

SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

EFLINGAR - STÉTTARFÉLAGS OG

VERKALÝÐS- OG SJÓMANNAFÉLAGS

KEFLAVÍKUR OG NÁGRENNIS

VEGNA

VINNU STARFSFÓLKS Í VEITINGA- OG

GISTIHÚSUM OG HLIÐSTÆÐRI STARFSEMI

GILDIR FRÁ 1. FEBRÚAR 2008 TIL 30. NÓVEMBER 2010

1. KAFLI Um gildissvið og laun	6
1.1. Gildissvið	6
1.2. Laun	6
1.3. Launabreytingar á samningstíma	7
1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf	8
1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót	8
1.6. Timakaup í dagvinnu	10
1.7. Yfirvinnuálag	10
1.8. Útkall	10
1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna	10
1.10. Timavinna og hlutastarf	10
1.11. Reglur um kaupgreiðslur	11
1.12. Þernur, næturverðir og dyraverðir	11
1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	12
1.14. Laun í erlendum gjaldmiðli	13
1.15. Samkeppnisákvæði	14
1.16. Vottorð og greiðsla fyrir þau	15
Bókun um vottorð með atvinnuumsóknun	15
2. KAFLI Um vinnutíma	16
2.1. Dagvinna	16
2.2. Yfirvinna	16
2.3. Fridagar	17
2.4. Lágmarkshvöld	18
2.5. Skráning vinnutíma	19
2.6. Tilkynning forfalla	19
Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld	19
3. KAFLI Um vaktavinnu	20
3.1. Vaktavinna	20
3.2. Álag á dagvinnukaup	20
3.3. Neysluhlé	21
3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum	21
4. KAFLI Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað	22
4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu	22
4.2. Kaffitímar í timavinnu	22
4.3. Vinna í matartíma	22
4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	22
4.5. Fæði og flutningskostnaður	23
5. KAFLI Um orlof	24
5.1. Orlofsréttur	24
5.2. Veikindi í orlofi	24
5.3. Orlof utan orlofstíma	25
5.4. Orlofsreikningar í banka	25
5.5. Annað	25
6. KAFLI Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	26
6.1. Markmið	26
6.2. Viðræðuheimild	26
6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum	26
6.4. Upplýsingamiðlun	27
6.5. Heimil frávik	27
6.6. Endurgjald starfsmanna	28
6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími	29
6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör	29
6.9. Meðferð ágreinings	30
7. KAFLI Um forgangsrétt til vinnu	31
7.1. Forgangsréttur	31

8. KAFLI Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi	32
8.1. Öryggisbúnaður	32
9. KAFLI Um vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum	33
9.1. Laun í veikindum	33
9.2. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	33
9.3. Launahugtök	34
9.4. Útborgun veikindalauna	34
9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum	35
9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun	35
9.7. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	35
Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda	38
Bókun um læknisvottorð	38
10. KAFLI Um vinnuföt	39
10.1. Vinnuföt	39
10.2. Tjón á fatnaði og munum	39
11. KAFLI Um iðgjöld til sjúkra-, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða	40
11.1. Sjúkrasjóður	40
11.2. Orlofsheimilásjóður	40
11.3. Starfsmenntasjóður	40
11.4. Lífeyrissjóður	40
11.5. Starfsendurhæfingarsjóður	41
12. KAFLI Um félagsgjöld	42
12.1. Félagsgjöld	42
13. KAFLI Um uppsagnarfrest og endurráðningu	43
13.1. Uppsagnarfrestur	43
13.2. Framkvæmd uppsagna	43
13.3. Tilfærsla milli starfa	44
13.4. Starfslok	44
13.5. Aunnin réttindi	44
13.6. Samkomulag um hópuppsagnir	45
Bókun um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði	46
14. KAFLI Um trúnaðarmenn	47
14.1. Trúnaðarmenn	47
15. KAFLI Um námskeið	49
15.1. Námskeið	49
16. KAFLI Um ágreiningsatriði	50
16.1. Um ágreiningsatriði	50
17. KAFLI Samningsforsendur	51
17.1. Framlenging samnings	51
18. KAFLI Um gildistíma samnings	52
18.1. Gildistími	52
Bókanir, yfirlýsingar, samkomulög og fylgiskjöl	53
Yfirlýsing um endurhæfingarþjónustu	53
Samkomulag SA og ASÍ um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum	54
Bókun um Evrópsk samstarfsráð	56
Bókun um jafnréttisáherslur	56
Bókun um vinnustaðaskilríki	57
Bókun um endurskoðun fyrirtækjapáttar	57
Bókun um skilmála váttryggingafélaga	57
Bókun um endurskoðun á trúnaðarmannakafila kjarasamninga	58
Bókun um atvinnusjúkdóma	58

