þó í huga að slíkar reglur geta ekki gengið lengra á rétt einstaklinga en framangreindar réttarheimildir segja til um að sé í lagi.

Rétt er að geta þess að Alþýðusambandið hefur um langt skeið gert kröfu um að sett verði lög um vímuefnapróf sem

byggja á meginsjónarmiðum um persónuvernd, en sem jafnframt miði að því að tryggja sem best öryggi og vinnuvernd starfsmanna.

Með vísan í framangreint er mikilvægast fyrir stéttarfélög að gæta sérstaklega að:

1. tilefni prófana séu málefnaleg.
2. þau séu framkvæmd af fagfólki.
3. meðferð, geymsla og eyðing upplýsinga úr prófunum sé í samræmi við lög um persónuvernd.
4. brugðist sé við niðurstöðum í samræmi við efni þeirra og starfsmaður njóti vafans.

1.24.11.25.1 Getur hver sem er þurft að undirgangast vímuefnapróf?

Atvinnurekandi sem telur sig hafa réttmætar ástæður til að láta starfsfólk sitt undirgangast vímuefnapróf skal tryggja að fyrir slíkum prófum séu fengin raunveruleg og gild samþykki hvers starfsmanns fyrir sig. Jafnframt skal starfsfólki kynnt framkvæmd slíkra prófana og réttarstaða í ljósi stjórnskrárbundinnar reglu um friðhelgi einkalífs.

1.24.21.25.2 Hvaða forsendur getur atvinnurekandi haft fyrir því að senda starfsmann í vímuefnapróf?

Forsendurnar verða að vera málefnalegar og til þess ætlaðar fyrst og fremst að vernda líf og limi einstaklinga og/eða minnka hættuna á stórfelldu eigna- eða umhverfistjóni. Um getur t.d. verið að ræða störf er lúta að þungaflutningum, mannvirkjagerð, öryggisgæslu, heilbrigðisþjónustu, umönnun og þungaíðnaði (ath. ekki tæmandi talning). Almennt þarf að meta hvert starf fyrir sig og því er það ekki í samræmi við góða starfshætti að setja almennar reglur sem miða að tiltekinni starfsemi án þess að greind séu þau störf innan hennar sem eru varasöm í framangreindum skilningi.

1.24.31.25.3 Hvernig skal framkvæma slíkar prófanir?

Vímuefnapróf er inngrip inn í friðhelgi einkalífs einstaklinga sem telst til mikilvægra og sjálfsagðra mannréttinda. Prófanir skulu því framkvæmdar af fagfólki á sviði heilbrigðisþjónustu og skal eingöngu nota vönduð og viðurkennd próf.

1.24.41.25.4 Hvernig skal meðhöndla þær upplýsingar og þau gögn sem verða til við vímuefnaprófun?

Upplýsingar um heilsufar fólks teljast sérstaklega viðkvæmar persónuupplýsingar og fara skal með þær sem slíkar. Upplýsingarnar eru fyrst og fremst fyrir þann einstakling sem undirgekkst prófunina og þann fagaðila sem annaðist framkvæmd prófsins og úrvinnslu þess.

Jafnframt ber að leggja ríka áherslu á að varðveisla og síðan eyðing persónuupplýsinga af því tagi sem niðurstöður vímuefnaprófana eru fari eftir ströngustu reglum um meðferð slíkra upplýsinga.

1.24.51.25.5 Fyrir hvern eru niðurstöður vímuefnaprófs?

Niðurstöður vímuefnaprófs eru eingöngu fyrir þann starfsmann sem undirgekkst prófun. Óheimilt er að birta atvinnurekanda niðurstöðurnar án samþykkis viðkomandi starfsmanns. Í raun má segja að það sé í valdi hans hvort hann greinir nokkrum frá niðurstöðunni, en vissulega er það svo að atvinnurekandi sem hefur rökstuddan grun um vímuefnaneyslu starfsmanns getur túlkað þögn hans um niðurstöðurnar á þá leið að þær hafi ekki verið starfsmanninum hagnýtar.

