



**SAMEYKI**

**STÉTTARFÉLAG**

Trúnaðarmannaráðsfundur 17. apríl 2024

# Dagskrá

1. Fundur settur; Þórarinn Eyfjörð formaður Sameykis
2. Staðan í kjaraviðræðum; Ingólfur Björgvin Jónsson og Þórarinn Eyfjörð
3. Réttindamál; Ákvörðun um töku orlofs og fyrning orlofs, orlofsuppbót og veikindi í orlofi. Jenný Þórunn Stefánsdóttir
4. Kaffihlé
5. Starfsemi Trúnaðarmannaráðs, inngangur að borðavinnu. Jakobína Þórðardóttir
6. Umræða á borðum
7. Niðurstöður umræðna á borðum kynntar
8. Önnur mál

# Staðan í kjaraviðræðum

Trúnaðarmannaráð  
17. apríl 2024

# Umræða um breytingar á vaktakerfinu.

1. Lagt er til að viðmiðurnartímabil vaktahvata verði 3 mánuðir.
2. Fjöldi mætinga verður færður niður um tvær vaktir, það er að segja að talning nái frá 13 vöktum til 18 vakta, í stað 14 til 19 vakta.
3. Hjá starfsfólki í föstu ráðningarsambandi verði vaktir ekki styttri en 6 klst. Hjá starfsfólki í tímavinnu og tímabundnu ráðningarsambandi í 4 mánuði eða skemur, skulu vaktir ekki vera styttri en 4 klst.
4. Aukavaktir/skiptivaktir mynda ávinnslurétt til vaktahvata upp að fullri vinnuskyldu starfsfólks (starfshlutfalls). Ef starfsfólk þarf þannig að segja sig frá skipulagðri vakt, getur það unnið sér tilbaka fullan rétt til myndunar vaktahvata. Aukavaktir eftir að fullum vinnuskilum er náð mynda ekki rétt til útreiknings á vaktahvata.

frh

5. Ef samkomulag er um uppsöfnun vinnuskila vegna sérstakra frídaga og/eða stórhátíðardaga sem falla á virka daga, og starfsfólk vinnur þar með umfram vinnuskyldu á tilteknu uppgjörstímabili, skal haldið sérstaklega utan um þann tíma. Sá tími myndar rétt til uppsöfnunar og úttektar á samfelldum tíma í samráði við stjórnendur.

6. Skipulag og lengd vakta skal ákvarðast af þörfum vinnustaðarins og betri vinnutíma fyrir starfsfólk. Þannig getur útfærsla á lengd vakta m.a. verið ólík innan sólarhringsins, milli virkra daga og helga osfrv. Virkt samráð skal eiga sér stað milli starfsfólks og stjórnenda um bestu mögulegu útfærslu vinnutímans. Tillögur þar að lútandi skal síðan bera undir atkvæði starfsfólks og telst tillaga samþykkt ef einfaldur meirihluti starfsfólks samþykkir hana. Samráð af þessu tagi skal eiga sér stað amk. einu sinni á ári.

# Tillögur um dagvinnu

Tillaga SOL að útfærslu á Betri vinnutíma í dagvinnu – 19. mars 2024

## 2. kafli: Um vinnutíma

### 2.1 Almennt

2.1.1 Vinnuvika starfsfólks í fullu starfi er 36 virkar vinnustundir.

## 3 kafli: Hlé frá vinnu

### 3.1 Hlé frá vinnu

3.1.1 Starfsmenn hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og drykkja við vinnu sína, þegar því verður við komið starfsins vegna

3.1.2 Heimilt er, með samkomulagi fyrirsvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar, að ákvarða daglega matartíma á tímabilinu kl. 11:30 - 13:30 og tvo kaffitíma. Akvörðuð lengd matar- og kaffitíma lengir daglega viðveru starfsmanna samsvarandi, enda telst matar- og kaffitími ekki til virks vinnutíma.

# Um vinnutíma

## 2 Um vinnutíma

### 2.1 Almennt

#### 2.1.1

Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 36 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið.

#### 2.1.2

Skipulag vinnutímans gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum. Starfsmönnum er heimilt að neyta matar og drykkja á vinnutíma og eru þau neysluhlé hluti af vinnutímanum.

#### 2.1.2.1

Í 36 stunda (eða skemmri) vinnuviku eru neysluhlé ekki á forræði starfsfólks, en þau skulu skipulögð samkvæmt árlegum niðurstöðum umbótasamtala milli stjórnenda og starfsfólks í viðkomandi starfseiningu. Vinnutímasamkomulag skal borið undir atkvæði starfsfólks á viðkomandi sviði, deild eða skipulagseiningu þannig að starfshópurinn sem atkvæði greiðir teljist ein eining. Meirihluti atkvæða ræður úrslitum.