Bókun um tilkynningu til trúnaðarlæknis/ þjónustufyrirtækis á sviði vinnuverndar	58
Fylgiskjal með samningi um laun í erlendum gjaldmiðli - samningsform	59
Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki	60
Bókun um samstarfsnefnd Eflingar stéttarfélags og SAF	60
Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	60
Yfirlýsing um verktakastarfsemi	60
18. gr. reglugerðar nr. 585/2007	61
Umreikningur orlofsdaga í vinnudaga	62
Vetrarfrí vaktavinnufólks	63
Launataxtar 1. febrúar 2008	65
Launataxtar 1. júlí 2009	66
Launataxtar 1. nóvember 2009	67
Launataxtar 1. júní 2010	68
ATRÍÐI SORÐASKRÁ	69

1. KAFLI

Um gildissvið og laun

1.1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til vinnu félagsmanna Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis á veitinga-, gisti- þjónustu- og greiðasölustöðum og við hliðstæða starfsemi.

1.2. Laun

1.2.1. Launaflokkur 1.

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna).

Launaflokkur 5.

Almennir starfsmenn.

Launaflokkur 6 .

Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón.

Launataxtar sem gilda frá 1. febrúar 2008 – bls. 65.

Launataxtar sem gilda frá 1. júlí 2009 – bls. 66.

Launataxtar sem gilda frá 1. nóvember 2009 – bls.67.

Launataxtar sem gilda frá 1. júní 2010 – bls. 68.

1.2.2. Laun ungmenna yngri en 18 ára

Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.

Aldursþrep ungmenna (starfsmanna undir 18 ára aldri) miðast við fæðingarár.

1.2.3. Vottorð um starfsreynslu

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu, skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins árs launaþrepi, þótt það hafi ekki unnið áður skv. kjarasamningi þessum.

1.2.4. Ráðning til stjórnunarstarfa

Starfsmenn sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa með sérstökum skriflegum ráðningarsamningi skulu taka laun sem eru 15% hærrí en skv. gr. 1.2.1. Afleysingar þeirra starfa, umbeðnar af vinnuveitanda, greiðast með sama hætti.

Skilgreina skal starfssvið þeirra sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa í skriflegum ráðningarsamningi.

1.2.5. Mat á starfsaldri

Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins árs starfi í starfsgrein.

1.2.6. Samningur þessi er sérsamningur um störf í veitinga- og gisti- húsum og gildir þar sem greitt er fyrir vinnutíma en ekki sérstaklega fyrir afköst. Samningnum er ætlað að endurspeglar eðlilegar launagreiðslur miðað við full afköst og nýtingu vinnutíma og gilda því launaákvæði hans ekki ef unnið er skv. hvetjandi launakerfum, enda sé launastig eigi lægra en samningur þessi miðar við.

1.2.7. Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín, þ.m.t. frammistöðu og markmið og hugsanlegar breytingar á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og liggja niðurstaða þess fyrir innan mánaðar.