1.24.61.25.6 Hvað ef niðurstaða prófsins leiðir í ljós vímuefnanotkun starfsmanns?

Slíkt þarf ekki endilega að leiða til tafarlausrar riftunar eða uppsagnar á ráðningarsamningi starfsmanns. Gæta þarf að meðalhófi í þessu sambandi og t.d. er eðlismunur á því hvort að niðurstöður leiða í ljós 1) að starfsmaður hefi verið undir áhrifum í starfi; 2) eða hvort niðurstöður leiða í ljós að starfsmaður hafi nýlega nýtt fíkniefna en ekki verið undir áhrifum á vinnutíma. Meta þarf hvert tilvik fyrir sig og hvort sanngjarnt sé að endurskoða ráðningarsamning með einhverju móti í ljósi niðurstöðu. Í þessu samhengi skal haft hugfast að lögmætt og sanngjarnt er að starfsmaður njóti vafans.

Þá er mikilvægt að fyrirtæki sem óska eftir að starfsmenn fari í vímuefnapróf hafi til þess gildar ástæður og móti jafnframt stefnu um það hvernig fara skuli með ef niðurstöður leiða í ljós að starfsmaður á við vímuefnavanda að stríða. Í þessu sambandi má benda á að mörg fyrirtæki hafa sett sér stefnu um stuðning og aðstoð við starfsmenn sem glíma

við áfengisvanda og er slíkt til fyrirmyndar.

4.251.26 Starfsmenn í hlutastörfum

Hlutastarfmenn vinna reglubundið hluta úr degi eða eru í minna en fullu starfi með öðrum hætti (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall). Samkvæmt lögum og kjarasamningum mega starfsmenn í hlutastörfum ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi. Slíkt má atvinnurekandi einungis gera ef hann getur réttlætt það á grundvelli hlutlægra ástæðna.

4.25.41.26.1 Laun og önnur starfskjör hlutavinnustarfsmanna

Laun: Þeir sem ráðnir eru til starfa hluta úr degi og vinna reglubundinn vinnutíma, taka hlutfallsleg viku- eða mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðinna samkvæmt viðkomandi kjarasamningi.

Réttindi: Hlutavinnustarfmenn eiga sama rétt til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda og þeir sem vinna fullan dag. Þetta á t.d. við frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarfrest, starfsaldurshækkningar o.fl. Greiðslur á að miða við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

4.25.21.26.2 Breytingar á starfshlutfalli

Starfsmenn í hlutastörfum hafa oft réttmæta ástæðu til að óska breytinga á starfshlutfalli sínu, s.s. ef breytingar verða á fjárhags- og/eða félagslegum aðstæðum þeirra. Sama getur átt við starfsmenn í fullu starfi. Sú skylda er lögð á atvinnurekendur að þeir leitist við, eftir því sem kostur er, að

- taka tillit til óska starfsmanns um að flytjast úr fullu starfi í hlutastarf eða úr hlutastarfi í fullt starf,
- taka tillit til óska starfsmanns um að auka eða minnka starfshlutfall sitt, skapist svigrúm til þess, og
- auðvelda aðgang að hlutastörfum á öllum sviðum fyrirtækisins eða stofnunarinnar, þar á meðal að sérhæfðum störfum og stjórnarstörfum.

4.25.31.26.3 Upplýsingaskylda atvinnurekenda

Atvinnurekendur verða tímanlega að veita starfsmönnum upplýsingar um störf sem losna á vinnustaðnum, þar með talin hlutastörf, til að auðvelda þeim að fara úr hlutastarfi í fullt starf og öfugt.

Atvinnurekendum ber ennfremur að veita trúnaðarmönnum stéttarfélaga upplýsingar um hlutastörf á vinnustað.

4.25.41.26.4 Starfsmenntun og starfsþjálfun

Atvinnurekendum ber að greiða fyrir aðgengi hlutavinnustarfsmanna að starfsmenntun og starfsþjálfun, m.a. í því skyni að þeir geti aukið hæfni sína og til að stuðla að starfsframa og hreyfanleika þeirra í starfi, með sama hætti og fyrir fólk í fullu starfi.