# Um orlof

**Trúnaðarmannaráð**  
**17. apríl 2024**



## Efni dagsins:

1. Almennt um orlof
2. Ákvörðun um töku orlofs
3. Veikindi í orlofi
4. Orlofsfé og orlofsuppbót
5. Frestun orlofs og fyrning orlofs



# 1. Almennt um orlof

## Orlofsréttur skiptist í tvennt.

- Annars vegar er um að ræða rétt starfsmanns til að taka sér leyfi frá störfum
- Hins vegar réttur til launagreiðslna á meðan á orlofinu stendur
- Opinberir starfsmenn eiga rétt til 30 orlofsdaga miðað við fullt starf
- Orlofsrétturinn reiknast alltaf hlutfallslega út frá starfshlutfalli og starfstíma.
- Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær honum beri að mæta á vakt að orlofi loknu. Miðað skal að jafnaði við að vaktskrá haldist óbreytt.

# Framhald

- Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25% (Reykjavíkurborg og ríkið), sbr. einnig 4. gr. orlofslaga.
- Samkvæmt orlofslögunum er **orlofsárið** frá 1. maí til 30. apríl
  - Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins
- Tímabil **sumarorlofs** er frá 15. maí til 30. september hjá Reykjavíkurborg og ríkinu
- Tímabil sumarorlofs er frá 1. júní til 30. september hjá sveitarfélögunum
- Hjá flestum félögum á starfsmaður rétt á því að fá allt sitt orlof á því tímabili og að minnsta kosti 15 daga samfellda

## 2. Ákvörðun um töku orlofs

- Yfirmaður ákveður, í **samráði við starfsmann**, hvenær orlof skuli veitt, sbr. 5. gr. orlofslaga nr. 30/1987
- Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt **enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.**
- Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir **svo fljótt sem verða má** og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með **sannanlegum hætti**, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.





## 3. Veikindi í orlofi

- Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða
  - Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs
- Svo að veikindi í orlofi séu greiðsluskyld af atvinnurekanda er ekki nægilegt að læknir viðkomandi votti að um veikindi sé að ræða.
- Veikindi í orlofi þurfa að vera með þeim hætti **að ekki sé hægt að njóta orlofsins** vegna þeirra.
- Starfsmaður getur þá krafist orlofs á öðrum tímum og skal orlofið ákveðið í samráði atvinnurekanda við starfsmanninn eins fljótt og auðið er eftir að veikindum líkur.

## Hvenær get ég notið orlofs þrátt fyrir veikindi?

- Veikindi verða að vera það alvarleg að maður geti ekki notið orlofsins.
- Ekki þarf endilega að vera um sams konar mat að ræða og við óvinnufærni, heldur kemur hér inn huglægt mat á því hvað er að njóta orlofs.

### **- Dómur Hæstaréttar í máli nr. 56/2013:**

Krafist var viðurkenningar á því að réttur starfsmanns til framlengingar á vetrarorlof á grundvelli 6. gr. Orlofslaga vegna veikinda sem komið hefðu í veg fyrir orlofstöku hans.



## 4. Orlofsfé og orlofsuppbót

- Starfsmaður skal fá **13,04%** orlofsfé á yfirvinnu- og álagsgreiðslur
- Orlofsuppbót árið 2023, samtals kr. 56.000 (Reykjavíkurborg og ríkið)
- **1. júní** ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til **30. apríl** næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár.
  - Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.
- Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum
  - Grein 4.2.2. hjá Reykjavíkurborg og ríkinu

# Framhald:

- Tímavinnustarfsfólk sem vinna reglubundna vinnu njóta einnig ávinnsuréttar
  - Tímavinnustarfsmaður fær fulla orlofsuppbót ef hann vinnur 1504 **vinnuskyldustundir** á ofangreindu tímabili ella hlutfallslega.



## 5. Frestun orlofs

- Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó:
  - Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu.
  - Fæðingar- og foreldraorlofi.
  - Veikindi
    - Í þessum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.
- Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga

# Frh. Fyrning orlofs

- Framsal orlofslauna og flutningur þeirra á milli orlofsára er óheimilt, sbr. 13. gr. orlofslaga.
- Í kjarasamningum hafði verið heimilt að geyma orlof sem nemur einu ári til næsta árs og þannig safna því upp
- Í kjarasamningunum sem voru gerðir árið 2020 var leitast við að samræma kjarasamninga við ákvæði laga.
  - Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.
- Í millitíðinni var viðvarandi mannekla á mörgum stöðum og síðan hafði COVID-19 mikil áhrif á samfélagið í heild sinni.
- Tekin var ákvörðun hjá ríkisstarfsmönnum, í samráði við heildarsamtök opinberra starfsmanna, um að framlengja heimild til frestunar á niðurfellingu orlofs, sem að hámarki getur verið 60 dagar, um eitt ár eða til **30. apríl 2024**. Eftir þann dag fellur eldra orlof niður (ath. önnur útfærsla hjá sveitarfélögunum)