1.3. Launabreytingar á samningstíma

1.3.1. Launapróunartrygging við gildistöku 1. febrúar 2008

Grunnhækkun launa við gildistöku samnings þessa er 5,5% fyrir þá starfsmenn sem voru í starfi hjá sama launagreiðanda 1. janúar 2007. Frá grunnhækkun dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá 2. janúar 2007 til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 2. janúar 2007 til loka september 2007. Er grunnhækkun launa hans þá 4,5% við gildistöku þessa samnings en frá henni dregst önnur sú launahækkun sem starfsmaður hefur fengið frá þeim tíma er hann var ráðinn til og með gildistöku samningsins, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast. Frádráttur getur aldrei numið meiru en grunnhækkun.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkastatengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

1.3.2. Launabreytingar 1. mars 2009

Hinn 1. mars 2009 skulu laun starfsmanns breytast svo:

Grunnhækkun launa er 3,5%. Frá henni dragast hækkanir á launum starfsmanns eftir gildistöku þessa samnings til og með 1. mars, þ.m.t. vegna hækkunar kauptaxta. Frádráttur getur þó ekki orðið hærrí en grunnhækkun. Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast.

Nú hefur starfsmaður störf á tímabilinu eftir gildistöku samningsins til 1. mars 2009. Nýtur hann þá grunnhækkunar án frádráttar nema um annað hafi verið samið við ráðningu.

Ákvæði þetta nær ekki til launamanna sem starfa í afkasta-tengdum launakerfum þar sem laun vegna frammistöðu eru meginhluti launa.

1.3.3. Launabreytingar 1. janúar 2010

Hinn 1. janúar 2010 skulu laun hækka um 2,5%. Hækki laun meira vegna sérstakrar hækkunar kauptaxta gildir sú hækkun.

1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

1.4.1. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf, fullar 173,33 unnar stundir á mánuði (40 stundir á viku), skulu vera sem hér segir fyrir starfsmenn 18 ára og eldri sem starfað hafa fjóra mánuði samfelld hjá sama fyrirtæki:

1. febrúar 2008	kr. 145.000 á mánuði,
1. mars 2009	kr. 157.000 á mánuði,
1. janúar 2010	kr. 165.000 á mánuði.

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar bónus-, álags- og aukagreiðslur, sem falla til innan ofangreinds vinnutíma. Laun fyrir vinnu umfram 172 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

1.5.1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Kr. 44.100 árið 2008,
kr. 45.600 árið 2009,
kr. 46.800 árið 2010.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert í stað almanaksárs.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst talar og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Starfsmaður sem er í ráðningarsambandi við fyrirtæki en er ekki á launaskrá vegna veikinda í desember missir ekki rétt til desemberuppbótar og reiknast sá tími með við útreikning desemberuppbótar.

1.5.2. Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Kr. 24.300 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2008,

kr. 25.200 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2009,

kr. 25.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2010.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, eru föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.5.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf að tryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að tryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

1.6. Tímakaup í dagvinnu

1.6.1. Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

1.7. Yfirvinnuálag

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

1.7.2. Aukavinna á stórhátíðardögum, skv. gr. 2.3.1. greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu vaktavinnufólks, þar sem vetrarfrí er veitt skv. gr. 3.4. vegna vinnu á umræddum dögum.

1.7.3. Yfirvinnutímakaupsfólk, sem ekki nýtur sérstakra álaga skv. gr. 3.2. og vetrarfrís skv. gr. 3.4 skal auk yfirvinnutímakaups frá greidd dagvinnulaun fyrir vinnu á föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag milli kl. 12:00 og 22:00. Þó skal á gamlárskvöldi frá kl. 22:00 og á nýársdag greiða vinnu með tvöföldu yfirvinnutímakaupi.

1.8. Útkall

1.8.1. Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukkustundir.

1.9. Réttur til óskertra mánaðarlauna

1.9.1. Nú hefur starfsfólk unnið hjá sama vinnuveitanda samfelld í einn mánuð eða lengur og skulu því þá greidd óskert mánaðarlaun, þannig að samningsbundnir frídagar sem falla á mánudaga til föstudaga séu greiddir.

1.9.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama vinnuveitanda full dagvinna í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.

1.10. Tímavinna og hlutastarf

1.10.1. Þeir sem kallaðir eru óreglulega til vinnu (hafa ekki vinnuskyldu) skulu taka tímalaun skv. 1. launaflokki miðað við starfsaldur og áunnin réttindi hjá sama vinnuveitanda.