4.25.51.26.5 Uppsagnarvernd

Neitun starfsmanns um að fara úr fullu starfi í hlutastarf, eða öfugt, getur aldrei ein og sér orðið gild ástæða uppsagnar. Uppsögn getur þó stafað af öðru, s.s. rekstrarþörfum fyrirtækis eða stofnunar, og telst ekki andstæð lögum ef hún er í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju.

4.261.27 Tímabundin ráðning

4.26.41.27.1 Tímabundið starf – frávík frá meginreglunni

Á vinnumarkaði gildir sú meginregla að fólk er ráðið til starfa ótímabundið. Ótímabundnum ráðningarsamningum má segja upp að uppfylltum ákvæðum kjarasamninga um skriflegar uppsagnir og uppsagnarfresti. Atvinnurekendum og launafólki er heimilt að gera tímabundna ráðningarsamninga en opinberir atvinnurekendur verða að byggja ákvörðun um gerð tímabundinna samninga á málefnalegum sjónarmiðum. Í slíkum samningi er samið um það fyrirfram hvenær honum ljúki og þau lok bundin tilteknum atvikum, t.d. tilteknum degi, lokum afmarkaðs verkefnis eða tilteknum

aðstæðum. Ekki er hægt að segja upp tímabundnum samningum nema sérstaklega sé samið um það.

4.26.21.27.2 Bætt staða starfsmanna með tímabundna ráðningu

Alþingi samþykkti í árslok 2003 lög um tímabundna ráðningu starfsmanna sem hafa þann tilgang að bæta gæði tímabundinna ráðninga með því að tryggja að þeim sem ráðnir eru tímabundið sé ekki mismunað miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið, og koma í veg fyrir misnotkun sem byggist á því að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum án hlutlægra ástæðna.

4.26.31.27.3 Bann við mismunun

Sá sem ráðinn er tímabundið á hvorki að njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en þeir sem ráðnir eru ótímabundið, af þeirri ástæðu einni að hann er ráðinn tímabundið, nema það sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna. Þegar krafist er ákveðins starfsaldurs til að öðlast tiltekin starfskjör skulu sömu skilyrði gilda fyrir starfsmann með tímabundna ráðningu og sambærilegan starfsmann með ótímabundna ráðningu, nema krafan um mismunandi starfsaldur sé byggð á hlutlægum ástæðum.

4.26.41.27.4 Takmörkun á rétti til endurtekinna tímabundinna ráðninga

Lög um tímabundna ráðningu starfsmanna takmarka það hversu oft sama starfsmanninn má ráða tímabundið. Sérstök áhersla er raunar lögð á að starfsmenn séu ráðnir ótímabundið. Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár. Undantekningar gilda um stjórnendur. Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur er gerður innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings. Stéttarfélögum og samtökum atvinnurekenda er heimilt að semja um annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og atvinnurekenda í þeirri atvinnugrein sem kjarasamningurinn tekur til.

4.26.51.27.5 Upplýsingaskylda atvinnurekenda

Atvinnurekendur verða með góðum fyrirvara að veita starfsmönnum með tímabundna ráðningu upplýsingar um störf sem losna innan fyrirtækis, þar með talin hlutastörf, til að þeir hafi sömu tækifæri til að vera ráðnir ótímabundið og aðrir. Þetta má gera með almennum tilkynningum á viðeigandi stöðum innan fyrirtækis.

4.26.61.27.6 Starfsmenntun og starfsþjálfun

Atvinnurekendur ber að að greiða fyrir aðgangi starfsmanna með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfsþjálfun, m.a. í því skyni að þeir geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika þeirra í starfi. Atvinnurekendur ber ennfreður að veita trúnaðarmanni stéttarfélags upplýsingar um tímabundin störf innan fyrirtækis.