## Frh. Dómur Evrópudómstólsins í máli nr. c/120/21

- Þann 22. september 2022 féll stefnumarkandi dómur evrópudómstólsins um fyrningu orlofs:
- Niðurstaðan:
  - Niðurstaðan var að réttur til orlofs, sem nýtur verndar skv. ákvæðum vinnutímatilskipunar ESB, fyrnist „**ekki sjálfkrafa**“ samkvæmt ákvæðum landsréttar nema hlutaðeigandi starfsmanni hafi í raun verið gert kleift af hálfu vinnuveitanda að nýta þann rétt.
  - Afstaða dómstólsins um fyrningu orlofsréttar byggir á dómafordæmum varðandi túlkun **7. gr. tilskipunarinnar ESB (2003/88)** sem innleidd hefur verið inn í íslenskan rétt og kveður á um skyldu aðildarríkja að tryggja að sérhver launamaður eigi rétt á launuðu orlofi á hverju ári í a.m.k. kosti fjórar vikur.
  - Tilskipunin hefur verið túlkuð á þá leið að flytja megi ótekið orlof milli ára ef starfsmaður hefur verið óvinnufær og ekki fær um að nýta orlofsréttinn.
  - Aðildarríkjum sé hins vegar heimilt að setja ákveðin mörk í því sambandi enda þjóni óheft uppsöfnun orlofs yfir lengra tímabil ekki markmiðum orlofsréttarins. Í því efni verði einnig að taka tillit til hagsmuna atvinnurekanda.
  - Vinnuveitandi beri hallann af því ef hann getur ekki sýnt fram á að hann hafi í raun og skilmerkilega gefið starfsmanninum kost á að nýta orlofsrétt sinn.
  - Í dómi Evrópudómstólsins er vakin athygli á því að það er launagreiðanda að sjá til þess að starfsfólk taki orlof og hafi tækifæri til að taka orlof.
  - Launagreiðendur geta því ekki borið því við sem vörn að „áunnið orlof“ sem safnast hefur upp - komi þeim á óvart.

# Ályktun

- Af dóminum er ljóst að orlof fyrnist **ekki sjálfkrafa** og kunna að vera undir ákveðnum kringumstæðum heimildir til flutnings orlofs eftir 30. apríl, t.d.
  - Starfsmaður sem tekur ekki orlof eða hluta af orlofi fyrir 1. maí að skriflegri beiðni yfirmanns vegna þess að starfsemin hefur ekki gefið kost á því að nýta ónýtta orlofsdaga fyrir þann tíma
  - Starfsmaður er í fæðingar- eða foreldraorlofi 30. apríl eða lýkur því fyrir þann tíma (Á jafnframt við um **sorgarleyfi skv. lögum nr. 77/2022**)
  - Starfsmaður veikist í orlofi eða getur ekki farið í orlof vegna veikinda

# Að lokum

- Mikilvægt er að starfsfólk gangi frá samkomulagi við vinnuveitanda um flutning orlofs milli orlofsára þegar það á við og rétt er að taka fram að uppsafnað orlof getur aldrei orðið meira en 60 dagar (480 stundir), sem þýðir að heimilt er að hámarki að flytja 30 daga milli orlofsára.
- Starfsfólk þarf að eiga samtöl við sína yfirmenn á næstunni vegna þessa telji þau að slíkt eigi við um sig og/eða yfirmenn munu eiga frumkvæði að því samtali, en að óbreyttu fellur (fyrnist) orlof niður í lok þess orlofsárs.
- **Að endingu er vert að taka fram að verkalýðshreyfingin hefur talið að þó orlofsdagarnir geti fallið niður þá beri samt sem áður að greiða orlofslaunin.**



SAMEYKI

Takk fyrir mig

# Kaffihlé í 15 mín

Trúnaðarmannaráð  
17. apríl 2024

# Starfsemi trúnaðarmannaráðs Inngangur að borða/hópavinnu

Trúnaðarmannaráð  
17. apríl 2024



# Umræður á borðum

1. Hvernig viljið þið helst hafa skipulag funda og fræðslu fyrir trúnaðarmenn.
2. Hvernig er best að standa að því að styrkja tengslin milli trúnaðarmanna, stjórnar og starfsfólks Sameykis.

Umræður í 20 mín

- Hvert borð/herbergi á Teams velji **borðstjóra** sem passar upp á að allir komist að
- **Ritara** – sem skráir niður hugmyndir og vilja borðfélaga
- **Einn eða fleiri** sem kynna umræðurnar

Teamshópar sendi punkta til [jakobina@sameyki.is](mailto:jakobina@sameyki.is)