1.10.2. Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða með öðrum hætti skal njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarrétt,

starfsaldurshækkarir o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

1.11. Reglur um kaupgreiðslur

- 1.11.1. Útborgun launa fer fram á vinnustað í vinnutíma.
- 1.11.2. Kaup skal greitt mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta mánaðar þannig að þegar föst mánaðarlaun eru greidd t.d. fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal þá greiðsla innt af hendi fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd laun fyrir yfirvinnu, vaktaálög og aðrar greiðslur fyrir tímabilið frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaðalaunum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstudegi í næstu viku, enda óski viðkomandi starfsfólk þess.
- 1.11.3. Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávisun eða innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.11.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslu-kerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að hafa um það samráð við starfsfólk sitt, stéttarfélag og Samtök ferðabjónustunnar.
- 1.11.5. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu, vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturspeninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt. Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987. Einnig skal tiltaka áunninn frítökurétt skv. grein 2.4.2. Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli. Ef um vöruúttekt starfsmanns er að ræða skulu undirritaðar úttektanótur fylgja launaseðli.

1.12. Þernur, næturverðir og dyraverðir

- 1.12.1. Þernum er ekki skylt að annast stórhreingerningar á loftum gistideilda.
- 1.12.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint skriflega. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyravörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.
- 1.12.3. Við ráðningu dyravarða skal skilgreina starfssvið þeirra í skriflegum ráðningarsamningi.

Auk ráðningarkjara skal tekið fram að viðkomandi aðili uppfylli skilyrði 18. gr. reglugerðar nr. 585/2007 um veitingastaði, gististaði og skemmtanahald til að gegna starfi dyravarðar, sjá bls. 61.

Starfssvið dyravarðar er að halda uppi röð og reglu innanhúss og í biðröð gesta utan dyra, auk annarra starfa sem vinnuveitandi felur honum.

1.13. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

- 1.13.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok. Ráðningarsamningar verði gerðir í tvíriti og haldi starfsmaður öðru eintakinu.
- 1.13.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.13.3. Ákvæði gr. 1.13.1. og 1.13.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 1.13.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:
1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
 2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
 3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
 4. Fyrsti starfsdagur.
 5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
 6. Orlofsréttur.
 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. Lífeyrissjóður.
 11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

1.13.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.13.4. skal eftirfarandi 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 geti snúið aftur til heimalandsins.

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

1.13.6. Tímabundnar ráðningar

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

1.14. Laun í erlendum gjaldmiðli

Heimilt er að greiða hluta fastra mánaðarlauna í erlendum gjaldmiðli eða tengja hluta fastra mánaðarlauna við gengi erlendis gjaldmiðils með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda. Miða skal við sölugengi gjaldmiðilsins á þeim degi (samningsdegi) sem samkomulag starfsmanns og atvinnurekanda er gert.

Föst mánaðarlaun skal reikna og setja fram á launaseðli á eftirfarandi hátt:

1. Föst mánaðarlaun í íslenskum krónum á samningsdegi.
2. Til frádráttar kemur sú krónutala sem samkomulag er um að greiða í erlendum gjaldmiðli eða tengja við gengi erlendis gjaldmiðils á samningsdegi.
3. Hluti fastra mánaðarlauna sem er greiddur eða tengdur erlendum gjaldmiðli (sbr. lið 2), reiknaður í íslenskum krónum á sölugengi erlenda gjaldmiðilsins þremur viðskiptadögum fyrir útborgunardag.

Samtala 1.-3. getur þó aldrei orðið lægri en sá lágmarkstaxti kjarasamnings sem gildir fyrir viðkomandi starfsgrein.

Samtala 1.-3. myndar stofn til greiðslu opinberra gjalda og iðgjalda skv. kjarasamningi, s.s. í líffeyris-, félags-, sjúkra-, endurhæfingar-, orlofsheimila- og endurmenntunarsjóði.

Starfsmanni og atvinnurekanda er heimilt að semja um að yfirvinna, vaktalög, bónusar og aðrar greiðslur verði gerðar upp að hluta eða öllu leyti í erlendum gjaldmiðli.

